

Rapport du Conseil d'administration au Conseil des gouverneurs



Banque Européenne
pour la Reconstruction et le Développement

Diversité et inclusion au sein du Conseil d'administration de la BERD en 2023



Résumé

Le présent document est le premier rapport de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) sur la diversité et l'inclusion au sein de son Conseil d'administration. Il met l'accent sur l'évaluation de l'évolution future de la représentation au sein du Conseil d'administration. Il vise à sensibiliser les membres du Conseil d'administration à la diversité et à l'inclusion et à amorcer une mise en conformité des pratiques du Conseil d'administration avec les mesures ambitieuses en la matière déjà mises en place à la BERD.

Le Conseil d'administration de la BERD affirme que la diversité et l'inclusion revêtent, tant au sein de l'institution que dans les régions où elle opère, une importance capitale pour la cohésion, l'innovation et la promotion de la croissance économique.

Le présent rapport annuel, qui est le premier à être présenté au Conseil des gouverneurs, vise à aider ces derniers à prendre des décisions éclairées en matière de représentation grâce à une connaissance avisée de la diversité au sein du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration a mis en place son propre Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) en septembre 2023 dans le but de revendiquer et de célébrer la différence en son sein.

Bien qu'il affiche une certaine diversité sur tous les aspects démographiques pris en compte, le Conseil d'administration est confronté à des défis similaires à ceux que rencontrent les institutions financières internationales (IFI) homologues pour ce qui est de refléter les sociétés représentées par ses membres. La représentation des femmes au sein du Conseil d'administration a considérablement augmenté depuis la création de la Banque : le nombre d'administratrices a doublé au cours des 15 dernières années. La tendance observée n'est toutefois pas celle d'une augmentation régulière. La BERD s'est fixé comme objectif interne d'augmenter la représentation des femmes au sein du groupe du personnel dirigeant pour atteindre la parité d'ici 2030. En revanche, le Conseil d'administration n'a pas encore atteint la parité au niveau des administrateurs ou des administrateurs suppléants, ni même fixé d'objectif en la matière, et il subsiste en moyenne une relation inverse entre la représentation des femmes et le niveau de responsabilité.

Reconnaissant que la diversité va bien au-delà de la parité hommes-femmes, le présent rapport s'attache également à examiner d'autres aspects de la question au sein du Conseil d'administration, afin de soutenir les efforts déployés pour promouvoir l'inclusion depuis le sommet de la hiérarchie.

Le Conseil d'administration est tenu de montrer l'exemple en matière de diversité et d'inclusion et s'est engagé à acquérir une compréhension qualitative plus approfondie des défis liés à la diversité en son sein lors des futures évaluations annuelles des données démographiques et des tendances à long terme du Conseil d'administration. Il entend également traduire son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion dans la sélection des dirigeants de ses comités, dans ses programmes de formation et dans ses politiques institutionnelles plus larges, en coordination avec la direction.

« La diversité et l'inclusion sont au cœur de la mission de la BERD, et le développement économique de nos pays d'opérations passe par une plus grande inclusion. Il est important que les organisations internationales telles que la BERD montrent l'exemple au niveau de leur propre gouvernance. Je salue à cet égard les efforts déployés par le Conseil d'administration pour promouvoir la diversité dans ses rangs. »

Odile Renaud-Basso, Présidente de la BERD



Diversité au sein du Conseil d'administration : définition du contexte

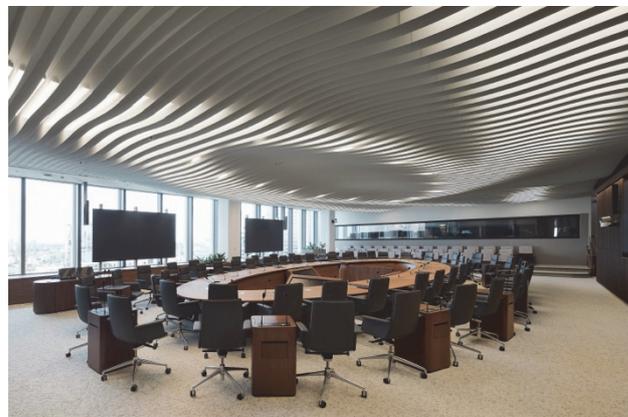
Les données relatives à la diversité au sein du Conseil d'administration sont plus significatives lorsqu'elles sont mises en contexte. Le Conseil d'administration affirme le principe selon lequel la parité hommes-femmes reste une référence à long terme pertinente pour l'équité entre les sexes¹, tel que reconnu dans le système international depuis la déclaration de Pékin de 1995 et conformément à de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale des Nations unies. La question de la parité hommes-femmes reste de mise étant donné que les femmes représentent environ 51 % de la population de l'Union européenne, des États-Unis d'Amérique, du Japon, du Royaume-Uni, du Canada et des économies dans lesquelles la BERD opère. La direction de la BERD s'est fixé comme objectif interne de porter la représentation des femmes à 45 % d'ici à 2025 et à 50 % d'ici à 2030 au sein du groupe du personnel dirigeant.

