

Mesures DEI et des facteurs ESG du portefeuille de BDC Capital pour 2023

Novembre 2023

Avant-propos de notre présidente et cheffe de la direction, Isabelle Hudon



En février 2022, BDC Capital a rappelé son engagement à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans la communauté canadienne du capital de risque en lançant le **modèle de rapport sur la DEI pour les commandités et commandités au Canada**. Nous avons réalisé une autre première en lançant sur le marché, en janvier 2023, un **modèle de rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour les commandités et commandités au Canada**. Le modèle rassemble des mesures de diverses initiatives clés comme le cadre d'évaluation ESG de l'Institutional Limited Partners Association (ILPA), l'Initiative de convergence des données ESG, l'IFRS Foundation et les Principes pour l'investissement responsable de l'ONU.

Ces modèles, créés à la suite d'intenses consultations avec le secteur, visent non seulement préparer les commandités et commandités ainsi que les entreprises financées par du capital de risque à répondre à des exigences plus rigoureuses en matière de production de rapports à mesure qu'ils prennent de l'expansion, mais aussi à permettre d'amorcer, au sein du secteur, une conversation fondée sur des données afin de mieux gérer les risques liés aux facteurs ESG et de permettre une création de valeur à long terme plus durable.

Au moment de proposer cet exercice de collecte de données à l'écosystème, nous avons promis de créer un point de référence à partir duquel nous pourrions évaluer l'état de la DEI et des facteurs ESG dans l'écosystème canadien du capital de risque et du capital-investissement et de faire connaître nos conclusions au secteur. Les données sur le portefeuille de BDC Capital couvrent 72 gestionnaires et 1 192 sociétés, ce qui correspond environ à 63 % de tous les fonds de capital de risque actifs au Canada. Elles peuvent donc servir de portrait du marché pour les commandités et commandités et les sociétés en portefeuille qui cherchent à se comparer à leurs pairs.

L'an dernier, nous avons publié notre premier rapport sur les mesures provenant de notre portefeuille de fonds externes et internes au moyen du modèle de rapport sur la DEI pour les commandités et commandités du Canada. Cette année, nous avons réalisé une autre première en publiant nos données sur les facteurs ESG pour les commandités et commandités du Canada. Bien qu'il s'agisse de deux modèles distincts, la production des deux rapports a lieu en même temps afin qu'il soit possible d'en publier les données clés dans cette présentation sommaire et dans notre [blogue](#).

Comme le montre le présent document, l'écosystème canadien du capital de risque a affiché des progrès en matière de pratiques de DEI, tant au sein des commandités et commandités que des sociétés de leur portefeuille. Toutefois, le secteur n'en est qu'au début de son parcours vers l'adoption d'une mentalité de développement durable et la compréhension de son empreinte carbone.

En recueillant et en publiant chaque année des données quantitatives et qualitatives de la DEI et les facteurs ESG, nous voulons favoriser une plus grande diffusion des meilleures pratiques qui permettront à l'ensemble des participantes et participants du secteur d'élever la barre en ce qui a trait à leur rendement relatif à la DEI et aux facteurs ESG. Pour celles et ceux qui participent à l'exercice, la collecte de données sur les facteurs ESG et la DEI peut aider à attirer au Canada des investisseurs internationaux à la recherche de fonds conformes sur les plans social, environnemental et de gouvernance et faciliter l'expansion des entreprises en les aidant à évoluer au rythme des exigences dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous tenons à remercier l'ensemble de nos partenaires pour leur participation à cet exercice. Nous espérons que ce rapport sera instructif pour les personnes qui fondent des entreprises et investissent et qu'il les inspirera à faire leur part pour que le Canada demeure un écosystème d'innovation de calibre mondial, où l'on peut bâtir des entreprises diversifiées et durables qui favoriseront la prospérité du pays.

Engagement de BDC Capital envers la communauté du capital de risque et du capital-investissement



Nous reconnaissons que l'intégration de la DEI et des facteurs ESG repose sur les personnes, la transparence et la collaboration.

Pour cette raison, nous collaborons avec des partenaires du secteur afin de renforcer les capacités de l'écosystème canadien du capital de risque et du capital-investissement. Cette collaboration prend notamment les formes suivantes :

- ➔ Établir un comité sur les facteurs ESG des commanditaires canadiens afin d'harmoniser les demandes des investisseuses et investisseurs relativement à des mesures ESG clés de la part des commanditées et commandités ainsi que des entreprises de leur portefeuille au moyen d'un exercice de production de rapports annuels
- ➔ Entretenir la communication avec l'écosystème du capital de risque pour encourager la rétroaction des commanditées et commandités ainsi que des entreprises de leur portefeuille qui ont des préoccupations ou des idées relativement à l'amélioration de nos modèles de rapport
- ➔ Collaborer avec des organisations partageant les mêmes idées (CFA Society, ACCR, ILPA, Réseau Capital, etc.) pour élaborer et partager des ressources en matière de facteurs ESG et de DEI dans différents secteurs de l'économie
- ➔ Prodiguer des conseils aux commanditées et commandités (et, par extension, à leurs entreprises) qui s'intéressent aux pratiques exemplaires de leurs pairs et recherchent de l'aide pour mettre en place des processus ESG plus solides dans l'ensemble de leurs activités

Nous proposons des ressources, des outils et des modèles pour faciliter les meilleures pratiques en matière de DEI et de facteurs ESG

- ➔ [Modèles de rapports sur la DEI et les facteurs ESG](#) et publication de [rapports annuels](#) permettant aux commanditées et commandités ainsi qu'aux entreprises en portefeuille de se comparer à leurs pairs
- ➔ Liste de diverses organisations, normes et prestataires de services tiers en matière de facteurs ESG et de DEI (consultez le [modèle de rapport sur les facteurs ESG](#)), qui peuvent aider les commanditées et commandités ainsi que les entreprises de leur portefeuille à entreprendre des initiatives liées aux facteurs ESG et à la DEI; nous continuons de développer cette liste pour y ajouter les nouveaux règlements, des meilleures pratiques et des prestataires de services tiers
- ➔ Information sur la collecte de données et les meilleures pratiques pour les entreprises en portefeuille
- ➔ Webinaires sur la DEI et les facteurs ESG en collaboration avec l'ACCR
- ➔ Modèles de politiques et articles disponibles maintenant sur le site Web de BDC dans la [boîte à outils DEI](#) pour propriétaires d'entreprise, qui comprend un code de conduite ainsi que des modèles de politiques sur la tolérance zéro, le congé parental, le travail flexible ([nouveau!](#)) et le congé de deuil ([nouveau!](#))

Principaux résultats sur la DEI et les facteurs ESG



DEI

Cette année, les taux de participation au sondage sur la DEI ont augmenté pour les commanditées et commandités et pour les entreprises du portefeuille

- Le taux de participation des commanditées et commandités est supérieur de cinq points de pourcentage à celui de l'an dernier (85 % contre 80 %), et celui des sociétés en portefeuille a légèrement augmenté (52 % contre 49 %)

La diversité demeure insuffisante aux échelons supérieurs du secteur des actifs privés (surtout en ce qui concerne la propriété des commanditées et commandités)

- Près de la moitié (48 %) des sociétés en commandite appartiennent entièrement à des hommes, tandis que 8 % appartiennent entièrement à des membres des minorités visibles et 2 % appartiennent entièrement à des femmes ou des Autochtones
- 27 % des comités d'investissement (CI) sont composés entièrement d'hommes, tandis que 68 % comptent au moins une femme et 11 %, au moins une personne autochtone

Les commanditées et commandités continuent de prendre des mesures pour améliorer la diversité au sein de leurs équipes, ce qui correspond aux résultats de l'an dernier

- Dans 63 % des sociétés en commandite, au moins la moitié des personnes embauchées étaient des femmes et, dans 56 % des sociétés en commandite, au moins la moitié des personnes embauchées étaient des membres de minorités visibles

La diversité au sein des conseils d'administration et de la direction des sociétés du portefeuille constitue toujours un problème

- 20 % des sociétés ont atteint la parité hommes-femmes au sein de leur équipe de direction, tandis que près de la moitié (44 %) ont un conseil d'administration entièrement composé d'hommes

ESG

Pour la première année de collecte de données sur les facteurs ESG, la participation globale des commanditées et commandités s'est avérée prometteuse

- 79 % des commanditées et commandités ont répondu au moyen du modèle ESG, ce qui correspond au taux de réponse de la première année de collecte des données sur la DEI (80 %)

Les données montrent que la majorité des commanditées et commandités et des sociétés en portefeuille commencent tout juste à développer une mentalité ESG

- Alors que 64 % des commanditées et commandités affirment avoir l'obligation de faire rapport à leurs investisseuses et investisseurs sur les facteurs ESG, seulement 40 % produisent un rapport annuel comprenant des mesures et des études de cas des facteurs ESG dans le portefeuille de leur fonds.
- À l'échelle des sociétés en portefeuille, 22 % se sont dotées d'une politique ESG, 31 % font le suivi de certains indicateurs ESG et en font rapport, et seulement 5 % ont pris un engagement en matière de carboneutralité

Les entreprises en portefeuille adoptent davantage les aspects « sociaux » et « gouvernance » des facteurs ESG

- 88 % des entreprises ont mis des procédures en place pour se protéger contre les risques liés à la cybersécurité et assurer la confidentialité des données, et 57 % mènent des sondages sur la mobilisation de leur personnel
- 55 % indiquent que leur conseil d'administration comporte une personne indépendante, mais seulement 13 % ont une personne ou un comité du conseil d'administration responsable de la surveillance des facteurs ESG

Table des matières

Résultats en matière de DEI

- ➔ Aperçu de l'exercice 7
- ➔ Résultats à l'échelle des commanditées et commandités 8
- ➔ Résultats à l'échelle des sociétés en portefeuille 12

Résultats relatifs aux facteurs ESG

- ➔ Aperçu de l'exercice 16
- ➔ Résultats à l'échelle des commanditées et commandités 17
- ➔ Résultats à l'échelle des sociétés en portefeuille 19

Conclusion 25

Annexe 27

1

Résultats en matière
de DEI

Accroître le soutien de la part de la communauté canadienne du capital de risque relativement à l'exercice de production de rapports sur la DEI



Sommaire	Taux de participation	% de déclaration volontaire ¹	Commentaire
À l'échelle des commanditées et commandités	85 % de 72 ² commanditées et commandités	77 %	Légère augmentation du taux de participation en raison des exigences supplémentaires en matière de production de rapports pour les nouveaux fonds
À l'échelle des sociétés en portefeuille	52 % de 1 192 ³ sociétés	78 %	Les sociétés ont encore de la difficulté à fournir tous les renseignements demandés (28 % des déclarations ont été entièrement remplies)
Champs comptant le plus de réponses	Les questions portant sur le genre et la race continuent d'obtenir le plus de réponses	Champs comptant le moins de réponses	Les champs portant sur l'orientation sexuelle, le statut d'ancienne combattante ou ancien combattant et l'incapacité ont souvent été laissés vides

Principales préoccupations	Priorité de BDC et intégration des meilleures pratiques	
Pourquoi le faire?	<ul style="list-style-type: none"> Mettre l'accent sur la sensibilisation à la DEI en tant qu'avantage concurrentiel, en soulignant l'importance de cet exercice et d'une culture inclusive, ce qui aide à embaucher et à conserver les personnes les plus talentueuses et à stimuler la performance générale de l'entreprise. 	
Temps et attention <i>Petites équipes avec des ressources limitées</i>	<ul style="list-style-type: none"> Fournir du soutien à l'écosystème au moyen de modèles, d'instructions, etc. Proposer une liste de prestataires de services tiers aux équipes qui veulent appliquer les meilleures pratiques et/ou impartir cette tâche en raison du manque de temps. 	
Confidentialité et aspects juridiques <i>Les petites équipes se disent préoccupées par le risque de « déplacardisation »</i>	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des sondages anonymisés Permettre aux répondantes et répondants de passer outre chacune des questions Les répondantes et répondants ont la possibilité de faire une déclaration volontaire (sondages non remplis par le personnel) Inclure, dans les sondages, un avis sur la confidentialité fourni par BDC Vérifier les lois locales sur la protection des renseignements personnels et demander l'autorisation de partager les données existantes sur la DEI (stockées dans un SIRH) 	<div style="border: 1px dashed red; padding: 5px;"> <p>Pour assurer la protection des renseignements personnels à l'interne, nous avons :</p> <ul style="list-style-type: none"> élaboré un avis de confidentialité des données, qui décrit la façon dont les données sur la DEI sont traitées à l'interne à BDC (accès aux données limité au besoin de connaître) créé un courriel consacré à la DEI (accès restreint) pour accepter les déclarations </div>

1 : Les données fournies sur une base volontaire indiquent que les membres du personnel ont divulgué de leur plein gré leur appartenance à un groupe de la diversité à la commanditée ou au commandité.

