

Rapport annuel sur le développement durable

Générer des retombées
positives ensemble





Table des matières

INTRODUCTION	3	GOUVERNANCE	50
Reconnaissance territoriale	3	Aperçu.....	51
Message de notre président-directeur général	4	Structure de gouvernance de BDO.....	53
Message de notre chef du programme en matière de développement durable.....	5	Comportement éthique et conformité juridique et réglementaire.....	57
À propos de nous.....	6	Surveillance des occasions et des risques	59
Former les talents et les dirigeants de demain.....	10	Politiques et procédures en matière de risques.....	61
Générer des retombées positives ensemble	11	Protection des données	63
Évaluation de l'importance relative des enjeux	13	Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants.....	64
Nos services en développement durable	14	ANNEXES.....	65
ENVIRONNEMENT	15	Annexe A : Aperçu des services en développement durable de BDO Canada.....	66
Aperçu.....	16	Annexe B – Projet d’inventaire des GES.....	67
Initiatives de décarbonation.....	24	Annexe C – Nos indicateurs de main-d’œuvre	68
Réduction des déchets	25	Annexe D – Compétences pour l’avenir.....	71
SOCIÉTÉ.....	27	Annexe E – Prospérité : vitalité communautaire et sociale.....	72
Une année marquée par la reconnaissance.....	28	Annexe F – Responsabilités du conseil d’administration.....	73
Faits saillants du sondage sur l’engagement des employés de 2025	30	Annexe G – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d’administration	74
Chaque voix compte	31	Annexe H – Comités du conseil d’administration	75
Promouvoir un milieu de travail sain	41		
Compétences pour l’avenir	43		
Notre apport aux collectivités.....	45		
Progresser en misant sur l’innovation	49		





Introduction

Reconnaissance territoriale

Nous reconnaissons très respectueusement que les bureaux de BDO situés dans la région de l'Île de la Tortue maintenant appelée « Canada » se trouvent sur les territoires traditionnels, non cédés dans certains cas, des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous rendons hommage à ces peuples, qui prennent soin des terres, des cours d'eau et de tous les êtres qui y vivent. Comme en témoigne cette marque de reconnaissance, nous avons à cœur de favoriser la vérité, la compréhension et la réconciliation, de continuer d'apprendre des communautés autochtones et de travailler en partenariat avec elles. BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. (BDO) a établi son premier bureau sur le territoire visé par le Traité no 1, qui comprend les terres ancestrales des nations anichinabée (ojibwée), ininew (crie), oji-crie et dakota, et qui est également celui de la nation métisse de la rivière Rouge.



Création artistique de [Design de Plume](#)



Message de notre président-directeur général

Tandis que nous traçons la voie à suivre pour notre cabinet, nous travaillons à intégrer le développement durable dans nos processus de gouvernance, de gestion des risques et de planification stratégique. Dans un contexte marqué par une complexité croissante, nous gardons le cap sur la création de valeur à long terme. Guidés par des principes éthiques solides, nous faisons du développement durable et de l'innovation des objectifs qui orientent nos décisions, nos investissements et nos relations avec les clients et les membres des collectivités.

En mettant l'accent sur ce qui importe à nos clients, à nos gens et aux collectivités, nous consolidons les bases sur lesquelles s'appuie BDO pour croître et générer des retombées durables. Nos priorités en matière de développement durable, qu'il s'agisse de nos pratiques de gouvernance, de la surveillance des risques ou de la gestion de nos données internes, demeurent au cœur de cette vision. Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi le travail entrepris pour mieux intégrer les considérations climatiques à notre planification, notamment en améliorant la collecte et la gestion des données sur nos émissions de gaz à effet de serre (GES) utilisées à des fins de suivi à l'interne. Comme nous l'indiquons plus loin dans le rapport, nous nous sommes également fixé comme objectif d'atteindre la carboneutralité dans l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2050. Cette cible à long terme s'appuie sur les objectifs validés par la Science Based Targets initiative. Sa réalisation dépendra toutefois de facteurs comme les hypothèses posées, l'évolution des méthodes de calcul, la disponibilité des données, les changements pouvant survenir dans la structure du cabinet (p. ex., à la suite de dessaisissements ou d'acquisitions) et l'établissement de jalons intermédiaires au fil du temps.

Par ailleurs, nous avons poursuivi nos initiatives liées à l'inclusion, à l'accessibilité et à la gouvernance à l'échelle du cabinet en accordant une attention particulière à la mesure cohérente des résultats et à la reddition de

comptes. Parallèlement à ce travail, nous avons accéléré la mise en œuvre de notre stratégie d'innovation responsable en adoptant la politique sur l'utilisation responsable de l'IA et le code de conduite relatif à l'IA de BDO, qui établissent un cadre clair pour le développement et l'utilisation de cette technologie au sein du cabinet. Grâce aux formations obligatoires et aux occasions de perfectionnement continu que nous offrons, nos gens apprennent comment utiliser l'IA de façon réfléchie pour fournir des services de qualité adaptés aux besoins des clients et des collectivités, tout en assurant une supervision humaine et en préservant la confidentialité des données.