À court terme, nous pouvons, pour ajuster nos progrès, nous fier à des références externes en matière de leadership institutionnel. En guise de reconnaissance de son action et de son engagement forts et continus en faveur de l'équité entre les sexes sur le lieu de travail, la BERD détient depuis 2017 la certification EDGE (Economic Dividends for Gender Equality), une norme en matière d'égalité des sexes, et elle a atteint le niveau EDGE Move depuis 2021. Pour passer au niveau suivant, le plus élevé, de la certification EDGE, il lui faut notamment atteindre une représentation des femmes d'au moins 30 % au sein du Conseil d'administration².

En 2023, la BERD s'est vu délivrer la certification EDGEplus. Selon le site web d'EDGE³, « la certification EDGEplus (genre et intersectionnalité) est un complément à la certification EDGE (genre binaire) et offre aux organisations la possibilité d'analyser les données et les informations relatives aux femmes et aux hommes en tant que groupes diversifiés ainsi que de mesurer et de mieux comprendre l'intersectionnalité du genre et d'autres aspects de la diversité, tels que l'identité de genre non binaire et la communauté LGBTQ+, la race/l'origine ethnique, la nationalité, l'âge et le handicap au travail. » Les données relatives à certains de ces aspects varient

selon les économies dans lesquelles la Banque opère et, à l'heure actuelle, il est impossible d'établir des repères sur des dimensions aussi larges. Consciente que la collecte de données sur la diversité est la première étape pour déterminer les atouts et les opportunités en la matière, la BERD a lancé une campagne de collecte de données volontaire et confidentielle auprès du personnel afin de mieux comprendre un certain nombre d'aspects plus larges de la diversité⁴. De même, le Conseil d'administration s'est aligné sur l'initiative de la direction visant à promouvoir un lieu de travail largement inclusif en entamant une collecte de données sur la diversité à titre volontaire auprès des membres du Conseil d'administration, détaillée plus loin dans le présent rapport, et en collaborant avec les réseaux du personnel afin de comprendre et de renforcer les initiatives clés en matière de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de la Banque.

Le Conseil d'administration reconnaît également que la BERD n'est qu'un maillon de l'écosystème plus large des IFI, et que les actionnaires sont en droit de prendre leurs propres décisions quant à la manière de répartir les talents entre les institutions dont ils sont membres en fonction des différents facteurs entrant en ligne de compte. Le présent rapport vient ainsi judicieusement compléter les rapports similaires établis par des institutions homologues.



¹ Il est difficile de trier les statistiques relatives aux personnes qui s'identifient comme non binaires ou intersexuées dans les régions de la BERD. Le Groupe de travail étudie les moyens d'aborder la collecte de données sur l'identité de genre sous une forme qui soit pertinente pour le Conseil d'administration.

² La BERD est certifiée EDGE deux fois par an et le relevé des données porte sur une période de certification d'un an. La prochaine année examinée sera celle comprise entre le 1er mai 2024 et le 30 avril 2025.

³ <https://www.edge-cert.org/dei-framework/#edgeplus-certification-gender-and-intersectionality>.

⁴ Bien que cela ne soit pas formellement applicable aux efforts de collecte de données déployés par la BERD, dans les juridictions de certains actionnaires de la BERD, la législation interne n'autorise pas l'utilisation ou le recueil de telles données.

Paroles de femmes

S'appuyant sur leur expérience, un certain nombre de femmes membres du Conseil d'administration ont partagé leur point de vue sur l'importance de la diversité des sexes au sein du Conseil d'administration.

La diversité des sexes apporte différents points de vue

« La participation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organes de décision est impérative pour toutes les organisations, en particulier pour les banques multilatérales de développement (BMD), si elles veulent être en mesure de mieux représenter leurs parties prenantes et de mieux répondre aux attentes de ces dernières. Les conseils d'administration à composition diversifiée ont tendance à disposer d'un plus large éventail de profils, d'expériences, de perspectives et de compétences, ce qui contribue à une meilleure exécution des fonctions d'orientation stratégique et de supervision qui leur sont dévolues. Cet aspect revêt une importance particulière pour les BMD, qui assument des missions publiques, relèvent de l'actionariat public et sont chargées d'appliquer les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. »

Maria Shaw-Barragan, administratrice de la BERD pour la Banque européenne d'investissement