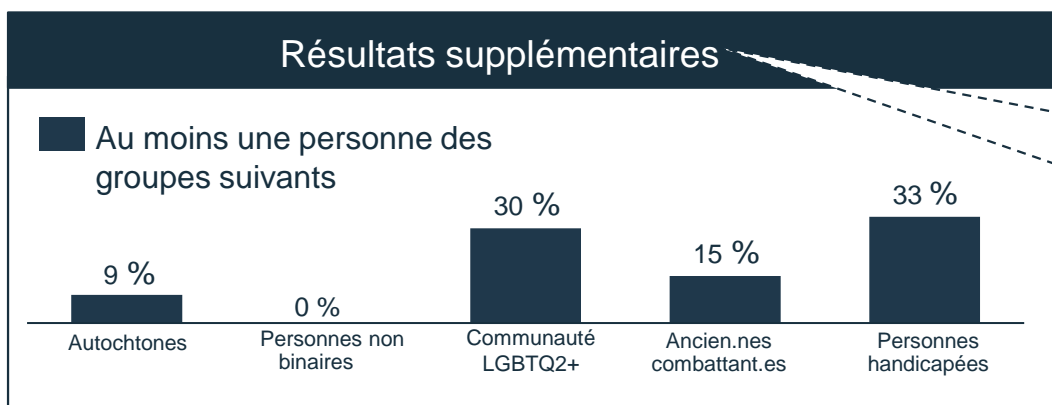
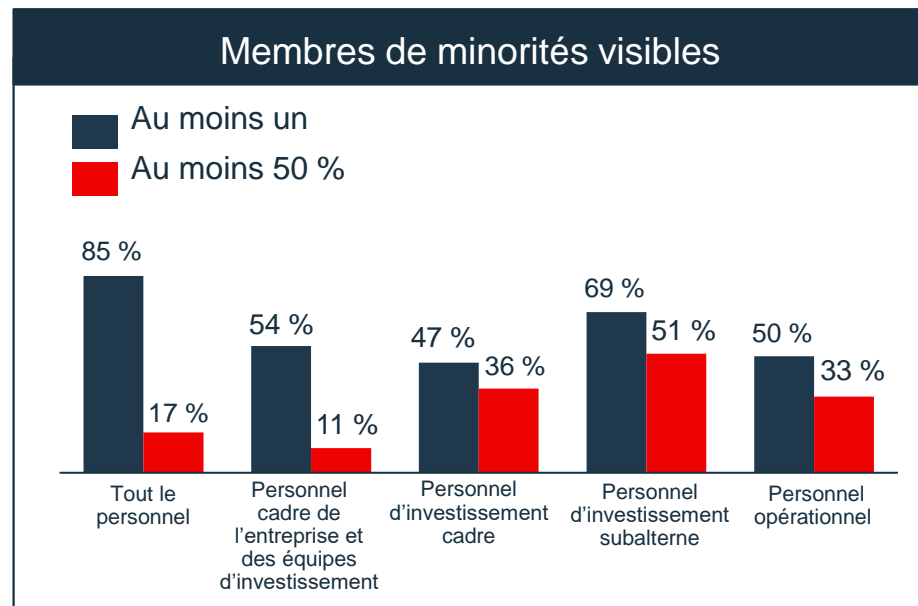
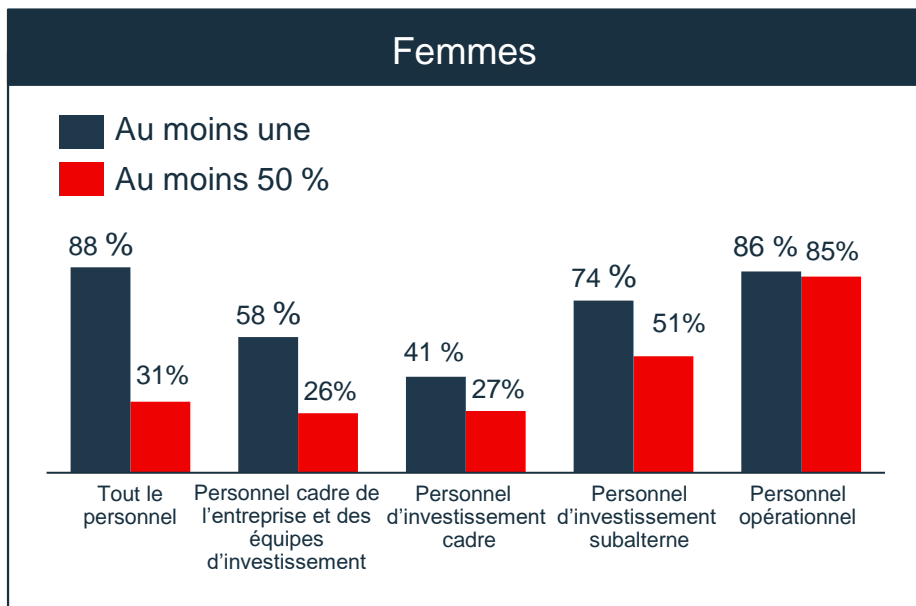
2 : Gestionnaires de fonds indirects (à l'exclusion du PACR et de l'ICCR) au 31 décembre 2022 + commanditées et commandités internes à BDC. Comprend les commanditées et commandités se trouvant aux États-Unis dans le portefeuille indirect.

3 : Nombre unique des actifs non réalisés et partiellement réalisés dans le portefeuille sous-jacent (y compris les actifs américains) au 31 décembre 2022.

Nous continuons de constater une plus grande diversité de race et de genre au sein du personnel subalterne et opérationnel des commanditées et commandités



Pourcentage de commanditées et commandités qui comptent des femmes et des membres de minorités visibles

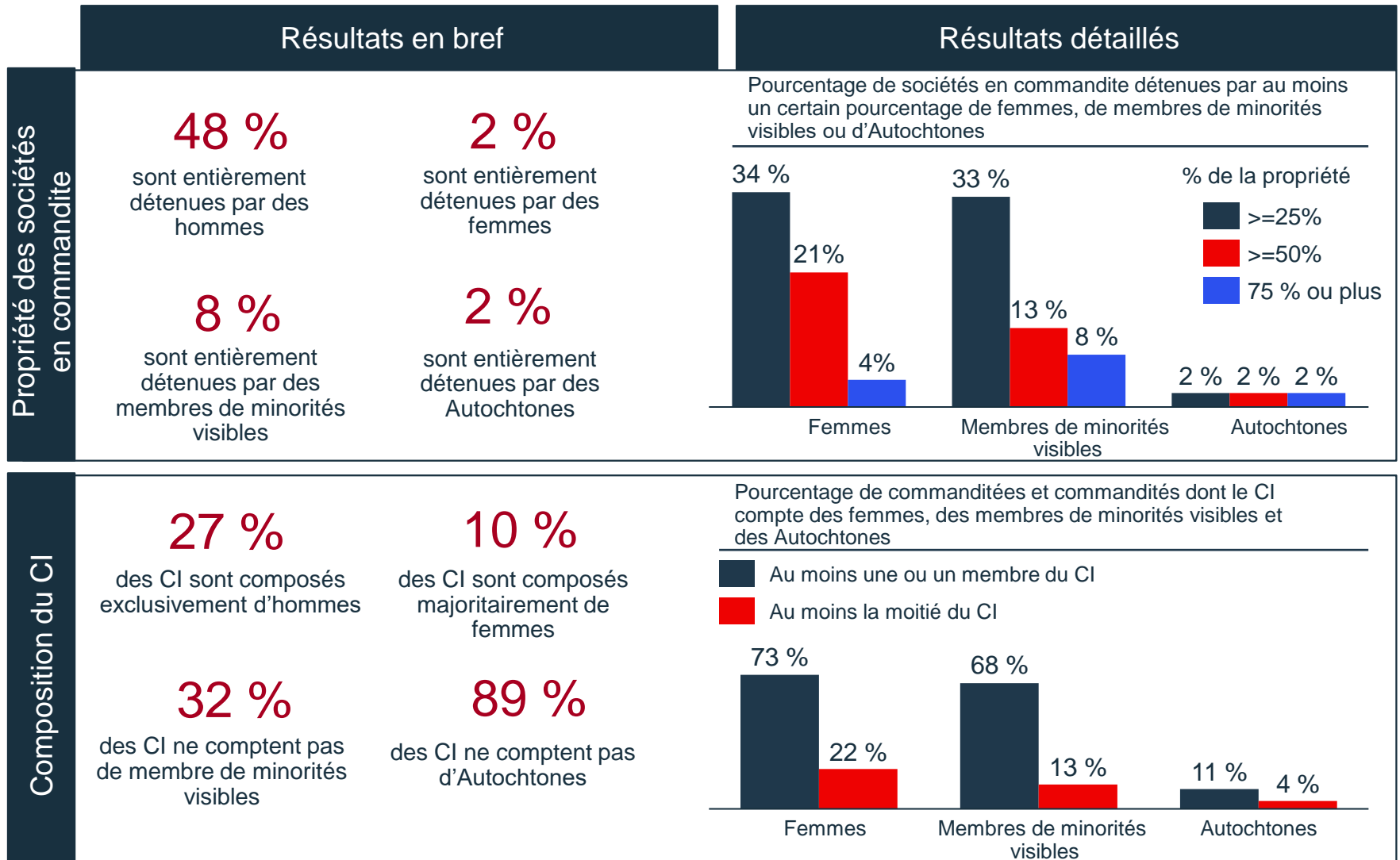


Les champs les plus souvent laissés vides dans les déclarations reçues portaient sur des questions très personnelles, comme l'orientation sexuelle et l'incapacité, ainsi que sur le statut d'ancienne combattante ou ancien combattant.