Devant les défis qui marquent notre époque, qu'il s'agisse de l'incertitude climatique, des inégalités sociales ou de l'évolution technologique accélérée, nous savons que notre capacité d'adaptation doit être à la hauteur de nos ambitions. La transformation n'est plus un choix; elle représente la seule voie à suivre pour continuer d'exercer une influence durable. C'est pourquoi nous veillons à préparer nos gens. Nous travaillons à faire de BDO un cabinet de professionnels en mesure d'utiliser l'IA de façon judicieuse et responsable pour transformer les idées novatrices en solutions qui apportent une véritable valeur à nos clients et collectivités. Nous entendons agir de manière responsable pour faire en sorte que notre cabinet reste en phase avec les changements en cours.

Nous remercions nos partenaires et l'ensemble des parties avec lesquelles nous collaborons dans le cadre des initiatives de développement durable de BDO. En misant sur la gouvernance, la gestion des risques et la planification opérationnelle, nous renforcerons la résilience de notre cabinet à long terme et en assurerons la pérennité.

Bruno Suppa, Président-directeur général





Message de notre chef du programme en matière de développement durable

Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi la mise en œuvre du programme de BDO en matière de développement durable selon des objectifs définis encore plus clairement. Ensemble, nous avons amélioré nos mécanismes de gouvernance, accru la rigueur de nos pratiques de gestion des données et fait avancer les priorités présentées dans le présent rapport. Comme en témoignent ces réalisations, nos gens travaillent avec détermination pour concrétiser notre engagement commun à faire de BDO un cabinet résilient et responsable, prêt à relever les défis d'un monde en constante évolution.

Portés par cette vision, nous avons fait valider nos cibles de réduction des émissions par la Science Based Targets initiative (SBTi). Celles-ci ont donc été évaluées selon les critères de la SBTi, qui a confirmé qu'elles sont conformes aux méthodes reconnues d'établissement d'objectifs climatiques. Nous visons à réduire nos émissions absolues des champs d'application 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 et de 90 % d'ici 2050, par rapport à l'année de référence, soit 2023. En 2025, nous avons renforcé nos pratiques de gestion environnementale et de surveillance. Nous avons, par exemple, mené des projets pilotes de réduction des déchets, en plus d'améliorer la collecte de données à l'interne et d'approfondir notre analyse des risques liés aux changements climatiques pour mieux orienter la gestion des risques du cabinet et les décisions stratégiques.

En plus de notre travail sur le plan environnemental, nous avons fait avancer nos priorités en matière de responsabilité sociale et de gouvernance. Nous avons ainsi poursuivi nos initiatives liées à la vérité et à la réconciliation ainsi qu'à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité en mettant l'accent sur la mesure cohérente des résultats, la reddition de comptes et la mobilisation de la direction. Grâce au travail de notre conseil consultatif national, qui veille à faire progresser l'apprentissage et la sensibilisation, le mentorat et le

parrainage ainsi que la représentation et l'inclusion, nous avons pu créer de nouvelles occasions de dialogue, de perfectionnement et de collaboration à l'échelle du cabinet. En 2025, nous avons enregistré une augmentation importante du nombre de participants à nos séances de mentorat de groupe. En plus de favoriser le renforcement des liens, ces rencontres offrent un lieu sûr où échanger ouvertement, apprendre des autres et découvrir de nouvelles perspectives. La sécurité psychologique est demeurée un fondement important de notre démarche. Elle fait en sorte que tous se sentent respectés, soutenus et en mesure d'apporter pleinement leur contribution, ce qui est essentiel pour créer un milieu de travail où les gens s'épanouissent.

Dans un contexte marqué par l'évolution rapide des exigences réglementaires, des technologies et des attentes de la main-d'œuvre, il nous paraît judicieux d'intégrer encore plus étroitement les principes du développement durable à notre gouvernance, à nos mécanismes de reddition de comptes et à notre culture de l'innovation. C'est en misant sur l'amélioration soutenue et en agissant avec transparence, dans la durée, que nous pourrons relever les défis actuels.

Nous continuerons donc de parfaire nos pratiques et de renforcer nos capacités internes, tout en tenant bien compte des hypothèses et des limites qui s'appliquent à nos travaux. Le développement durable s'inscrit dans une vision à long terme, et nous poursuivrons notre cheminement avec rigueur et intégrité, aux côtés de nos clients, de nos gens et des collectivités que nous servons.

Glory Keong, Directrice de service,
Solutions en matière de développement durable





À propos de nous

Notre vision

Offrir un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à notre cabinet.

Notre vision repose sur une nouvelle conception de la formation et du perfectionnement professionnel, sur des stratégies de croissance et de qualité de même que sur l'importance accordée à l'innovation et aux données dans tous les secteurs d'activité.

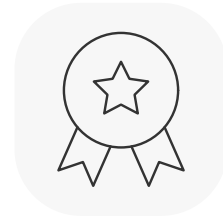
Notre mission



Contribuer au perfectionnement de nos gens



Explorer de nouvelles perspectives



Offrir de la qualité et de la valeur



Renforcer la confiance

Notre mission nous aide à comprendre ce que nous voulons accomplir au quotidien.

Nos valeurs

Nous préférons le progrès au statu quo.

Nos gens et nos clients nous tiennent à cœur.

Nous sommes convaincus que la diversité, les données et l'accent que nous mettons sur la qualité renforcent notre cabinet.

Nous sommes curieux et bienveillants, et nous préconisons une approche collaborative.

Ces valeurs définissent nos méthodes de travail. Elles représentent notre engagement envers l'excellence dans tout ce que nous faisons pour nous-mêmes, nos collègues ou nos clients.