Favorise l'innovation et renforce la prise de décision

« En tant qu'administratrice dévouée depuis plusieurs années au sein de la BERD, je suis fière de la tendance positive à l'augmentation de la diversité des sexes au sein de notre Conseil d'administration. Cette transformation remarquable reflète non seulement notre engagement en faveur de l'inclusion, mais souligne également la valeur intrinsèque de la diversité des perspectives. Lorsque les femmes occupent des postes de direction, elles apportent des points de vue uniques, des idées neuves et toute une palette d'expériences. Cette diversité favorise l'innovation, renforce la prise de décision et, en fin de compte, améliore l'efficacité de notre honorable institution. L'augmentation du nombre d'administratrices est plus qu'une simple réussite quantitative, elle témoigne de notre conviction commune qu'exploiter le pouvoir de la diversité permettra de mener à bien la mission de la BERD. Il nous faut continuer à défendre l'égalité, l'inclusion et le progrès dans l'intérêt de notre organisation et des collectivités que nous servons. »

Klára Król, administratrice de la BERD pour la Tchéquie, la Hongrie, la République slovaque, la Croatie et la Géorgie

Optimise l'impact et crée un consensus

« J'ai intégré la Banque en milieu de carrière, pour rejoindre les rangs d'un groupe fortement dominé par les hommes, dont la majorité des membres s'étaient déjà illustrés par de longues carrières, souvent à des postes ministériels et diplomatiques de premier plan dans leur pays respectif. À cette époque, la diversité et l'inclusion étaient limitées non seulement en termes de sexe, mais aussi d'âge et de parcours. Ayant grandi en Pologne sous un régime communiste et ayant débuté ma carrière dans une société en pleine transformation vers une économie de marché ouverte, je comprenais naturellement les défis auxquels étaient confrontées la plupart des économies dans lesquelles la BERD opère. Je dois dire que, dans l'ensemble, je me suis sentie très soutenue par mes collègues hommes, qui étaient ouverts à des arguments constructifs et prêts à opérer des changements. Au fil des années, j'ai constaté une évolution de la composition du Conseil d'administration caractérisée par l'arrivée de représentants d'actionnaires plus jeunes et par la nomination d'un plus grand nombre de femmes à ces postes. À mon sens, un meilleur équilibre en termes de sexe, d'âge, d'ancienneté et de parcours au sein du Conseil d'administration est un atout pour une organisation. Une composition plus diversifiée et plus inclusive s'accorde parfaitement avec le mandat et les valeurs de la BERD et contribue à établir un consensus parmi les actionnaires. Les femmes sont plus susceptibles de remettre en cause le statu quo et d'adopter une approche plus directe. Elles se sont révélées très efficaces pour diriger les comités et superviser les questions opérationnelles et stratégiques de la Banque en prêtant une grande attention aux détails. Alors que les actionnaires soutiennent activement des politiques plus inclusives, la Banque pourrait renforcer cette tendance en révisant les politiques pertinentes. Les actionnaires pourraient, par exemple et dans la mesure du possible, être encouragés à assurer, dans la mesure du possible, une rotation des postes du Conseil d'administration entre les femmes et les hommes. »

Wioletta Barwicka-Lofthouse, administratrice de la BERD pour la Pologne, la Bulgarie et l'Albanie 2017-23

Diversité des sexes : des progrès irréguliers au fil du temps

Depuis la création de la BERD en 1991, la représentation des femmes s'est progressivement améliorée à tous les postes du Conseil d'administration. À la fin décembre 2023, la proportion des administratrices et administratrices suppléantes était nettement supérieure à la moyenne historique. La représentation des femmes à ces postes est actuellement proche de la référence la plus élevée établie par la certification EDGE et, au niveau des postes de conseillers, le Conseil d'administration a presque atteint la parité hommes-femmes. Dans ce contexte, nous relevons qu'au cours des quinze dernières années, les femmes ont pourvu 100 % des postes d'assistants du Conseil d'administration (membres du personnel de la BERD chargés d'appuyer les membres du Conseil d'administration).

Compte tenu de la taille du Conseil d'administration, ces ratios varient en fonction des départs et des nouvelles nominations. Étant donné que les membres du Conseil d'administration sont, pour la plupart des postes, nommés en moyenne pour des mandats de trois à quatre ans,

chaque nomination individuelle a une incidence significative sur la parité hommes-femmes au sein du Conseil d'administration. Même lorsque des niveaux plus élevés sont atteints en matière de diversité des sexes, il suffit d'une nouvelle vague de nominations pour inverser rapidement une forte tendance.

Nous pouvons ainsi constater que la tendance n'est pas à l'augmentation constante. La représentation des femmes parmi les administrateurs a nettement diminué en 2016 pour s'établir à 9 % et est restée à ce niveau très bas pendant quatre ans (2016-19). Ce n'est qu'en 2021 que le nombre de femmes aux postes d'administrateurs a retrouvé son niveau de 2015. Si l'évolution positive de 2021 s'est poursuivie au cours des deux années suivantes, le Conseil d'administration se situait, à la fin de l'année 2023, à un peu plus de la moitié du chemin à parcourir pour atteindre la parité hommes-femmes. Au niveau des administrateurs suppléants, la diversité des sexes a davantage fluctué, la représentation des femmes culminant à 35 % en 2019.