1 : Les définitions de toutes les catégories d'emploi se trouvent en annexe, aux diapositives 30 et 31.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon de personnes qui ont répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

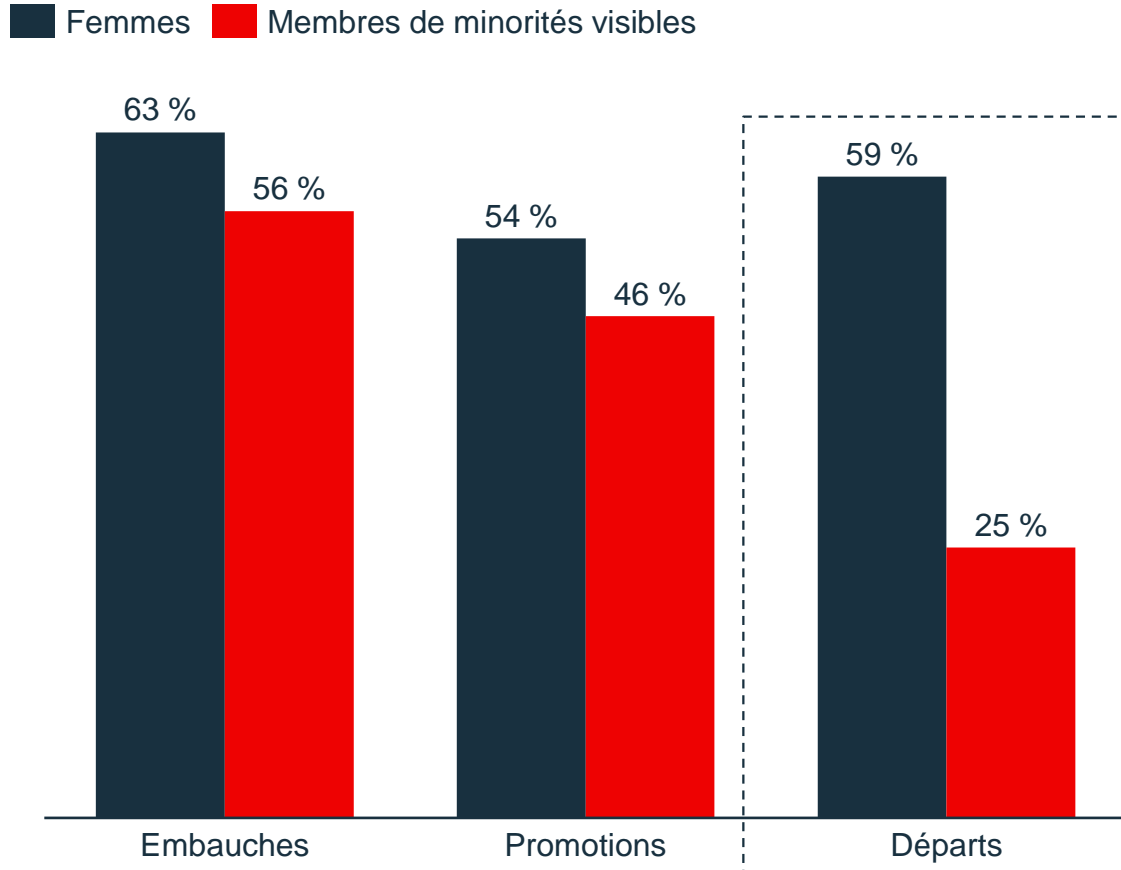
La faible diversité dans la propriété des commandités et commandités et dans les comités d'investissement fait ressortir la nécessité d'une culture plus inclusive



Les commanditées et commandités prennent des mesures pour accroître la diversité au sein de leur équipe, mais la fidélisation semble difficile dans un marché du travail concurrentiel



Pourcentage de sociétés en commandite où au moins 50 % des embauches ou des promotions ont touché des femmes ou des membres de minorités visibles



Les commanditées et commandités continuent de prendre des mesures pour améliorer la diversité au sein de leurs équipes, ce qui correspond aux résultats de l'an dernier. Toutefois, la fidélisation, surtout chez les femmes, demeure un défi constant : les données montrent que chez **59 %** des commanditées et commandités, **au moins la moitié** des membres du personnel qui ont quitté leur emploi étaient des femmes, tandis que seulement 31 % des commanditées et commandités affichent une parité homme-femmes*.

* Voir la diapositive 8.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

Les commanditées et commandités en sont encore aux premières étapes de l'intégration de la DEI dans leurs stratégies d'investissement



87 % Disposent d'un code de conduite standard ou d'une politique de lutte contre la discrimination

79 % Proposent des congés familiaux ou disposent de politiques de travail flexible

78 % Font du bénévolat pour une association ou une initiative faisant la promotion de la DEI ou en sont commanditaires

71 % Fournissent du soutien en matière de santé mentale à leur personnel ou aux sociétés de leur portefeuille

71 % Disposent d'un mécanisme de signalement du harcèlement ou ont recours à un ombudsman indépendant

70 % Prennent des mesures pour éliminer les préjugés du processus d'embauche ou élargir le bassin de candidatures

65 % Disposent d'une déclaration/stratégie organisationnelle en matière de DEI ou ont nommé une personne responsable de la diversité

57 % Intègrent les questions de diversité, d'équité et d'inclusion dans le processus de diligence

50 % Fournissent une formation spécialisée (par exemple, leadership, lutte contre le harcèlement, savoir-faire culturel)

46 % Proposent des programmes de mentorat/formation adaptés aux recrues issues de la diversité

38 % Ont fixé des objectifs en matière de diversité pour le conseil d'administration, l'équipe de direction ou d'autres groupes des sociétés de leur portefeuille

36 % Effectuent le suivi et la déclaration des données démographiques dans le flux des transactions

31 % Effectuent des sondages sur la culture organisationnelle et ont des méthodes de suivi des progrès réalisés

28 % Offrent des heures de bureau pour les fondatrices et fondateurs faisant partie de groupes sous-représentés

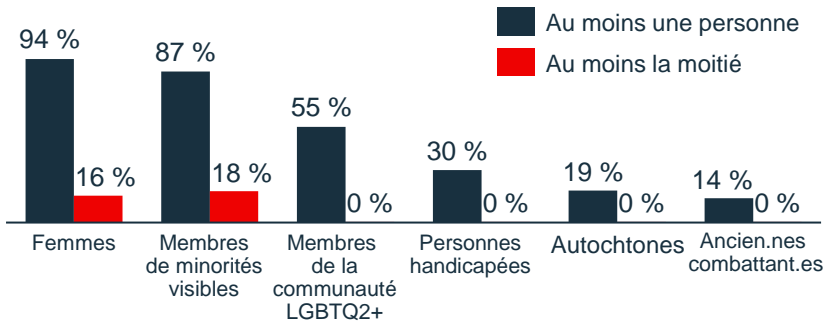
BDC propose plusieurs ressources, comme des modèles, que les commanditées et commandités ainsi que les entreprises de leur portefeuille peuvent télécharger et utiliser pour améliorer leur rendement relativement à certains des indicateurs ci-dessus.

Il y a un manque de diversité au sein de la direction des entreprises en portefeuille, notamment le conseil d'administration

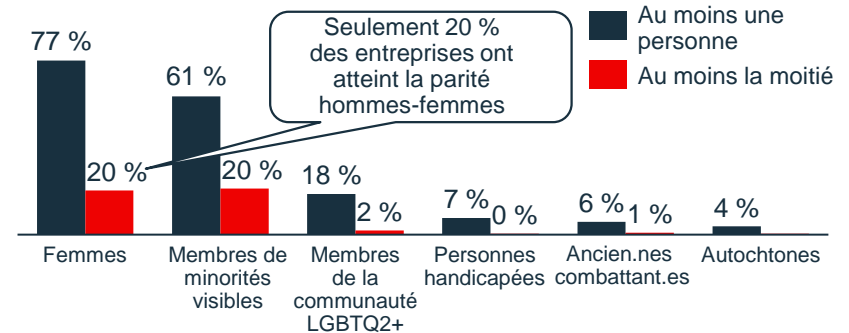


Résultats pour les entreprises en portefeuille, selon le pourcentage de répondantes et répondants

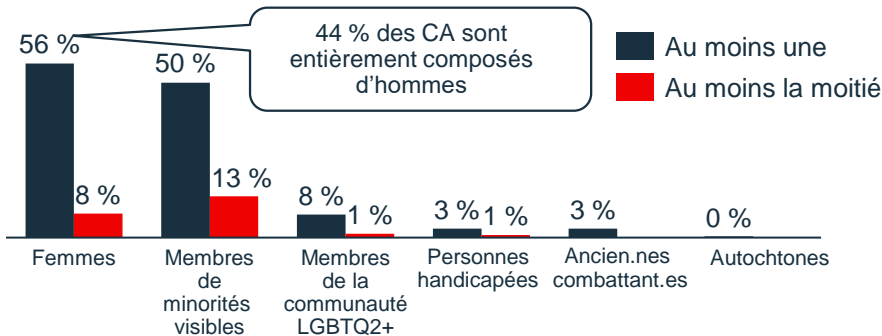
Tout le personnel



L'équipe de direction



Conseil d'administration

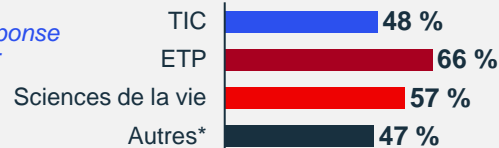


Politiques et code de conduite en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

- 84 % des sociétés se sont dotées d'un code de conduite ou d'une politique de lutte contre la discrimination
- 64 % des sociétés disposent de politiques, de pratiques et d'initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

On trouvera dans les prochaines diapositives les données ci-dessus sur les sociétés en portefeuille, présentées selon les secteurs et les stades

Taux de réponse par secteur d'activité*



Taux de réponse selon le nombre de personnes dans l'entreprise*



* Les données sur les entreprises en portefeuille passent par nos commanditées et commandités. Par conséquent, le taux de réponse des entreprises en portefeuille est influencé par celui des commanditées et commandités.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

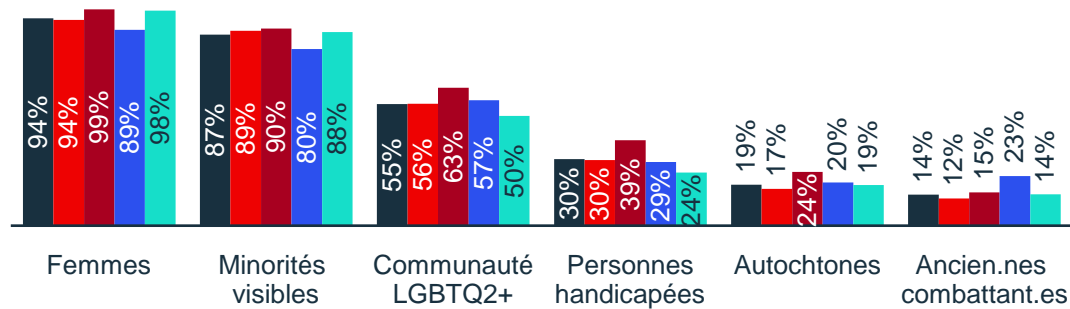
Les entreprises du secteur des sciences de la vie se démarquent par un meilleur équilibre entre les genres au sein de leur direction et de leur personnel



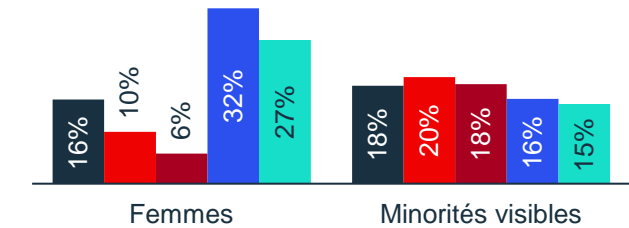
Tous
 TIC
 ETP
 Sciences de la vie
 Autres*

Tout le personnel

Pourcentage de répondantes et répondants dont l'équipe compte au moins une personne faisant partie des groupes suivants :

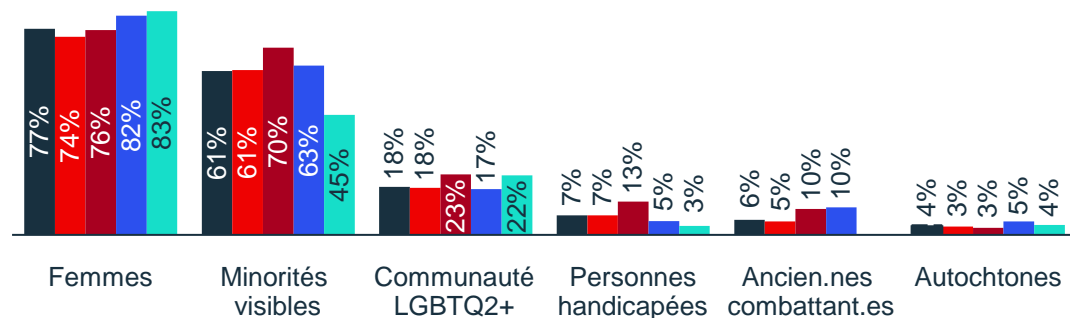


Pourcentage de répondantes et répondants dont au moins la moitié de l'équipe est constituée de personnes faisant partie des groupes suivants :