Portrait de BDO

BDO Canada en chiffres

(au 31 décembre 2025)

Chiffres d'affaires

982,7

millions de
dollars

Associés

465

Employés

4 498

Bureaux

79

BDO Global en chiffres

(au 30 septembre 2025)

Chiffres d'affaires

11 G\$

US

Chiffre d'affaires
incluant celui des cabinets
membres de l'alliance

16 G\$

US

Membres du
personnel

94 900

Pays et
territoires

169

Bureaux

870

Sauf indication contraire, tous les montants
figurant dans le rapport sont exprimés en
dollars canadiens.



Principales gammes de services

Services en certification

- Services-conseils en comptabilité
- Services en matière de marchés financiers pour les sociétés ouvertes
- Services en certification de tiers

Services aux entreprises

- Services de gestion financière et de contrôle
- Services de comptabilité en infonuagique
- Services en finance et activités opérationnelles
- Services liés aux informations financières et aux déclarations de revenus
- Services de la paie
- Services-conseils en ressources humaines

Services-conseils en gestion

- Gestion du changement
- Stratégie et transformation numériques
- Services-conseils en stratégie et transformation pour le secteur public
- Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies

BDO Digital

- Développement et modernisation d’applications
- Services-conseils liés aux applications commerciales
- Services-conseils en infonuagique
- Services-conseils en cybersécurité
- Services-conseils liés aux plateformes de données
- Stratégie et transformation numériques
- Services gérés
- Services-conseils liés au milieu de travail moderne
- Alliances stratégiques

Services en fiscalité

- Services à la clientèle chinoise
- Services liés aux douanes et au commerce international
- Services en matière de crédits d’impôt et d’incitatifs gouvernementaux
- Services en fiscalité canadienne
- Services en fiscalité pour les personnes expatriées
- Services en matière de taxes indirectes
- Services en fiscalité internationale
- Services de gestion privée
- Services liés aux transactions fiscales
- Services en matière de prix de transfert
- Services en fiscalité américaine

Services en développement durable

BDO Droit

- Droit des affaires
- Droit de l’immigration
- Résolution de litiges et de différends fiscaux
- Testaments, successions et fiducies

Services-conseils en finance

- Services-conseils en restructuration et redressement d’entreprises
- Services-conseils transactionnels
- Services en juricomptabilité, Litiges et enquêtes
- Services-conseils en risque
- Services-conseils en création de valeur, analyses et stratégies
- Services-conseils en évaluations et modèles

Solutions à l’endettement personnel



Nos gens



Pour assurer le perfectionnement des talents au cabinet, **nous misons sur des activités favorisant la connaissance de soi, la mise en pratique des apprentissages et l'expérience concrète.** Nos gens peuvent ainsi acquérir les compétences et les aptitudes qui les aideront à réussir, aujourd'hui et demain. Grâce à nos programmes intégrés, nous développons les capacités humaines, opérationnelles et techniques dont nous avons besoin pour évoluer aux côtés de nos clients, des marchés et de nos pairs.



Kerri Plexman,
Associée directrice,
Talents et culture
(au 31 décembre 2025)



Comme l'indiquent **les résultats de notre plus récent sondage sur l'engagement des employés, la mobilisation demeure élevée chez BDO**, et un fort sentiment d'appartenance y règne. Les commentaires recueillis nous ont également permis de mieux cerner les aspects sur lesquels mettre l'accent pour soutenir notre croissance et continuer d'évoluer. Ils ont notamment mis en avant l'importance de veiller à la clarté des communications et d'assurer une expérience employé uniforme. En plus de nourrir notre réflexion, ces constats orientent les mesures que nous prendrons, tant à l'échelle du cabinet qu'au sein des différentes gammes de services. Comme nous l'a rappelé le sondage, **nous devons avant tout être à l'écoute de nos gens et donner suite à leurs commentaires de manière réfléchie.** Lorsque les employés constatent que leur rétroaction se traduit par des gestes concrets, leur confiance s'en trouve renforcée. Il est alors plus facile de créer un milieu de travail inclusif où chaque personne se sent reconnue et soutenue.



Margot Lackenbauer,
Dirigeante principale des
ressources humaines



Conscients que nous devons continuer d'évoluer, nous favorisons une culture où les attentes sont élevées, mais qui repose sur le respect, la confiance et la bienveillance. Nous faisons en sorte que **chaque personne se sente libre d'exprimer pleinement sa personnalité et son point de vue au travail** et reçoive l'appui nécessaire pour progresser, exercer son influence et apporter sa contribution. Nous savons que **l'excellence et l'inclusion vont de pair et contribuent ensemble à rehausser l'expérience dont profitent nos gens, nos clients et les membres des collectivités.** Nos piliers de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité jouent un rôle essentiel dans cette culture. Bien plus que de simples initiatives, ils orientent notre façon d'écouter, d'apprendre et d'exercer notre leadership. Les membres des communautés des piliers Femmes, Fierté, Personnes handicapées et Groupes racisés apportent des perspectives éclairées qui guident les décisions, les politiques et les comportements au sein du cabinet. Grâce à ces piliers, notre culture reflète une diversité d'expériences, ce qui nous permet de nous adapter aux besoins changeants de nos gens, de nos clients et des collectivités que nous servons.