Figure 1 : Répartition par sexe des membres du Conseil d'administration de la BERD
Données observées au 31 décembre 2023⁵

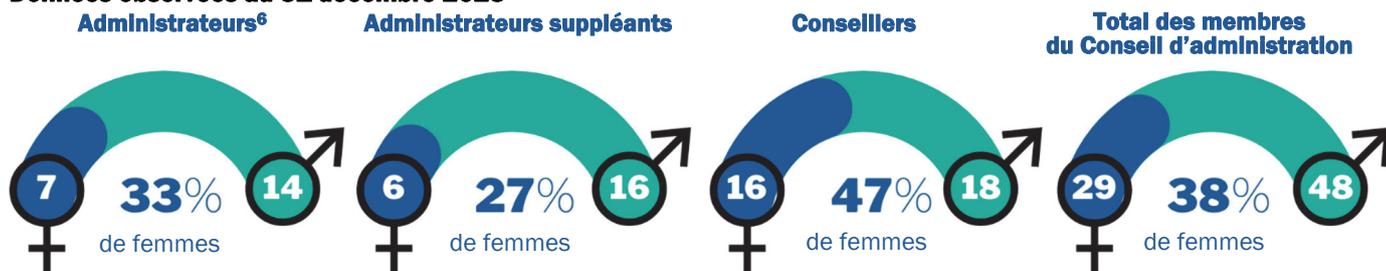
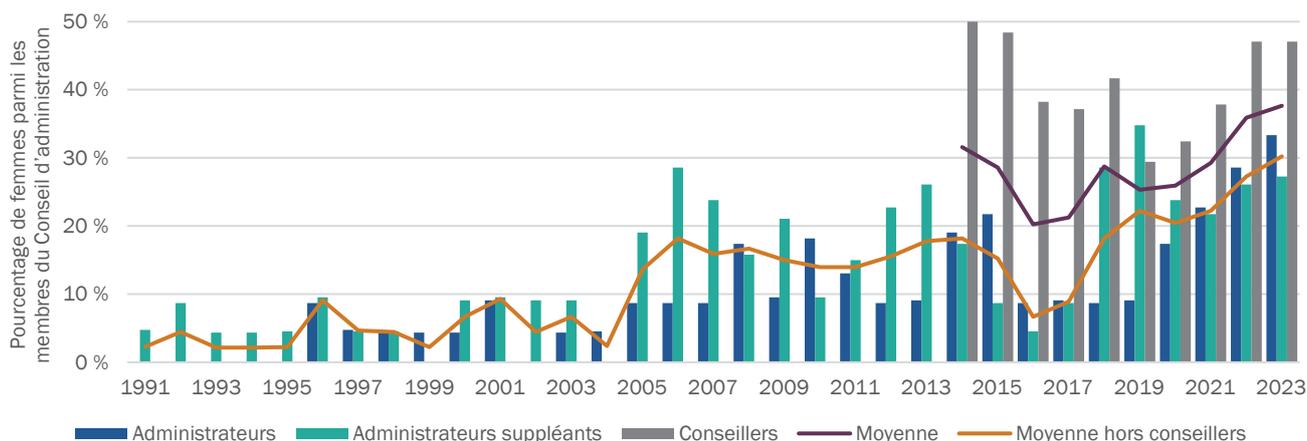


Figure 2 : Diversité des sexes parmi les membres du Conseil d'administration de la BERD

(pourcentage de femmes ; données observées au mois de décembre de chaque année)



Note : Les données sont celles observées au mois de décembre de chaque année. Pour les années antérieures à 2014, les données au niveau des conseillers ne sont pas facilement accessibles.

⁵ Étant donné que la première enquête sur la diversité à l'échelle du Conseil d'administration ne remonte qu'à 2023, les données présentées dans la présente section sont des données observées et non déclarées. Les données sont par conséquent rapportées sur une base strictement binaire (hommes/femmes) et risquent de ne pas refléter fidèlement l'identité des anciens membres du Conseil d'administration. La poursuite des enquêtes sur la diversité permettra de disposer de données plus précises sur l'identité de genre.

⁶ Deux postes d'administrateurs vacants, pour lesquels les administrateurs suppléants (dont l'un est une femme) assurent l'intérim, portent le nombre total de bureaux de représentation au sein du Conseil d'administration à 23.