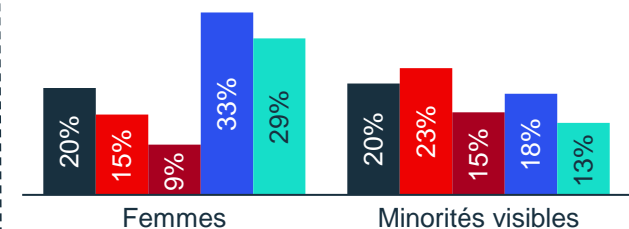


L'équipe de direction

Pourcentage de répondantes et répondants dont l'équipe compte au moins une personne faisant partie des groupes suivants :



Pourcentage de répondantes et répondants dont au moins la moitié de l'équipe est constituée de personnes faisant partie des groupes suivants :



* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux

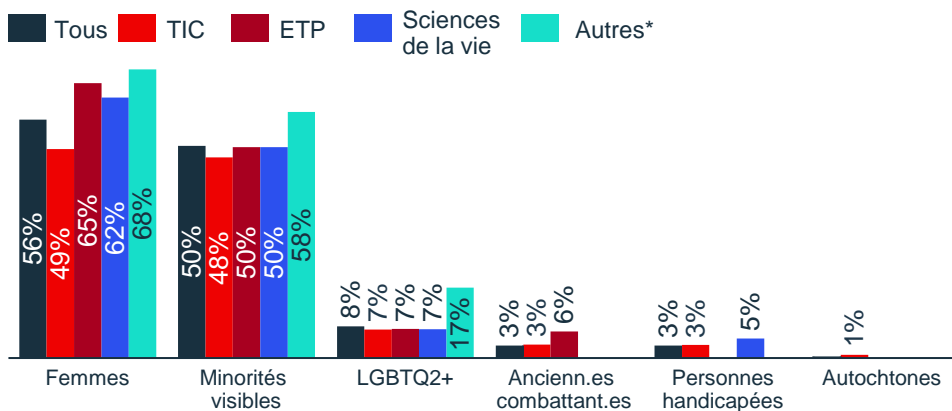
Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie. Catégories et secteurs retirés où le résultat est de 0 %.

Il y a encore un manque de diversité dans le conseil d'administration des sociétés en portefeuille dans l'ensemble des secteurs

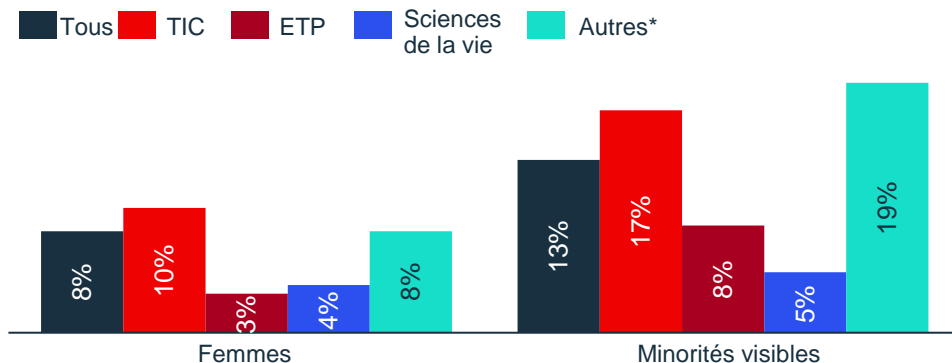


Conseil d'administration

Pourcentage de répondantes et répondants dont l'équipe compte au moins une personne faisant partie des groupes suivants :

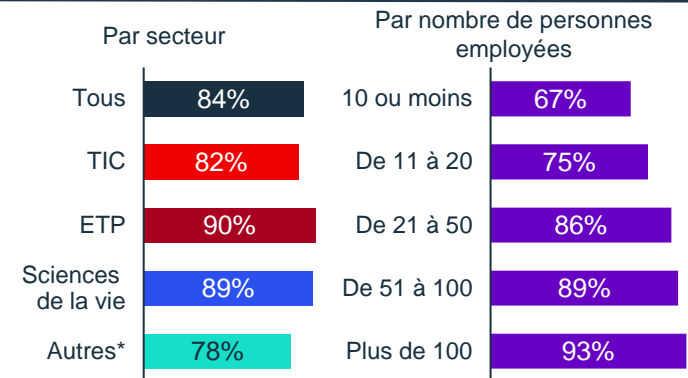


Pourcentage de répondantes et répondants dont au moins la moitié de l'équipe est constituée de personnes faisant partie des groupes suivants

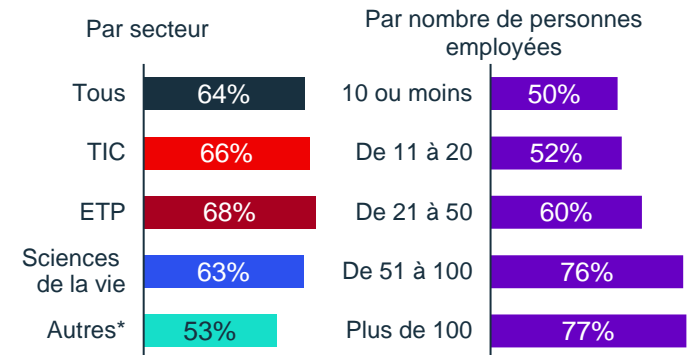


Politiques et code de conduite en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Pourcentage de répondantes et répondants ayant un code de conduite et/ou une politique de lutte contre la discrimination



Pourcentage de répondantes et répondants ayant des politiques, des pratiques ou des initiatives en matière de DEI



* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie. Catégories et secteurs retirés où le résultat est de 0 %.

2

Résultats relatifs aux
facteurs ESG

Participation prometteuse même si c'était la première année de production de rapports sur les facteurs ESG pour la communauté du capital de risque



Sommaire	Taux de participation	% de réponse aux questions quantitatives	Commentaire
À l'échelle des commandités et commandités	79 % de 72 ¹ commandités et commandités	33 %	Fort taux de réponse aux questions qualitatives de la part des commandités et commandités, mais données quantitatives insuffisantes pour fournir une ventilation détaillée
À l'échelle des sociétés en portefeuille	44 % de 1 192 ² sociétés	17 %	Les entreprises au stade du capital de risque ont mis du temps à intégrer les pratiques ESG en Amérique du Nord
Champs comptant le plus de réponses	Comme prévu, la grande majorité des données reçues étaient qualitatives et l'accent a été mis sur les politiques/pratiques		Champs comptant le moins de réponses
			Les champs de données quantitatives liées à la consommation d'énergie et aux émissions étaient souvent vides

Principales préoccupations	Priorité de BDC et intégration des meilleures pratiques
Pourquoi le faire?	<ul style="list-style-type: none"> Inviter les commandités et commandités à réfléchir de manière proactive à la façon dont elles et ils peuvent progresser dans leur parcours ESG en voyant les facteurs ESG non seulement comme un moyen d'atténuer le risque mais aussi comme un avantage concurrentiel. En réfléchissant à l'intégration des facteurs ESG dès les premières étapes les entreprises seront mieux en mesure de répondre aux exigences plus rigoureuses en matière de production de rapports à mesure qu'elles prendront de l'expansion. Améliorer la diligence et la gestion de portefeuille en tenant compte des risques et des occasions ESG importants.
Collecte de données <i>Données et ressources limitées</i>	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une liste de prestataires de services tiers pour aider les entreprises à s'attaquer à trois questions clés : la collecte de données sur les facteurs ESG, la conformité, et le calcul des émissions de GES. Le suivi des GES en est encore au stade de l'adoption précoce. Nous nous emploierons à soutenir son intégration au cours des prochaines années à mesure que les méthodes se raffineront.
Pertinence pour les sociétés hors énergie <i>Idée fautive selon laquelle les facteurs ESG ne touchent que certains secteurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> Atténuation de l'examen croissant de la part du public en ce qui a trait à des questions comme la confidentialité des données et la gestion éthique de la chaîne d'approvisionnement. Certains segments du secteur technologique sont devenus d'importants émetteurs d'émissions de GES. L'absence de considérations ESG dans les structures de gouvernance peut entraîner des coûts financiers importants et gravement entacher la réputation.

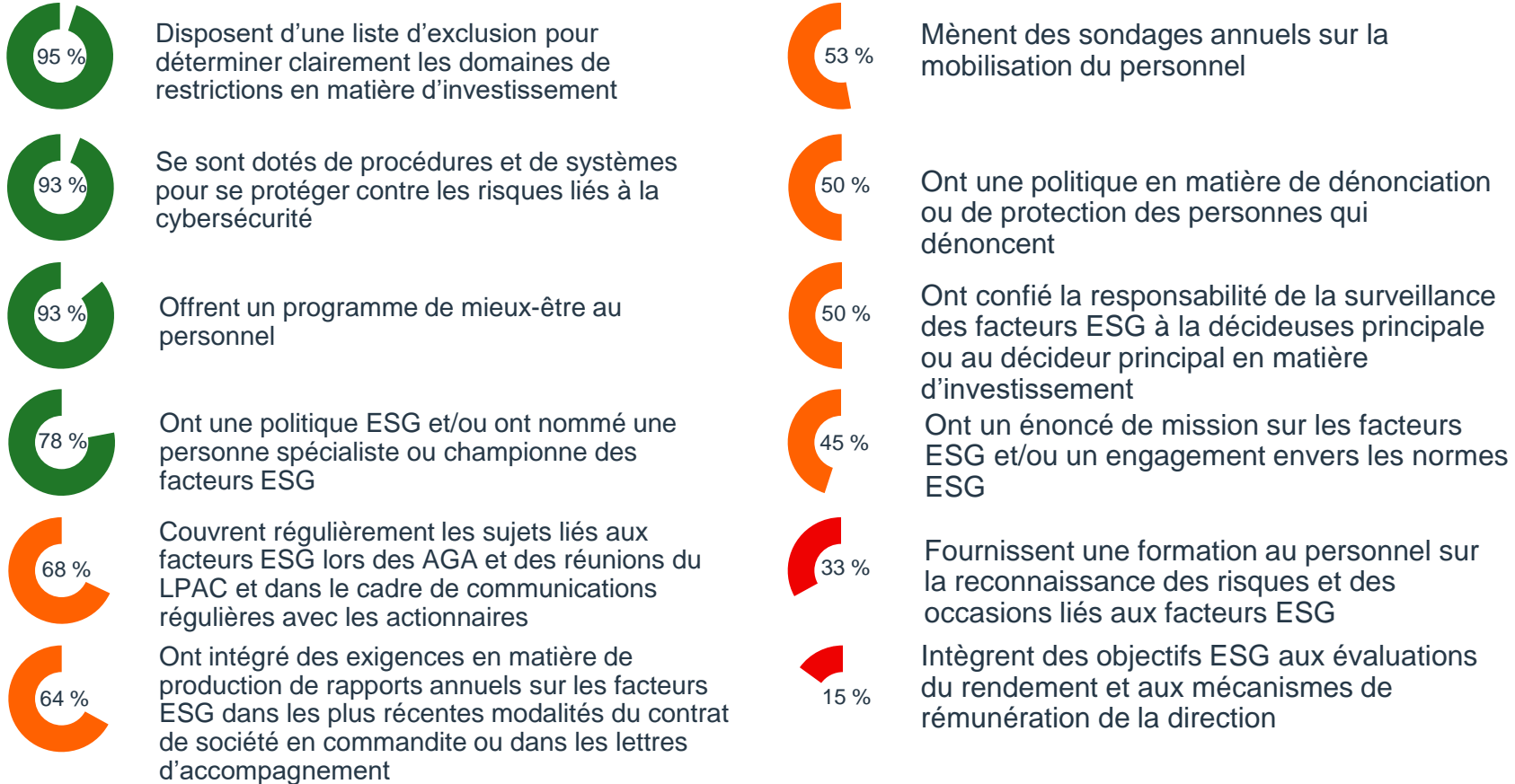
1 : Gestionnaires de fonds indirects (à l'exclusion du PACR et de l'ICCR) au 31 décembre 2022 + commandités et commandités internes à BDC. Comprend les commandités et commandités se trouvant aux États-Unis dans le portefeuille indirect.