Sinéad Scanlon, CPA, CA,
Chef de la diversité, de l'équité,
de l'inclusion et de l'accessibilité



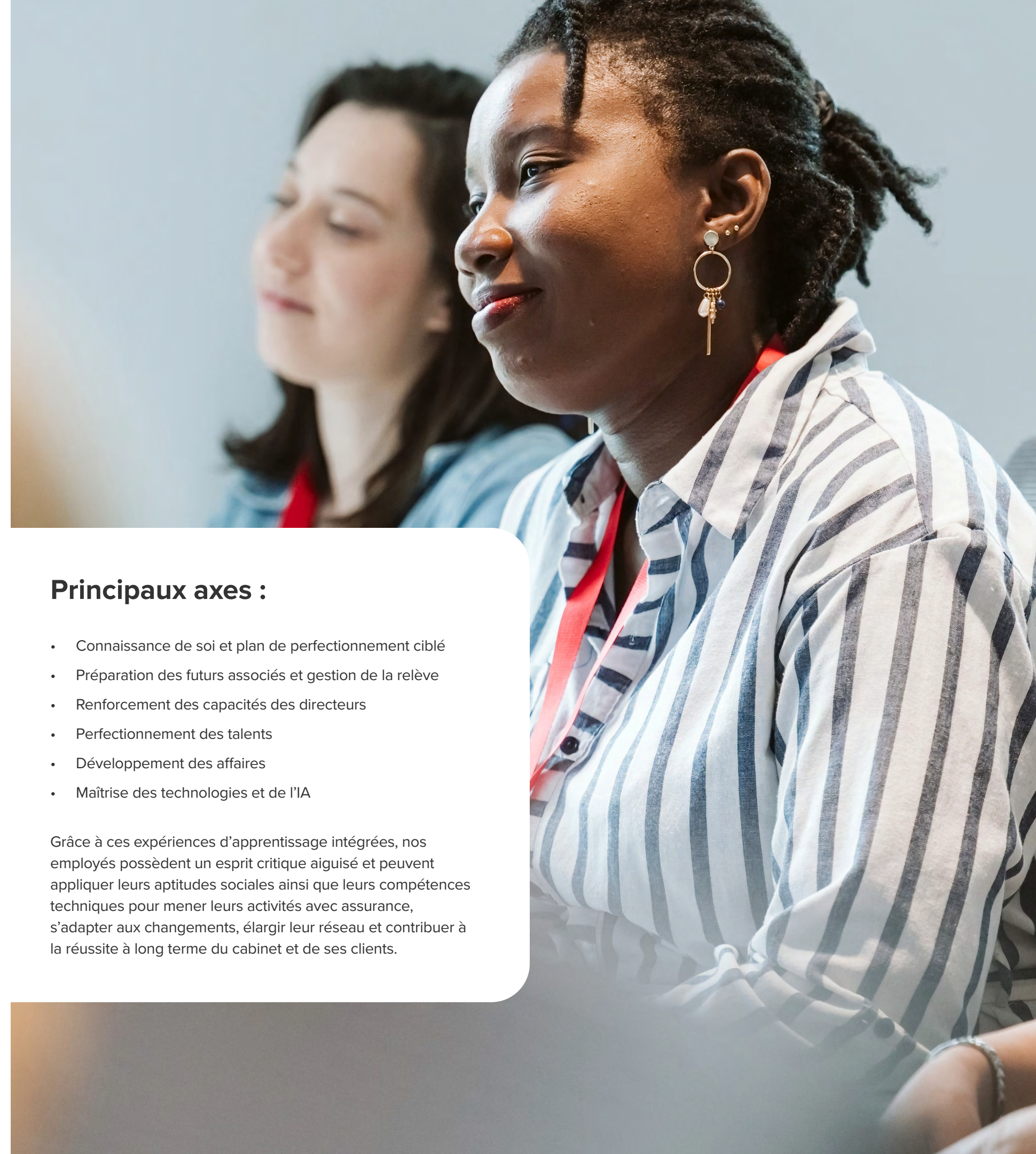
Former les talents et les dirigeants de demain

La connaissance de soi, le leadership et l'acquisition de nouvelles compétences se trouvent au cœur de notre stratégie de perfectionnement des talents, peu importe où ils en sont dans leur parcours. Nous aidons nos gens à cerner leurs forces, à saisir les occasions d'avancement et à prendre en main leur carrière en leur offrant de la rétroaction, de l'accompagnement et des expériences d'apprentissage optimales ainsi qu'en les faisant profiter d'évaluations et de plans de perfectionnement.

De plus, nous préparons activement la relève au sein de la direction en permettant aux dirigeants en devenir d'assumer rapidement des responsabilités croissantes qui les amènent à développer leur pensée critique, leur jugement et leur influence. Par ailleurs, pour aider les directeurs en poste à gagner en efficacité, nous leur offrons des formations pratiques axées sur l'accompagnement, le mentorat, la communication et la gestion du rendement. Nous avons également mis en place des programmes de développement des affaires qui portent sur les relations avec les clients et l'excellence du service.

La maîtrise des technologies et de l'IA fait partie intégrante de toutes ces initiatives d'apprentissage. Nos gens sont donc en mesure d'utiliser les outils les plus récents de façon responsable et efficace, ce qui accroît la productivité, la qualité et l'innovation.

Nous préparons activement la relève au sein de la direction en permettant aux dirigeants en devenir d'assumer rapidement des responsabilités croissantes qui les amènent à développer leur pensée critique, leur jugement et leur influence.