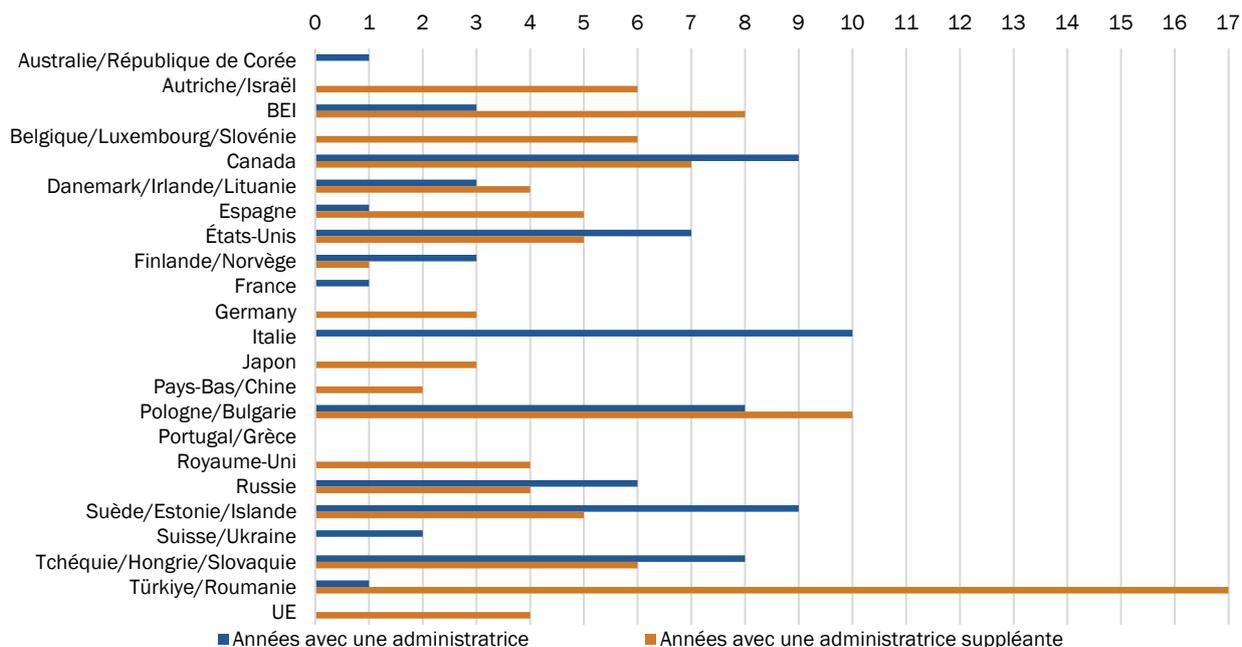
Tendances au sein des bureaux de représentation⁷

Le bilan des nominations de femmes aux postes du Conseil d'administration de la BERD varie d'un bureau de représentation à l'autre. Certains de ces bureaux affichent une forte tendance à nommer des femmes aux trois fonctions, tandis que huit bureaux n'ont jamais accueilli d'administratrice au sein du Conseil d'administration de la BERD. En décembre 2023, les quatre bureaux de représentation suivants comptaient une administratrice

pour la première fois dans l'histoire de la Banque : l'Australie, l'Espagne, la Suisse et Türkiye.

Bien que ces données se concentrent sur les administrateurs et les administrateurs suppléants, certains bureaux de représentation affichent par ailleurs d'excellents résultats en ce qui concerne la nomination de femmes en tant que conseillères.

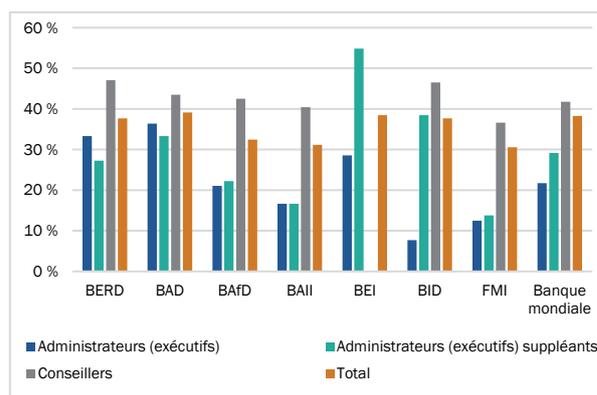
Figure 3 : Nombre d'années au cours desquelles des femmes ont siégé en tant qu'administratrices ou administratrices suppléantes (1991-2023)



Tendances observées au sein des IFI

La diversité des sexes à la BERD est largement en phase avec celle de ses institutions homologues⁸. C'est également au niveau des conseillers que d'autres de ces institutions se rapprochent le plus de la parité, la BERD arrivant légèrement en tête (47%). À la fin de 2023, la BERD affichait également la deuxième plus grande proportion d'administratrices parmi les IFI, après la Banque asiatique de développement.