2 : Nombre unique des actifs non réalisés et partiellement réalisés dans le portefeuille sous-jacent (y compris les actifs américains) au 31 décembre 2022.

Les processus ESG au sein des sociétés en commandite peuvent être améliorés



Politiques internes



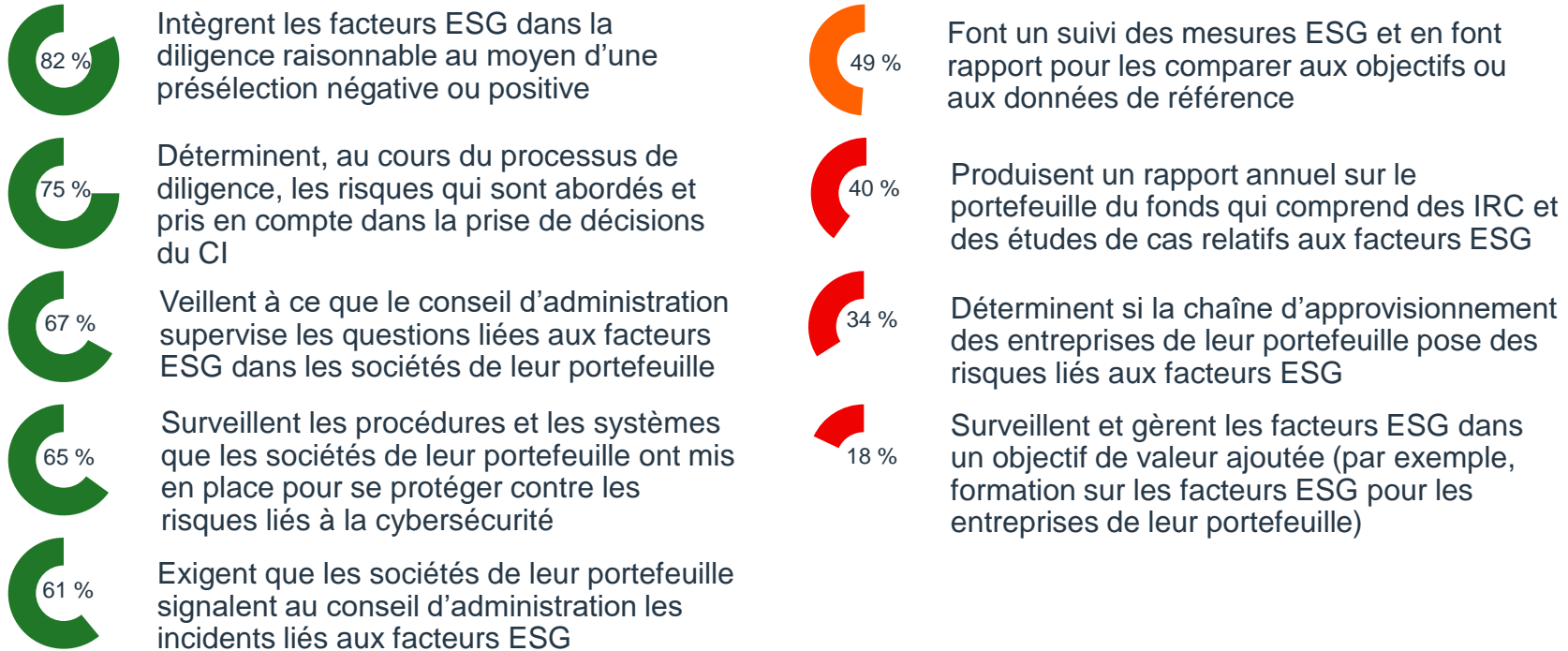
Soutien de l'écosystème



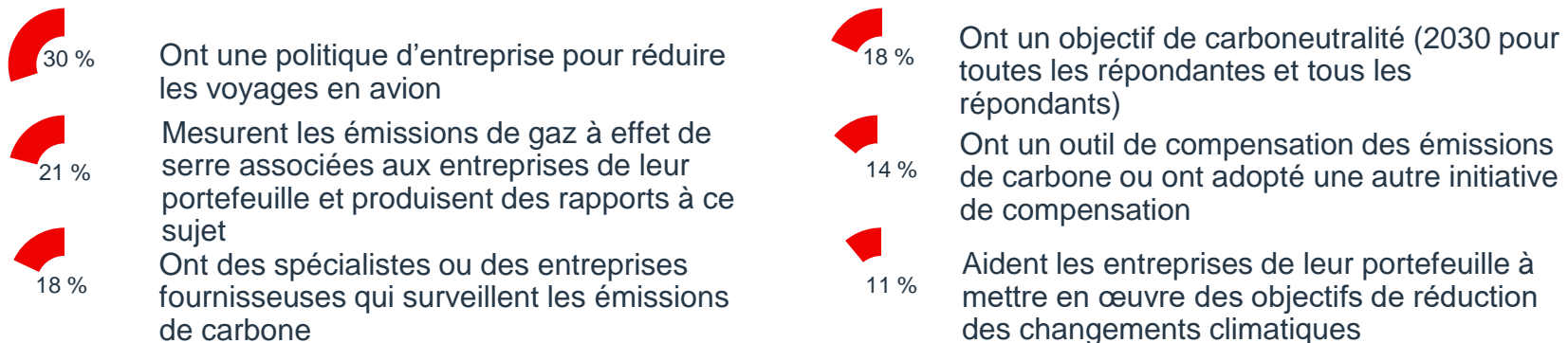
Et en particulier dans le suivi des mesures et des risques des facteurs ESG



Politiques du portefeuille



Politiques climatiques



Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

La cybersécurité est priorisée, mais les politiques ESG et la diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement le sont moins



Résultats qualitatifs des sociétés en portefeuille

Questions d'ordre général

- 22 % ont une politique ESG
- 31 % font le suivi des indicateurs ESG et en font rapport
- 5 % ont pris un engagement en matière de carboneutralité

Politiques du conseil d'administration

- 55 % ont une personne indépendante au sein du conseil
- 13 % ont un comité de surveillance des facteurs ESG ou une responsabilité ESG au niveau du conseil

Chaîne d'approvisionnement

- 28 % exercent une diligence raisonnable à l'égard de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir les risques et les violations des droits de la personne

Entreprises fournisseuses

- 26 % exécutent un processus CSC auprès des prestataires de services pour assurer la conformité aux sanctions

Cybersécurité

- 88 % ont mis des procédures en place pour se protéger contre les risques liés à la cybersécurité et assurer la confidentialité des données
- 57 % ont signalé au conseil les incidents liés aux données/à la cybersécurité*

Mobilisation et protection du personnel

- 57 % effectuent des sondages sur la mobilisation de leur personnel
- 50 % ont une politique de dénonciation et/ou de protection des personnes qui dénoncent

Eau

- 14 % gèrent les risques liés à l'eau qui pourraient perturber les activités

Biodiversité

- 49 % évitent de mener des activités sur des sites écosensibles

* Les répondantes et répondants pourraient avoir mal compris cette question. Nous clarifierons le libellé lors de la collecte de données de l'année prochaine.
Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

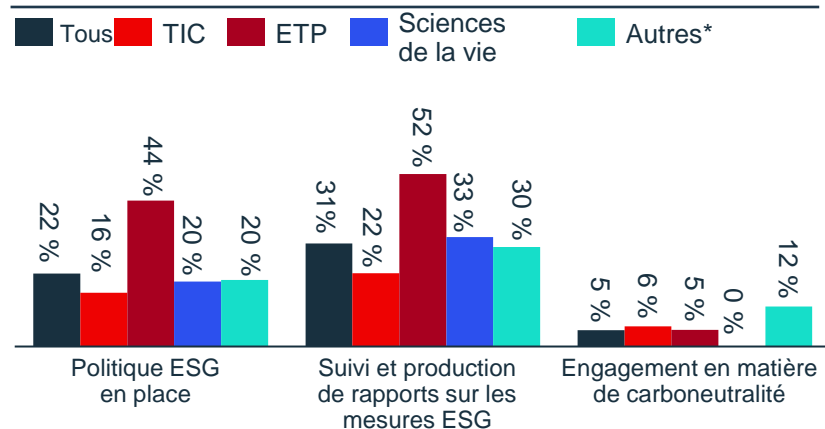
Les sociétés du secteur ETP sont à l'avant-garde du suivi des facteurs ESG, mais la surveillance des facteurs ESG par le conseil fait défaut dans tous les secteurs



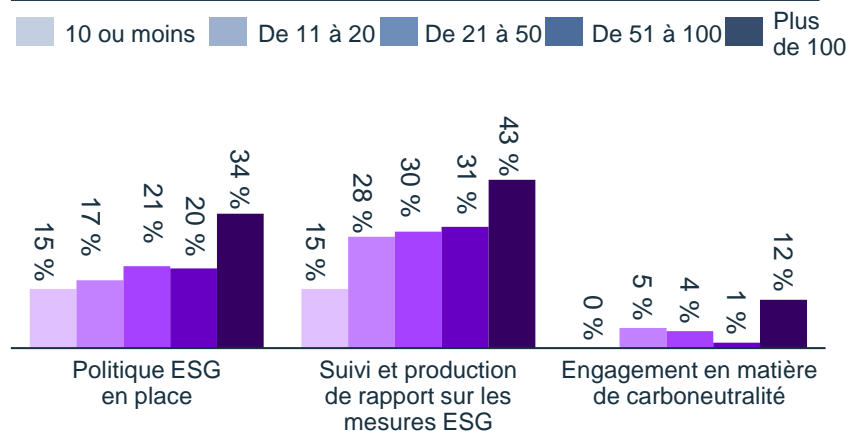
Résultats qualitatifs des sociétés en portefeuille selon le secteur et le nombre de personnes employées