Principaux axes :

- Connaissance de soi et plan de perfectionnement ciblé
- Préparation des futurs associés et gestion de la relève
- Renforcement des capacités des directeurs
- Perfectionnement des talents
- Développement des affaires
- Maîtrise des technologies et de l'IA

Grâce à ces expériences d'apprentissage intégrées, nos employés possèdent un esprit critique aiguisé et peuvent appliquer leurs aptitudes sociales ainsi que leurs compétences techniques pour mener leurs activités avec assurance, s'adapter aux changements, élargir leur réseau et contribuer à la réussite à long terme du cabinet et de ses clients.



Générer des retombées positives ensemble

BDO avance sur la voie du développement durable depuis 2018. Nous avons d'abord travaillé à jeter les bases du modèle de gouvernance qui allait orienter l'établissement des priorités, la reddition de comptes et le processus décisionnel à l'échelle du cabinet. Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi nos efforts concertés pour générer des résultats concrets. Notre programme étant maintenant bien en place, le développement durable s'intègre de plus en plus naturellement à notre réflexion stratégique et à nos pratiques de présentation de l'information.

Notre rapport s'appuie toujours sur le cadre de l'International Business Council du Forum économique mondial intitulé Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Il tient également compte des recommandations applicables du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, ce qui nous permet d'approfondir notre compréhension des risques et des occasions qui y sont associés. Nous y faisons également référence aux objectifs de développement durable des Nations Unies qui correspondent à nos activités en matière de développement durable. Il s'agit en fait des domaines dans lesquels nos efforts produisent des résultats significatifs et génèrent une valeur à long terme pour nos gens, nos clients ainsi que les collectivités et l'environnement.



2018

- Nomination de la première chef de la diversité et de l'inclusion de BDO
- Élaboration de notre offre de services en développement durable

2019

- Élaboration de notre stratégie à l'égard de la vérité et de la réconciliation

2020

- Formation des équipes des piliers de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité de BDO
- Élaboration de notre stratégie à l'égard de la vérité et de la réconciliation

2021

- Nomination de la chef du programme en matière de développement durable
- Réalisation de travaux préparatoires à l'évaluation de l'importance relative des enjeux de développement durable
- Établissement du programme d'intégration du développement durable de BDO et formation de l'équipe responsable de l'inventaire des GES

2022

- Évaluation de l'importance relative des enjeux de développement durable de BDO
- Réalisation de travaux préparatoires à la production de rapports sur le développement durable
- Élaboration de notre feuille de route pluriannuelle en matière d'accessibilité
- Engagement officiel à l'égard de l'établissement de cibles de réduction des émissions fondées sur la science pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050

2023

- Établissement des données de référence en matière d'émissions de GES
- Publication de notre Plan d'accessibilité pluriannuel
- Publication de notre premier Rapport sur le développement durable

2024

- Transformation du poste de chef de la diversité et de l'inclusion en celui de chef national de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
- Soumission de nos cibles de réduction des émissions à la SBTi
- Nouvelle évaluation de l'importance relative des enjeux de développement durable

2025

- Ajout des questions touchant l'accessibilité à notre programme de diversité, d'équité et d'inclusion, et modification du titre du responsable en la matière en « chef national de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité »
- Validation par la SBTi de notre cible de réduction de nos émissions à court terme et de notre objectif de carboneutralité



Réalisations de 2025 et initiatives en cours

Piliers du développement durable	Description	Indicateurs de réussite	Réalisations de 2025
Mesures environnementales	Intégration aux activités du cabinet de mesures environnementales et de pratiques exemplaires en matière de développement durable, visant notamment la réduction de notre empreinte carbone.	Progresser vers l'atteinte, d'ici 2050, de notre cible de réduction des émissions de GES à court terme et de notre objectif de carboneutralité (tous deux validés par la SBTi) dans les champs d'application 1, 2 et 3, par rapport à l'année de référence 2023, sous réserve des hypothèses posées et des limites associées aux données.	- Le 21 avril 2025, la SBTi a validé la cible de réduction des émissions à court terme et l'objectif de carboneutralité de BDO des champs d'application 1 et 2 ainsi que des catégories 1, 2, 3, 5, 6, 7 et 13 du champ d'application 3, ce qui nous permet de nous fonder sur des données scientifiques pour planifier nos initiatives climatiques à long terme. - Nous avons jeté de nouvelles bases pour orienter nos futurs travaux liés au climat en lançant une initiative de mobilisation des fournisseurs. Nous pourrions ainsi mieux comprendre leurs pratiques de développement durable et obtenir un meilleur portrait des émissions dans toute notre chaîne d'approvisionnement. - Nous avons mené des projets pilotes de réduction des déchets dans certains bureaux afin d'améliorer nos pratiques internes. Nous avons ainsi évité l'enfouissement de près de 25 tonnes de déchets. - Nous avons approfondi notre analyse des risques liés aux changements climatiques pour améliorer la gestion des risques du cabinet et éclairer les décisions stratégiques.
Engagement social	Création d'un environnement de travail inclusif et équitable qui favorise la santé et le bien-être de nos gens et de nos collectivités par l'entremise d'engagements sociaux fermes.	Maintenir la parité entre les sexes et une proportion d'au moins 30 % de représentants des piliers de la diversité au sein de la direction.	- Dans le cadre de notre programme annuel En campagne contre la faim, nous avons recueilli 254 225 \$ en 2025 pour lutter contre l'insécurité au pays. Ce montant s'ajoute aux 3,5 millions de dollars et plus récoltés depuis le lancement du programme. - Nous avons tenu la deuxième édition de notre séminaire annuel S'outiller pour réussir, qui propose une expérience virtuelle d'apprentissage à l'échelle du pays. Cette année, 3 258 participants se sont réunis à l'occasion des 8 séances offertes. - Nous avons amélioré le Programme d'aide aux employés et à la famille et offert une nouvelle plateforme de soins de santé virtuels intégrés à nos employés et aux membres de leur famille. - Nous avons réalisé d'importants progrès dans nos cinq piliers de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité : Peuples autochtones, Personnes handicapées, Fierté, Groupes racisés et Femmes.
Structure de gouvernance	Maintien d'une structure de gouvernance solide qui intègre des pratiques exemplaires renforçant la confiance.	- Entretenir une culture fortement axée sur les comportements éthiques. - Continuer d'inclure la gestion des risques dans la stratégie de gouvernance du cabinet.	- Nous avons continué d'adapter nos pratiques afin de composer efficacement avec les risques émergents et ceux qui continuent d'évoluer, notamment en ce qui concerne l'IA et la cybersécurité. Renseignez-vous davantage au sujet de notre politique sur l'utilisation responsable de l'IA. - BDO a obtenu la certification ISO 27001. Cette norme de référence mondiale en ce qui concerne les pratiques exemplaires de sécurité de l'information consolide le rôle de BDO en tant que partenaire de confiance. - Nous avons amélioré notre cadre interne de gouvernance et d'encadrement de l'IA.