Figure 4 : Représentation des femmes parmi les administrateurs et les conseillers au sein des IFI



⁷ Ces statistiques ne reflètent pas nécessairement la situation en matière d'inclusion des femmes dans les économies ou les gouvernements que ces membres du Conseil d'administration représentent, et les gouverneurs sont invités à examiner ces données à la lumière de leur propre cadre réglementaire interne. Par exemple, un certain nombre d'actionnaires disposent d'une loi nationale spécifique exigeant la diversité des sexes aux postes de direction des organismes de service public et imposant notamment des quotas spécifiques de représentation des sexes.

⁸ IFI : Banque asiatique de développement, Banque africaine de développement, Banque asiatique d'investissement pour les infrastructures, BERD, Banque européenne d'investissement (BEI), Banque interaméricaine de développement, Fonds monétaire international et Banque mondiale.

Diversité au sein du Conseil d'administration : bien plus que la diversité des sexes

Le Conseil d'administration estime que la diversité ne se limite pas aux ratios hommes/femmes. En prenant en compte d'autres dimensions de la diversité, ce dernier souhaite démontrer aux gouverneurs sa volonté d'adopter une approche inclusive en interne et de montrer l'exemple au sein de la Banque et auprès des économies dans lesquelles elle opère.

Conformément à la démarche de la direction de la BERD visant à comprendre et à traiter la question de la diversité sur une base plus large, le Conseil d'administration reconnaît que la collecte de données sur la diversité constitue la première étape pour saisir, analyser et aborder la question de l'inclusion au-delà de la distinction hommes-femmes.

Un taux honorable de 86,2 % des membres de bureaux de représentation au sein du Conseil d'administration ont participé à la toute première enquête confidentielle et à titre volontaire relative à la diversité et à l'inclusion au sein du Conseil d'administration, menée au quatrième trimestre 2023 afin de recueillir des données démographiques supplémentaires sur la diversité. Dans le cadre de l'enquête, des données ont été recueillies de manière anonyme auprès des administrateurs, des administrateurs suppléants, des conseillers et des

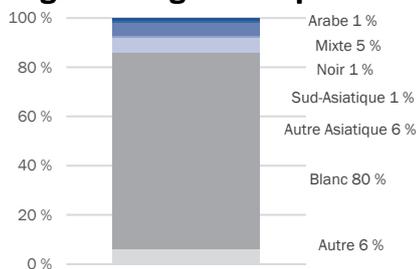
assistants du Conseil d'administration. Les résultats ne peuvent pas être ventilés par fonction. Ces données permettront au Groupe de travail d'adopter des mesures informées pour affirmer et célébrer la diversité de la représentation au sein du Conseil d'administration, pour promouvoir un environnement de travail inclusif et pour suivre les tendances futures. Le Conseil d'administration peut également envisager d'étendre sa collecte de données à titre volontaire à d'autres aspects de la diversité. Nos membres disposant de divers instruments juridiques nationaux destinés à garantir l'égalité des chances, cette transparence des données n'influencera pas nécessairement les décisions d'embauche individuelles.

Malgré la sous-représentation des femmes aux postes d'administrateurs et d'administrateurs suppléants, un certain nombre de bureaux du Conseil d'administration ont fait preuve de diversité à d'autres égards. Les résultats de l'enquête sur la diversité et l'inclusion au sein du Conseil d'administration réalisée au quatrième trimestre 2023 sont présentés ci-dessous.

La BERD gagnerait à ce que tous ses dirigeants tiennent compte de cette diversité plus large, conformément à la certification EDGEplus de la Banque.

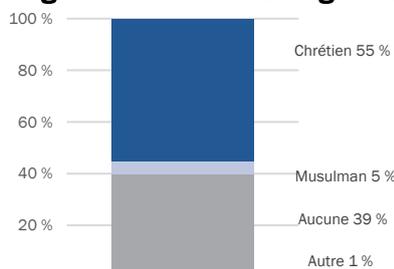
Administrateurs, administrateurs suppléants, conseillers et assistants du Conseil d'administration de la BERD :

Figure 5 : Origine ethnique et race



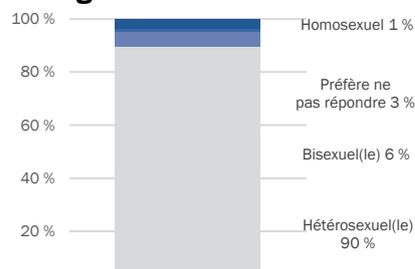
Note : L'enquête fait la distinction entre « Blanc européen » (68 %) et « Autre Blanc » (12 %). Toutes les catégories de la Figure 4 englobent de nombreuses origines ethniques différentes, qui n'ont pas été ventilées dans le cadre de cette enquête.

Figure 6 : Convictions religieuses



Note : L'enquête fait la distinction entre les catholiques romains (27,1 %), les protestants (24,9 %), les orthodoxes (2 %) et les autres chrétiens (1 %).