Questions d'ordre général

Par secteur

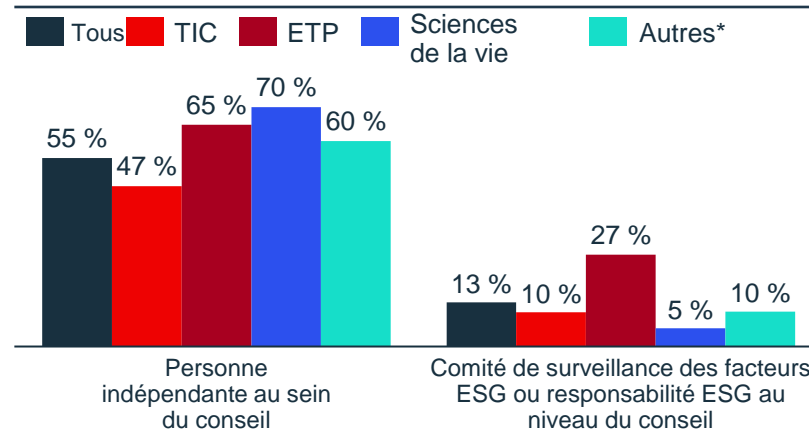


Selon le nombre de personnes employées**

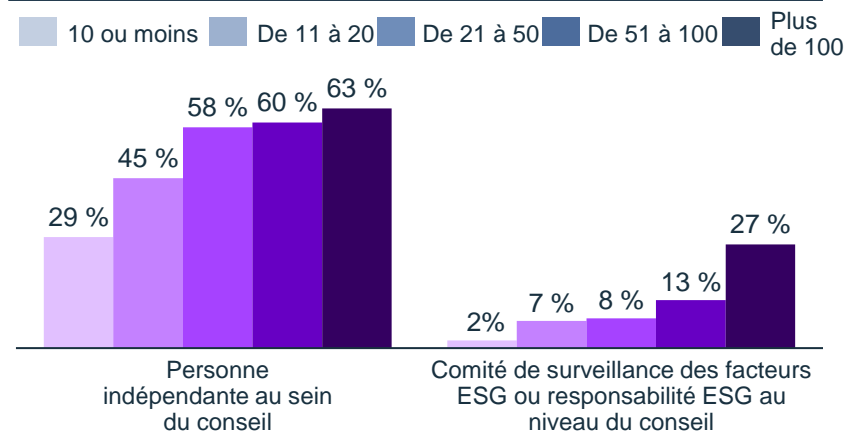


Politiques du conseil d'administration

Par secteur



Selon le nombre de personnes employées**



* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux

** Selon les données de Pitchbook

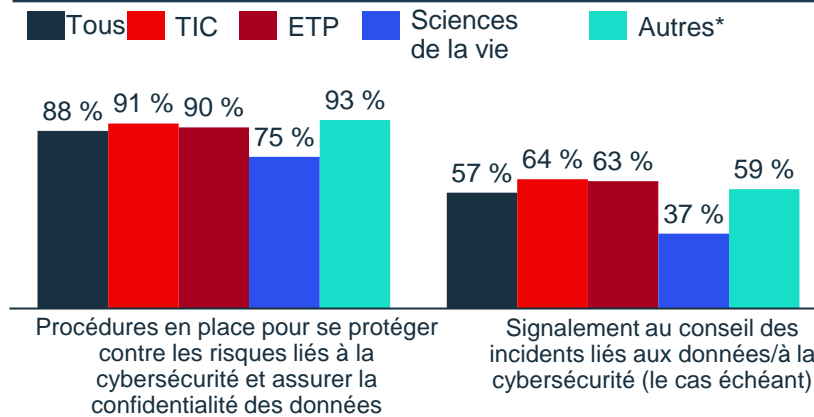
Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

L'accent mis sur la cybersécurité est généralisé, tandis que les pratiques en matière de mobilisation du personnel reflètent la taille de la société

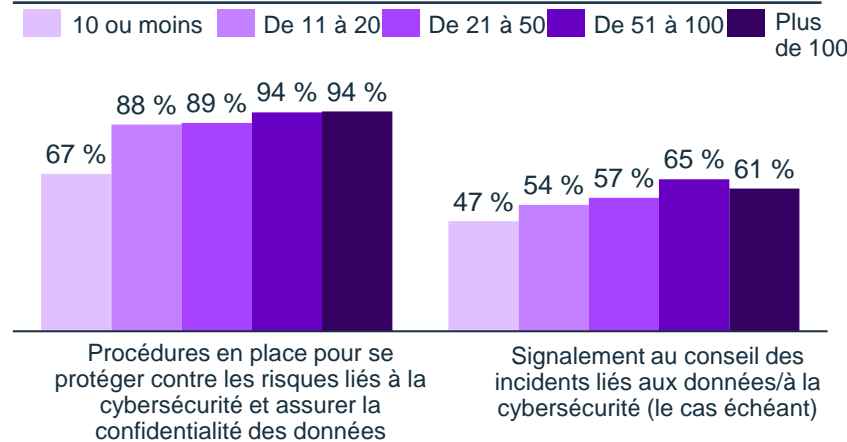
Résultats qualitatifs des sociétés en portefeuille selon le secteur et le nombre de personnes employées

Cybersécurité

Par secteur

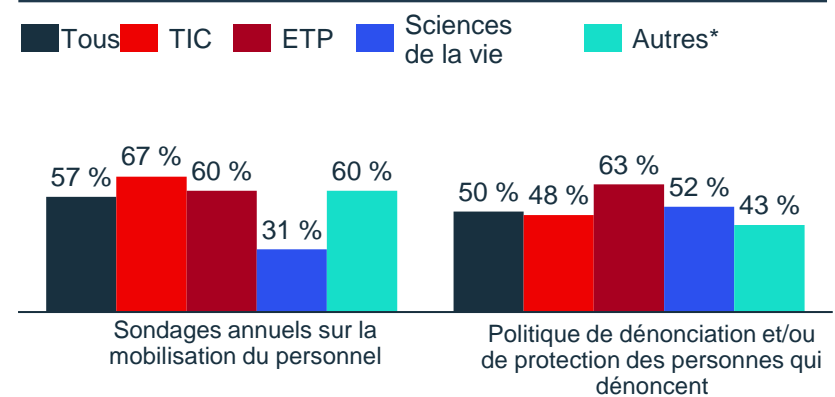


Selon le nombre de personnes employées**

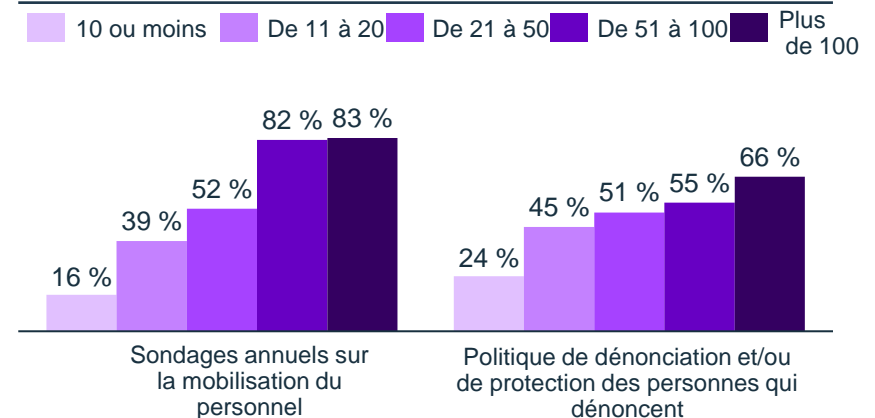


Engagement et protection du personnel

Par secteur



Selon le nombre de personnes employées**



* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux.

**Selon les données de Pitchbook.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

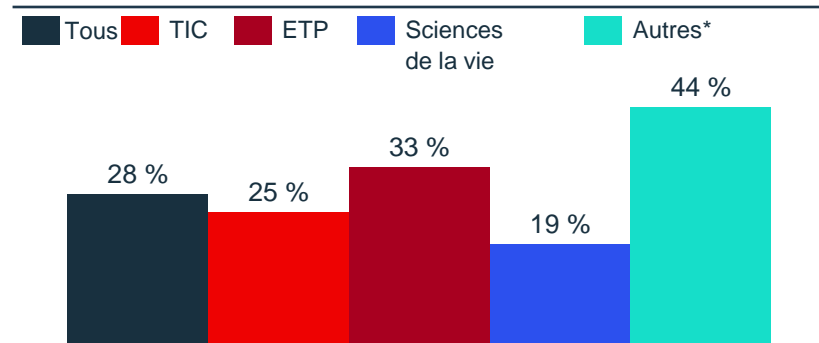
La diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement et la sélection des entreprises fournisseuses sont faibles dans tous les secteurs et à tous les stades de croissance



Résultats qualitatifs des sociétés en portefeuille selon le secteur et le nombre de personnes employées

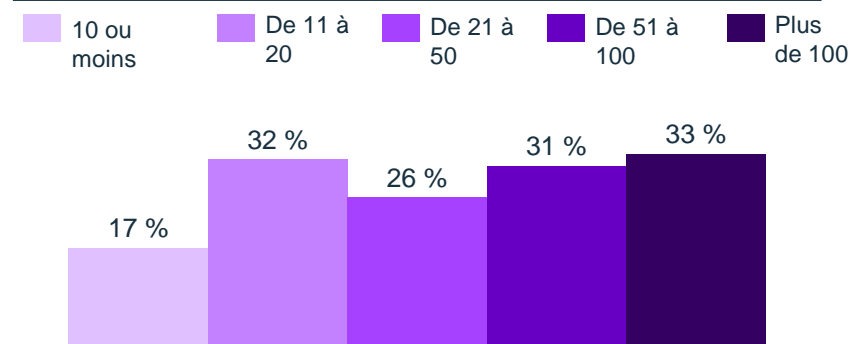
Chaîne d'approvisionnement

Par secteur



Exercice d'une diligence raisonnable à l'égard de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir les risques et les violations des droits de la personne

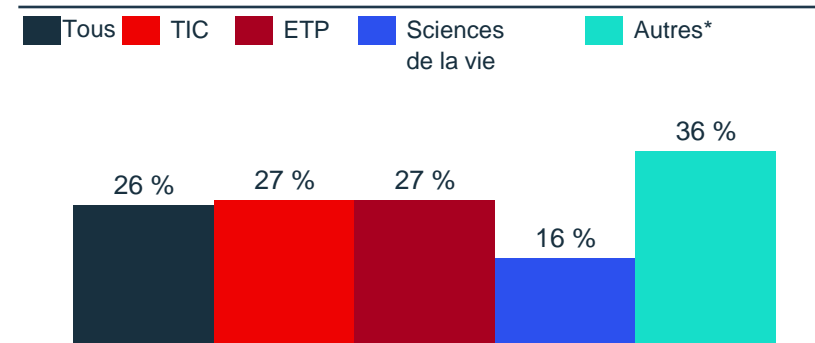
Selon le nombre de personnes employées**



Exercice d'une diligence raisonnable à l'égard de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir les risques et les violations des droits de la personne

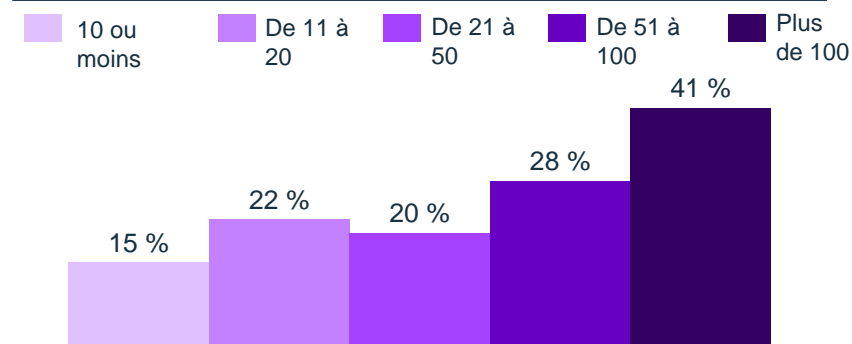
Entreprises fournisseuses

Par secteur



Exécution d'un processus CSC auprès des entreprises fournisseuses pour assurer la conformité aux sanctions

Selon le nombre de personnes employées**



Exécution d'un processus CSC auprès entreprises fournisseuses pour assurer la conformité aux sanctions

* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux.

**Selon les données de Pitchbook.

Remarque : Les pourcentages sont fondés sur la taille de l'échantillon qui a répondu à chaque question précise. Par conséquent, la taille totale de l'échantillon varie.