Évaluation de l'importance relative des enjeux

En 2024, nous avons réalisé notre deuxième évaluation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance afin d'en déterminer l'importance relative et de les hiérarchiser.

À cette fin, nous avons consulté les parties internes et externes, en plus d'analyser les risques émergents, les occasions à saisir, les modifications réglementaires et les changements qui touchent notre secteur. Notre évaluation tient donc compte d'un ensemble d'enjeux fondés sur les perspectives des parties prenantes qui sont pertinents pour BDO et ses collaborateurs. Les résultats de cette évaluation orientent toujours notre stratégie en matière de développement durable et la communication de l'information connexe.





Nos services en développement durable

BDO accompagne ses clients dans leurs démarches d'évaluation, de planification, de présentation de l'information et de gestion des risques en leur offrant un éventail de services-conseils en matière de développement durable, notamment dans les domaines suivants : élaboration de stratégie et production de rapports sur le développement durable, gestion de la chaîne d'approvisionnement, évaluation des risques climatiques et de la résilience, comptabilisation des émissions de carbone, certification en matière de durabilité, accessibilité et solutions pour le marché des communautés autochtones.

Grâce à ces services, les clients peuvent mettre en place les processus nécessaires à la réalisation de leurs propres objectifs, qu'il s'agisse de la mise en œuvre de leur **stratégie**, de la **présentation de l'information**, de l'**évaluation des risques** ou de la **certification**.

Consultez l'[annexe A, Aperçu des services en développement durable de BDO Canada](#), pour obtenir des renseignements détaillés.



Environnement



Aperçu

Chez BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. (BDO), l'aspect environnemental est un élément essentiel de notre stratégie de développement durable et de gestion des risques. Dans un contexte où les menaces climatiques, les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes ne cessent d'évoluer, nous nous employons continuellement à améliorer notre bilan environnemental, la transparence de nos informations et notre cadre de gouvernance.



En 2025, nous avons continué à bâtir sur nos acquis des années précédentes en poursuivant des objectifs fondés sur la science, notamment en soumettant des cibles de réduction des émissions à la Science Based Targets initiative (SBTi).

Nos principes environnementaux

Notre programme environnemental s’harmonise avec la politique de carboneutralité du réseau professionnel dont nous faisons partie. Ce cadre sert à mesurer nos émissions de gaz à effet de serre (GES), à déterminer les émissions à réduire en priorité et à évaluer les risques ainsi que les occasions liés aux changements climatiques de manière cohérente. BDO comptabilise ses émissions conformément au Protocole des GES, établit ses objectifs en fonction des critères de la SBTi et déclare ses informations climatiques en suivant les recommandations du Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). L’application de ces principes favorise la cohérence, la transparence et la reddition de comptes dans nos rapports environnementaux.

Programme de carboneutralité	Calcul de l’empreinte carbone	Établissement d’objectifs de réduction des émissions	Production d’un rapport sur les risques climatiques
✓	✓	✓	(en cours)
Élaboration d’un programme de carboneutralité selon les principes du Protocole des GES, de la SBTi et du GIFCC. Conservation d’une documentation vérifiable.	Calcul annuel de l’empreinte carbone relative aux champs d’émissions 1, 2 et 3.	Soumission d’un engagement officiel à la SBTi. Soumission d’objectifs de carboneutralité à la SBTi pour validation. Présentation de données à l’appui des objectifs à court et à long terme validés par la SBTi.	Analyse des risques climatiques conforme aux recommandations du GIFCC.



[Introduction >](#)[Environnement >](#)[Société >](#)[Gouvernance >](#)[Annexes >](#)

Rapport climatique

Puisqu'ils présentent à la fois des risques et des occasions pour les cabinets de services professionnels, les changements climatiques influent sur leur stratégie, leurs activités et leur résilience à long terme. En tant que cabinet membre du réseau mondial de BDO, BDO Canada s'est engagé à faire état de ses initiatives de développement durable conformément aux recommandations du GIFCC.