Figure 7 : Orientation sexuelle



Note : Aucune réponse n'a été enregistrée pour les catégories suivantes : « Homosexuelle », « Préfère s'auto-décrire » et « Autre ».

Figure 8 : Handicap et neuroatypie⁹

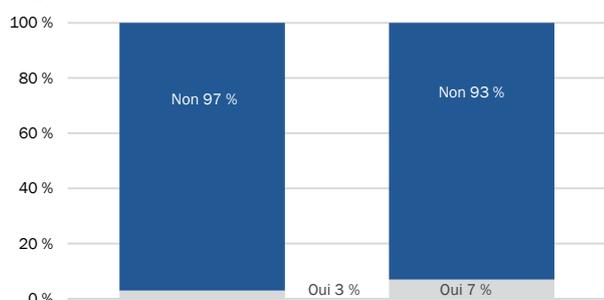
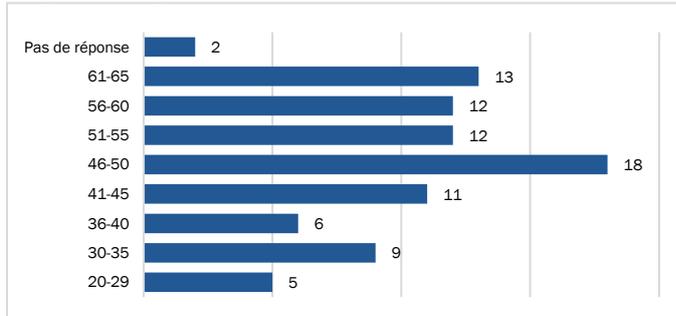


Figure 9 : Âge



⁹ Oxford Languages définit la neuroatypie comme une divergence du fonctionnement psychologique ou neurologique par rapport à ce qui est considéré comme typique ou normal (terme fréquemment utilisé en référence aux troubles du spectre autistique).

Renforcement de l'inclusion

Le Conseil d'administration reconnaît également que le maintien d'un lieu de travail inclusif ne repose pas uniquement sur des statistiques. Un Conseil d'administration résident se doit de montrer l'exemple pour instaurer un état d'esprit empreint de respect et d'inclusion au sein de l'institution. Au cours de la première année de mise sur pied du Groupe de travail du Conseil d'administration sur la DEI, nous avons pris des mesures pour sensibiliser davantage les membres du Conseil d'administration aux défis liés à l'inclusion, notamment par le biais d'opportunités de développement professionnel et d'un dialogue plus approfondi avec les réseaux du personnel.

Formation et développement professionnel

En tant qu'organisation internationale qui promeut l'inclusion et l'égalité des chances, la BERD attend de ses dirigeants et de ses cadres qu'ils se tiennent au fait des meilleures pratiques en matière de promotion de l'inclusion, qu'ils cultivent la prise de conscience et qu'ils encouragent une communication interpersonnelle et interculturelle sensible. Les ressources de développement professionnel mises à la disposition de l'organisation traitent de sujets tels que la gestion des différences culturelles, la découverte des préjugés inconscients et la promotion d'une bonne santé mentale.

Tous les membres du Groupe de travail sur la DEI ont suivi des formations sur l'inclusion et ont formulé des recommandations au reste du Conseil d'administration. La totalité des membres du Conseil d'administration a également participé à un exercice de sensibilisation à l'inclusion au début de l'année 2024, au cours duquel ils ont étudié la manière de gérer, avec tact et compassion, plusieurs situations concrètes en rapport avec l'inclusion, par exemple celles impliquant des membres du personnel autistes, transgenres ou ménopausés.

Coopération avec le groupe de pilotage du personnel sur la diversité et l'inclusion et avec les réseaux d'employés

Dans le cadre de son engagement à jouer un rôle de premier plan en matière d'inclusion, le Groupe de travail sur la DEI a cherché à mieux comprendre les priorités et les défis liés à certains groupes d'employés. Nous avons établi des relations de travail avec le groupe de pilotage de la direction de la BERD sur la diversité et l'inclusion, ainsi qu'avec chacun des réseaux d'employés de la Banque sur la diversité : African-Caribbean, Asian, DisAbility, EBRDconnect, EBRD Family, Spectrum (LGBTQ+), et Young Professionals. Sur la base des thèmes d'inclusion communs à ces groupes, le Groupe de travail sur la DEI prévoit de poursuivre le dialogue et la collaboration afin de sensibiliser davantage le Conseil d'administration à la réalité de ces groupes d'employés.

Régularisation de notre responsabilité

Il est évident que le Conseil d'administration de la BERD est tenu de sensibiliser à l'impact de l'exemplarité en matière de diversité et d'inclusion au sein de la Banque.