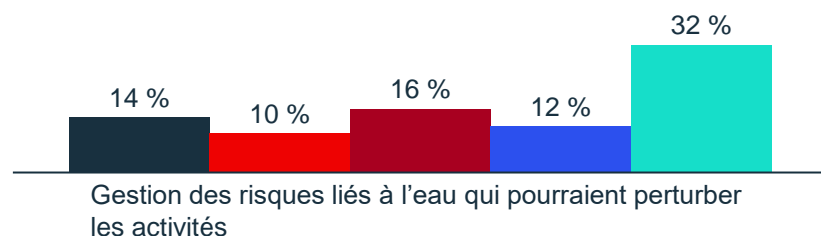
Des aspects environnementaux de plus en plus importants comme l'eau et la biodiversité sont souvent négligés



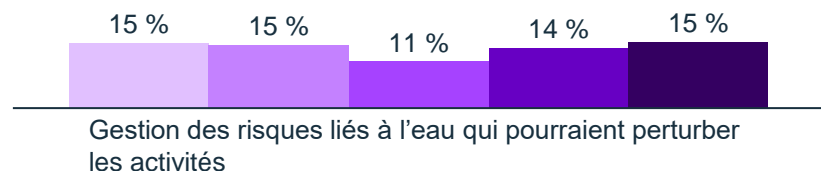
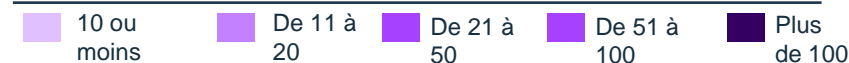
Résultats qualitatifs des sociétés en portefeuille selon le secteur et le nombre de personnes employées

Eau

Par secteur

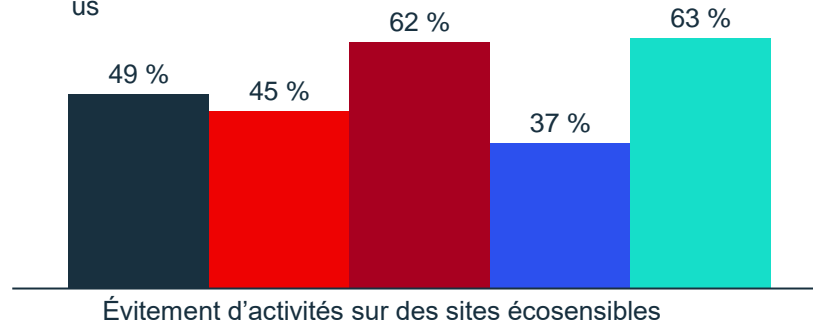
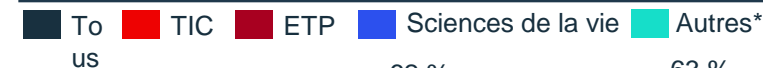


Selon le nombre de personnes employées

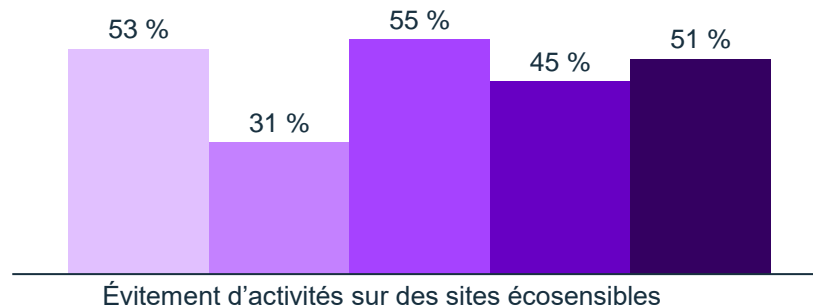
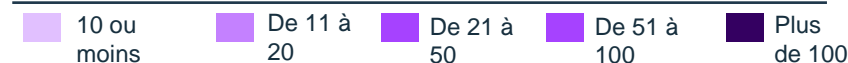


Biodiversité

Par secteur



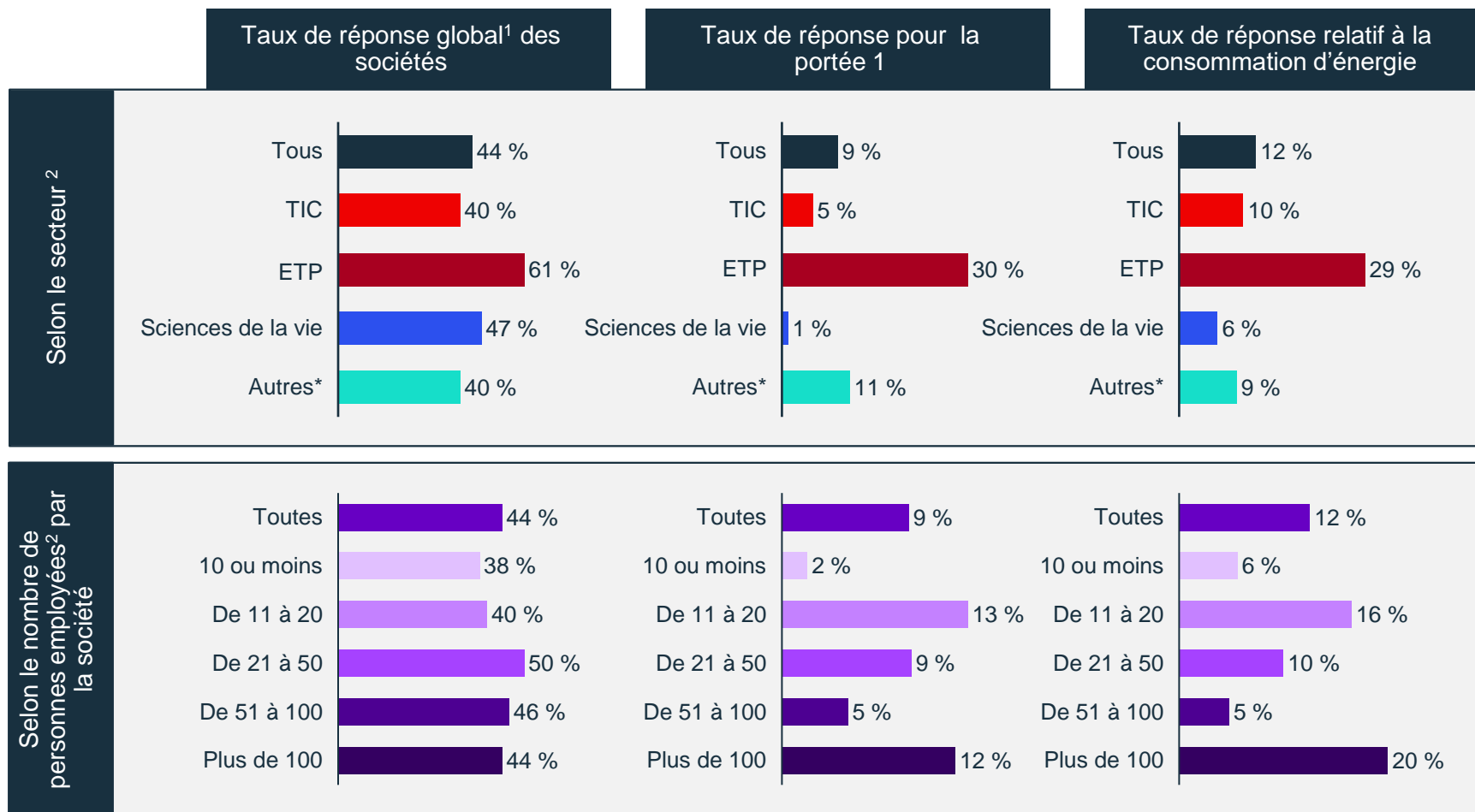
Selon le nombre de personnes employées



* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux.

Remarque : Variable, la taille de l'échantillon est petite dans certains cas; le nombre de personnes employées est fondé sur les données de Pitchbook.

Le calcul des émissions de GES et de la consommation d'énergie demeure l'aspect le plus difficile pour les sociétés



Des organisations comme Greenhouse Gas Protocol fournissent des conseils sur la façon de calculer les émissions des portées 1, 2 et 3. Toutefois, leur présentation en chiffres nécessite une expertise des diverses méthodologies. La majorité des sociétés qui ont fourni les données ci-dessus ont eu recours aux conseils d'entreprises de consultation ou de prestataires de services tiers.

* Autres comprend les entreprises spécialisées des secteurs généraux.

1 : Comprend les réponses aux questions quantitatives et qualitatives.

2 : Les données sur les sociétés en portefeuille passent par nos commanditées et commandités. Par conséquent, le taux de réponse des sociétés en portefeuille est influencé par celui des commanditées et commandités.

3

Conclusion

Le moment est venu, pour le secteur canadien des actifs privés, de faire preuve de leadership



Nous accordons une grande importance à la rétroaction du secteur et nous nous efforçons d'améliorer le processus chaque année. Cela ne serait pas possible sans la collaboration et la patience du secteur. Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance :

- ➔ aux participantes et participants qui ont consacré du temps et des efforts à l'exécution de cet exercice de production de rapport. Nous comprenons que le degré plus élevé de données à fournir constitue un défi, mais il représente un pas important dans le cheminement vers des pratiques améliorées en matière de DEI et de facteurs ESG;
- ➔ à nos homologues de la communauté du capital de risque et du capital-investissement pour leur soutien lors du processus de consultation et leur adhésion à l'exercice de déclaration harmonisé;
- ➔ aux commanditées et commandités de notre portefeuille ainsi qu'aux entreprises en portefeuille qui nous ont fait part de leurs commentaires afin de nous permettre de mieux comprendre leurs points de vue et leurs défis.

Nous croyons que nos résultats en matière de DEI et de facteurs ESG peuvent constituer des apprentissages de base pour guider les initiatives de l'écosystème. Au cours des prochaines années, nous chercherons à accroître la capacité des commanditées et commandités et des sociétés en portefeuille de répondre aux exigences de leur clientèle, des investisseuses et investisseurs ainsi que des parties prenantes en élaborant diverses pratiques liées à la DEI et aux facteurs ESG et en en faisant rapport.

Nous chercherons des façons de collaborer avec le secteur pour créer des ressources, notamment de meilleurs programmes de formation sur la DEI. De plus, nous continuerons de développer des listes de prestataires de services tiers ESG qui peuvent aider à calculer les émissions de GES et à recueillir des données sur les facteurs ESG et de démystifier les diverses lignes directrices sur les facteurs ESG pour aider le secteur à adopter les meilleures pratiques pertinentes et à respecter la réglementation émergente (les normes de l'ISSB, par exemple).

Les entreprises canadiennes de tous les secteurs et de toutes les tailles devront se préparer à assumer une plus grande responsabilité en ce qui concerne la production de rapports globaux sur le climat et les facteurs ESG. La publication, en juin 2023, des normes IFRS S1 et S2 par l'ISSB a marqué le début d'une nouvelle ère de présentation de l'information sur la durabilité dans les marchés financiers. La clientèle à l'échelle mondiale ainsi que les investisseuses et investisseurs institutionnels et les organismes de réglementation prônent une plus grande transparence, et l'atténuation des risques liés aux facteurs ESG devient un facteur de plus en plus important dans la prise de décisions de placement.

4

Annexe

Pleins feux sur la DEI

Inovia Capital est une société de capital de risque canadienne qui investit dans des entreprises et des marchés axés sur les logiciels-services conçus pour le commerce interentreprises (B2B) et avec les consommatrices et consommateurs (B2C), en établissant des partenariats avec leurs fondatrices et fondateurs pour bâtir des entreprises technologiques durables d'envergure mondiale.



L'équipe d'Inovia (photo fournie par Inovia)

Profondément engagée envers la DEI, l'équipe de direction d'Inovia participe activement à la prise de décisions en matière d'embauche et de promotions ainsi qu'à l'examen des données trimestrielles sur la DEI.

L'entreprise a choisi de mettre sur pied un comité interfonctionnel sur la DEI plutôt que d'embaucher une seule personne-ressource. Inovia effectue aussi des sondages trimestriels, et la combinaison de ces mesures lui permet de s'assurer que sa culture organisationnelle reflète sa vision et que sa stratégie de DEI repose sur diverses perspectives. Au cours du premier semestre de 2023, Inovia a aussi renforcé son engagement en menant un audit détaillé en matière de DEI pour cerner les aspects à améliorer, et prévoit prendre certaines mesures à la fin de 2023 et au début de 2024.