Ayant entamé la mise en œuvre graduelle des principes du GIFCC au cours des dernières années, nous avons continué à intégrer les enjeux climatiques à nos pratiques de gouvernance, à notre stratégie et à nos processus de gestion des risques d'entreprise en 2025.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de nos progrès à l'égard des quatre piliers du GIFCC :



[Gouvernance](#) >



[Stratégie](#) >



[Gestion des risques](#) >



[Indicateurs et objectifs](#) >



Gouvernance

Le cadre de gouvernance actuel de BDO comprend le suivi des questions liées aux changements climatiques. Le conseil d'administration et l'équipe de la haute direction reçoivent des comptes rendus réguliers sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, conformément à leur responsabilité de surveillance des risques d'entreprise et des priorités stratégiques.

En 2025, nous avons continué à sensibiliser et à informer la direction à l'égard des risques et des occasions liés aux changements climatiques. Les considérations climatiques sont de plus en plus intégrées aux discussions sur la gouvernance, au même titre que les risques réglementaires, opérationnels et stratégiques, ce qui favorise une meilleure surveillance et la prise de décisions plus éclairées.

En 2025, nous avons continué à sensibiliser et à informer la direction à l'égard des risques et des occasions liés aux changements climatiques.



Stratégie

La stratégie climatique de BDO Canada s'appuie sur notre engagement à réduire nos émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Nos travaux visant à comprendre et à gérer les répercussions des changements climatiques dans l'ensemble de nos activités nous aident à cerner les risques et les occasions susceptibles d'influencer notre stratégie à long terme.

En 2025, nous avons poursuivi notre évaluation des risques et des occasions liés aux changements climatiques, ce qui comprend les risques physiques liés à ces changements de même que les risques de transition découlant de l'évolution de la réglementation, des attentes du marché et de la transition vers une économie sobre en carbone. Ainsi, nous comprenons mieux les conséquences des changements climatiques sur nos activités à court, moyen et long terme et sommes davantage outillés pour appliquer les recommandations du GIFCC.

La stratégie climatique de BDO Canada s'appuie sur notre engagement à réduire nos émissions de GES de 50 % d'ici 2030 et à **atteindre la carboneutralité d'ici 2050.**



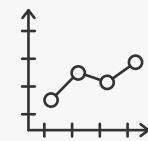


Gestion des risques

Notre stratégie de gouvernance comprend des procédures de gestion des risques d'entreprise qui facilitent le repérage, l'évaluation et la gestion des risques émergents pour le cabinet. En 2025, nous avons intégré encore plus étroitement les enjeux climatiques à notre cadre de gestion des risques d'entreprise afin de structurer le repérage et la surveillance des risques.

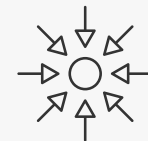
Ce travail fait suite à notre examen antérieur des risques physiques, notamment des effets potentiels des phénomènes météorologiques et climatiques sur nos activités, nos actifs, la continuité de nos affaires, nos coûts d'assurance et notre personnel. Cette année, dans notre évaluation, nous avons commencé à tenir compte des risques de transition associés au passage à une économie sobre en carbone. Ces risques peuvent découler de modifications réglementaires, des coûts liés à l'exploitation et à la conformité, des attentes des parties prenantes et de la dynamique du marché. Notre analyse a notamment porté sur les répercussions potentielles, sur nos activités, des risques physiques et des risques de transition sur un horizon d'un an. Nous déterminons la façon dont ces deux types de risques doivent être gérés sur la base de leur probabilité et de leur incidence.

Éléments pris en compte dans l'évaluation



Probabilité

Possibilité qu'un événement lié au climat survienne dans les régions où BDO exerce ses activités.



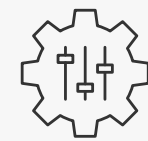
Incidence

Ampleur des répercussions qu'un événement lié au climat pourrait avoir sur BDO.



Risque inhérent

Risque qu'un événement préjudiciable survienne et compromette l'atteinte des objectifs de BDO, en supposant qu'aucun contrôle n'est en place.



Efficacité des contrôles

Mesure dans laquelle les contrôles et les stratégies d'atténuation réduisent la probabilité qu'un risque se matérialise et l'ampleur de ses répercussions.

Résultats nets de l'évaluation des risques

Horizon d'un an



Illustration 1. L'image présente l'évaluation des risques liés au climat de BDO Canada sur un horizon d'un an. Les risques sont évalués selon une échelle à cinq niveaux allant de sérieux à faibles. Les risques physiques ont été évalués comme étant modestes et les risques de transition, comme étant faibles. L'échelle comprend les niveaux de risques suivants : sérieux, élevés, modérés, modestes et faibles.

Nous continuons d'évaluer les risques liés aux changements climatiques en parallèle avec d'autres risques d'entreprise, de façon à obtenir une vision globale et structurée des répercussions possibles pour le cabinet. À l'avenir, nous miserons aussi davantage sur l'analyse qualitative de scénarios. Ces travaux nous permettront d'évaluer les incidences des risques physiques et de transition sur notre cabinet selon différentes conditions futures plausibles, en plus de mettre en application les recommandations du GIFCC et de suivre l'évolution de la réglementation canadienne.