Il s'engage à informer ses autorités sur la diversité en son sein, à encourager la prise de conscience des implications des décisions de recrutement et à promouvoir une sélection diversifiée.

À l'horizon 2024-25, le Groupe de travail sur la DEI soutiendra la dynamique du Conseil d'administration de la BERD en assumant visiblement le rôle de chef de file sur les questions de diversité et d'inclusion. Nous nous efforcerons d'atteindre les objectifs suivants :

1. À partir du présent rapport et dans le but d'établir des points de référence permanents fondés sur des données, continuer à ajuster le champ d'application et la définition de la diversité au sein du Conseil d'administration, selon les besoins, et à déterminer la meilleure approche pour collecter les données et les statistiques nécessaires (notamment par le biais de l'auto-identification plutôt que par celui de l'observation).
2. Développer une meilleure compréhension qualitative a) des obstacles à une plus grande diversité des sexes dans les processus de nomination et de recrutement des membres du Conseil d'administration, et b) des défis en matière d'inclusion rencontrés par le Conseil d'administration actuel.
3. Prendre en considération les aspects liés à la diversité, notamment lors de la sélection des Présidents et Vice-Présidents des Comités du Conseil d'administration, en collaboration avec la Présidente du Comité directeur du Conseil d'administration.
4. Élever le niveau de la conversation institutionnelle sur la diversité et l'inclusion au sein du Conseil d'administration en mettant en place un programme de formation obligatoire destiné à tous les membres du Conseil d'administration et en utilisant notre plateforme pour diffuser les priorités en matière d'inclusion du personnel, par exemple par l'organisation d'événements.
5. Collaborer avec la direction afin de développer une meilleure compréhension qualitative des obstacles à la diversité et à l'inclusion au sein de la BERD.

Annexe 1. Liste des bureaux de représentation au sein du Conseil d'administration de la BERD en décembre 2023

Administrateur	Administrateur suppléant	Autres membres du bureau de représentation
Allemagne	Allemagne	
Australie	République de Corée	Nouvelle-Zélande, Égypte
Autriche	Israël	Chypre, Malte, Kazakhstan, Bosnie-Herzégovine
Banque européenne d'investissement	BEI	
Belgique	Slovénie	Luxembourg
Canada	Canada	Maroc, Jordanie, Tunisie
Danemark	Lituanie	Irlande, Kosovo
Espagne	Espagne	Mexique, Émirats arabes unis
États-Unis d'Amérique (poste vacant)	États-Unis d'Amérique	
Fédération de Russie (poste vacant)	Fédération de Russie	Bélarus, Tadjikistan
Finlande	Norvège	Lettonie, Liban
France	France	
Grèce	Portugal	Saint-Marin, Inde
Italie	Italie	
Japon	Japon	
Pays-Bas	Pays-Bas (poste vacant)	Chine, Mongolie, Macédoine du Nord, Arménie
Pologne	Bulgarie	Albanie
Royaume-Uni	Royaume-Uni	
Suède	Suède	Islande, Estonie
Suisse	Ukraine	Liechtenstein, Turkménistan, Serbie, Monténégro, Ouzbékistan
Tchéquie	Hongrie	République slovaque, Croatie, Géorgie
Türkiye	Roumanie	Azerbaïdjan, Moldova, République kirghize, Algérie
Union européenne	UE	

Annexe 2. Le Groupe de travail du Conseil d'administration sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Le Groupe de travail sur la DEI a été créé en septembre 2023 dans le but de sensibiliser à la diversité au sein du Conseil d'administration et de promouvoir le rôle de chef de file de ce dernier sur ces questions. Le programme du Groupe de travail pour la période allant de septembre 2023 à juillet 2024 s'articule autour de plusieurs axes de travail : i) la rédaction du tout premier rapport du Conseil d'administration au Conseil des gouverneurs sur la diversité et l'inclusion au sein du Conseil d'administration ; ii) l'organisation d'événements sur la DEI ; iii) l'établissement de contacts avec les réseaux d'employés de la BERD sur la diversité ; et iv) l'organisation de formations sur la DEI à l'intention des membres du Conseil d'administration.

Le Groupe de travail sur la DEI compte au total 22 membres. Il se compose de 68 % de femmes et 32 % d'hommes et comprend plusieurs catégories hiérarchiques (cinq administrateurs, cinq administrateurs suppléants, 10 conseillers, un assistant du Conseil d'administration et un membre du personnel du Secrétariat général de la Banque). Nous représentons 15 des 23 bureaux de représentation du Conseil d'administration et 18 nationalités différentes : américaine, britannique, bulgare, canadienne, espagnole, finlandaise, française, irlandaise, israélienne, italienne, japonaise, lettone, lituanienne, portugaise, roumaine, slovaque, suédoise et tchèque.