Inovia applique son engagement en matière de DEI aux sociétés de son portefeuille qui ont besoin d'aide et de conseils pour mettre en place des pratiques dans le domaine. En 2021, la société a introduit la notion de déclaration volontaire en matière de diversité (en 2022, 49 % des données sur la DEI relatives aux sociétés de son portefeuille provenaient d'une déclaration volontaire). Elle a donc élaboré un guide sur la déclaration volontaire en matière de diversité pour les fondatrices et fondateurs et organisé des tables rondes pour renforcer l'importance de cette pratique.

De plus, Inovia encourage et facilite la collaboration entre les sociétés de son portefeuille qui affichent les meilleurs résultats en matière de DEI et celles qui cherchent à améliorer leurs stratégies. Inovia est convaincue que la diversité des équipes et des points de vue mène à des décisions plus éclairées et génère de meilleurs résultats.

Les entreprises dont la culture est inclusive attirent et fidélisent du personnel talentueux, et Inovia s'est engagée à créer et à fournir un accès inclusif et équitable à des possibilités de carrière de grande qualité. L'engagement d'Inovia en matière d'inclusion sert à la fois ses intérêts et ceux des communautés avec lesquelles elle interagit.

Pleins feux sur les facteurs ESG

En tant que propriétaire et exploitant de l'un des plus importants réseaux de recharge pour véhicules électriques d'Amérique du Nord, FLO reconnaît l'importance de faire progresser ses pratiques ESG.

FLO exerce ses activités dans un marché hautement concurrentiel où les clientes et clients importants sont généralement très motivés à avoir un impact positif. Dès le départ, en répondant à des demandes de propositions, l'entreprise a compris que le fait d'avoir des antécédents clairs et un cadre de production de rapports solide en matière de facteurs ESG peut soutenir directement ses objectifs de vente.

L'élaboration de sa politique ESG a été le fruit d'une collaboration avec diverses parties prenantes. Pour la rédiger, FLO a tiré parti de l'expertise d'une firme spécialisée en conseils liés au développement durable. Elle a ensuite demandé à du personnel clé de différents services de former un comité directeur sur les facteurs ESG afin de la peaufiner. La politique a été approuvée par l'équipe juridique, la direction et l'équipe de la qualité de l'entreprise, et c'est son conseil d'administration qui a la responsabilité finale de la superviser.

FLO considère l'élaboration de son système de production de rapports sur les facteurs ESG comme un parcours en constante évolution. Elle ne s'attendait pas à atteindre la perfection dès la première année. Il s'agissait autant de travailler avec ses partenaires d'affaires à l'interne pour comprendre ce que l'on pouvait et devait mesurer que d'aider les équipes à comprendre quelles étaient les données nécessaires chaque année pour leur permettre de mettre à jour leurs systèmes de collecte de données et se familiariser avec le cadre de production de rapports.

De plus, certains investisseurs et investisseuses avertis s'intéressent beaucoup à l'approche ESG de FLO. Le fait d'avoir une source bien développée et centralisée de renseignements véridiques sur ses activités et de données ESG aide FLO à répondre de façon efficace aux demandes de renseignements des investisseuses et investisseurs.

L'entreprise comprend qu'elle doit adopter des pratiques de gestion responsable pour assurer sa viabilité et sa croissance à long terme. Elle a comme vision de continuer d'être un leader dans ce domaine au fil de son expansion, en reconnaissant que son engagement à l'égard des principes ESG non seulement profite à la planète, mais renforce également son avantage concurrentiel sur le marché.



Borne de recharge pour VE de FLO (photo fournie par FLO)



Race et ethnicité

Membres de minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race caucasienne ou blanche. La population des minorités visibles se compose principalement des groupes suivants : Arabes, Noirs, Chinois, Philippins, Japonais, Coréens, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques de l'Ouest.

Autochtones

Membres des Premières Nations, de la nation métisse, des Inuits et d'autres communautés autochtones.

Genre

Femme

Personne s'identifiant en tant que femme, et pas exclusivement les personnes cisgenres.

Homme

Personne s'identifiant en tant qu'homme, et pas exclusivement les personnes cisgenres.

Non binaire

Personne dont l'identité de genre à laquelle elle s'identifie ou au nom de laquelle elle s'exprime n'est ni entièrement l'identité homme ni entièrement l'identité femme.

Information supplémentaire sur la diversité

Membre de la communauté LGBTQ2+

Personne s'identifiant en tant que membre de la communauté LGBTQ2+.

Statut d'ancienne combattante ou ancien combattant

Personne qui a été honorablement libérée après avoir servi dans une branche des forces armées.

Personne ayant une incapacité

Personne présentant une/des déficience(s) de nature physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durables qui, lorsqu'elle est confrontée à divers obstacles, peuvent l'empêcher d'être un membre à part entière de la société sur la base de l'égalité avec les autres.



Spécialistes de l'investissement (commanditées et commandités)

Personnel cadre des investissements

Personnel cadre de la société et des investissements (associées et associés et cadres de niveau C)

Par exemple, la présidente-directrice générale ou le président-directeur général, la présidente ou le président, les associées directrices et associés directeurs, et les associées et directrices générales et associés et directeurs généraux ayant la responsabilité principale de la direction générale de la société de gestion et de la supervision de l'équipe d'investissement, parfois définis en tant que comité exécutif. Peuvent ou non participer directement à la recherche, à l'évaluation, à l'exécution et à la gestion des contrats. Généralement responsables des décisions finales concernant les contrats, y compris les sorties. Ont généralement un intérêt dans les plus-values réalisées sur les sorties de transactions ou les profits de la société de gestion. Ne comprennent pas la direction des opérations.

Spécialistes principales, spécialistes principaux des investissements

Spécialistes des investissements qui ont un pouvoir de décision, mais qui ne font pas partie de la direction de la société, par exemple, les directrices générales et directeurs généraux, les directrices principales et directeurs principaux, les directrices et directeurs qui jouent un rôle important dans la détermination des sources d'approvisionnement et la recommandation et la direction des investissements et qui contribuent à la prise de décisions en matière d'investissement de la société. Il peut s'agir de partenaires opérationnels de sociétés de portefeuille spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec les spécialistes des contrats pour gérer les investissements.

Personnel subalterne des investissements

Autres spécialistes des investissements

Par exemple, les vice-présidentes et vice-présidents, les directrices et directeurs, les chargées et chargés d'affaires et les analystes. Principalement responsables de la recherche, de l'évaluation, de l'exécution, de la gestion et du soutien des transactions. Peuvent ou non avoir un intérêt dans les plus-values réalisées sur les sorties de transactions, ou les profits de la société de gestion.

(Commanditées et commandités) Spécialistes non investisseuses/non investisseurs

Personnel opérationnel

Direction des opérations et de l'administration (associées et associés et cadres de niveau C)

Par exemple, cheffe ou chef de la direction financière, cheffe ou chef de l'exploitation, cheffe ou chef des services comptables, cheffe ou chef des services de communications, avocate générale ou avocat général, cheffe ou chef des ressources humaines, partenaires des relations avec les investisseuses et investisseurs, membres de la direction générale ou actionnaires dans une équipe qui n'est pas chargée des investissements. Principalement responsables de la direction des équipes juridiques et administratives, des finances, du marketing, des relations avec les investisseuses et investisseurs (et de toute autre unité décrite en détail ci-dessous). Peuvent ou non avoir leur mot à dire sur les décisions d'investissement finales (généralement des améliorations opérationnelles). Ont généralement un intérêt dans toute plus-value réalisée sur les sorties de transactions. Peuvent ou non participer aux profits de la société de gestion.

Autres professionnelles et professionnels des opérations et de l'administration

Professionnelles et professionnels des opérations/entrepreneures et entrepreneurs en résidence, marketing/relations avec les investisseuses et les investisseurs/communications, finances/comptabilité, services juridiques/conformité, administration, autres opérations/membres de l'équipe administrative.



Facteurs environnementaux

Carboneutre

On peut atteindre la carboneutralité en éliminant les émissions de dioxyde de carbone ou en les contrebalançant au moyen de mesures appropriées.

Sites écosensibles

Zones ou sites qui contribuent ou qui pourraient contribuer de façon importante, à un moment donné dans l'avenir, à la conservation de la biodiversité et du patrimoine naturel du Canada. Consultez le site Web du gouvernement du Canada pour connaître les critères relatifs aux sites écosensibles.

Gaz à effet de serre (GES)

Gaz qui contribue à l'effet de serre en absorbant le rayonnement infrarouge. La vapeur d'eau, le dioxyde de carbone, le méthane et les chlorofluorocarbones en sont quelques exemples.

Consommation d'énergie renouvelable

Consommation d'énergie géothermique, d'énergie solaire, d'énergie éolienne, de biomasse provenant de sources durables (y compris le biogaz), d'énergie hydroélectrique et de ressources océaniques. La comptabilisation devrait respecter les meilleures pratiques décrites dans l'initiative RE100 et dans le protocole sur les GES de la portée 2 (GHG Protocol Scope 2 Guidance, en anglais).

Émissions de la portée 1

Émissions directes attribuables à des sources détenues et contrôlées qui sont comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.

Émissions de la portée 2

Émissions indirectes attribuables à l'achat d'électricité, de chauffage, de vapeur, etc. qui sont comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.

Émissions de la portée 3

Émissions provenant de sources qui ne sont pas détenues ni directement contrôlées par une entreprise, mais qui sont liées à ses activités en amont et en aval et comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.

Consommation totale d'énergie

Portée de la consommation d'énergie qui comprend l'énergie provenant de toutes les sources, y compris l'énergie achetée de sources externes à l'entreprise et l'énergie produite par l'entreprise elle-même (autogénérée). Par exemple, la consommation directe de carburant, l'électricité achetée, ainsi que l'énergie utilisée pour le chauffage, la climatisation et la vapeur font toutes partie de la consommation d'énergie.

Gestion des eaux

Utilisation de l'eau de façon équitable sur le plan social, durable sur le plan environnemental et avantageuse sur le plan économique.



Facteurs sociaux et de gouvernance

Cybersécurité

Pratique qui consiste à protéger les systèmes, les réseaux et les programmes contre les attaques numériques.

Sondage la mobilisation du personnel

Sondage sur la rétroaction des membres du personnel qui peut comprendre, sans s'y limiter, des questions liées à la culture de l'entreprise, aux valeurs de l'entreprise, à la satisfaction au travail du personnel, à la mobilisation du personnel et à la formation.

Incident lié aux facteurs ESG

Événement, circonstance ou situation survenant dans le cadre d'un travail et entraînant une exposition à des risques ou à des problèmes environnementaux, sociaux ou de gouvernance. Les chaînes d'approvisionnement qui violent les droits de la personne, le recours à des fournisseuses et fournisseurs sanctionnés, les comportements de gestion contraires à l'éthique et la discrimination en milieu de travail en sont quelques exemples.

Connaître son client (CSC)

Lignes directrices des services financiers qui exigent que les professionnelles et professionnels s'efforcent de vérifier l'identité de leur cliente ou client, sa convenance et les risques associés à leur relation d'affaires. Les procédures s'inscrivent dans la portée plus large d'une politique de lutte contre le blanchiment d'argent.

Conformité aux sanctions

Respect des sanctions et mesures connexes mises en place par le Canada à l'encontre d'un certain nombre de pays, ainsi que des sanctions à l'encontre de personnes et d'entités précises. Consultez le site Web du gouvernement du Canada pour obtenir la liste des pays sanctionnés.

Merci.

Apprenez-en plus sur [BDC Capital](#) et notre travail avec certaines des entreprises les plus novatrices au pays.

 BDC

 BDC_ca

 BDC

 BDC_ca

bdc 