Indicateurs et objectifs

Nous mesurons et surveillons nos émissions de GES conformément aux principes énoncés par le Forum économique mondial dans *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation* (pilier Planète) :

- *The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)* (Protocole des GES, 2015)
- *GHG Protocol: Scope 2 Guidance – An Amendment to the GHG Protocol Corporate Standard* (Protocole des GES, 2015)
- *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard* (Protocole des GES, 2011)
- *Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (Version 1.0)* (Protocole des GES, 2013)



Science Based Targets initiative

En 2024, BDO s'était officiellement engagé à soumettre ses objectifs de réduction de ses émissions à la SBTi.

En 2025, après lui avoir présenté notre cible de réduction de nos émissions à court terme ainsi que notre objectif de carboneutralité, nous avons reçu, en mai, la confirmation de leur conformité avec ses critères et lignes directrices.

Ces objectifs ont été établis en fonction d'une trajectoire de réchauffement limitée à 1,5 °C et fournissent à BDO un cadre pour réduire ses émissions.





Notre empreinte carbone

L'engagement de BDO à calculer, à gérer et à réduire ses émissions de GES est au cœur de sa stratégie climatique, conformément au Protocole des GES.

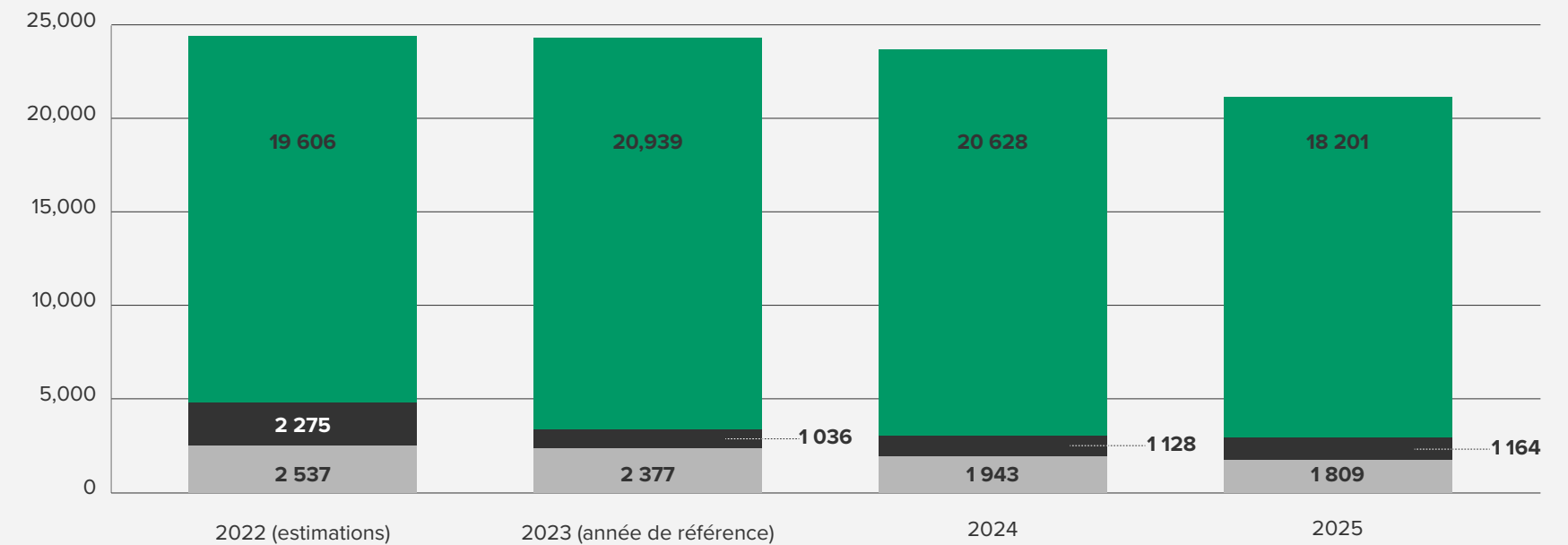
L'inventaire de nos émissions de GES nous fournit un point de référence pour mesurer nos progrès par rapport à nos objectifs, en plus d'orienter nos efforts de réduction des émissions dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne de valeur.

La période de déclaration de nos émissions s'étend du 1er janvier au 31 décembre, ce qui correspond à notre exercice financier. Nous appliquons l'approche du contrôle opérationnel, selon laquelle nous comptabilisons les émissions de GES provenant des activités que nous contrôlons. Ce contrôle concerne les situations dans lesquelles BDO dispose de toute l'autorité nécessaire pour établir des politiques opérationnelles sur les lieux de travail. Cette approche cadre avec les pratiques de comptabilisation et de déclaration couramment utilisées par les entreprises pour déclarer les émissions provenant de leurs installations. Selon cette définition, BDO assure le contrôle opérationnel de 83 lieux au Canada, y compris 4 actifs loués en aval à des tiers.

En 2025, nous avons poursuivi nos efforts d'amélioration de la qualité des données grâce à des examens internes rétrospectifs et au perfectionnement continu des processus de collecte. Lorsque les données directes n'étaient pas disponibles, nous avons continué de recourir aux estimations et à l'extrapolation.

Pour en savoir plus nos calculs et hypothèses concernant nos émissions de GES de 2025, consultez l'[annexe B](#).

- Émissions du champ d'application 1 : émissions directes qui émanent de sources que nous contrôlons (p. ex., gaz naturel).
- Émissions du champ d'application 2 : émissions indirectes provenant de la consommation d'énergie que nous achetons (p. ex., électricité et vapeur) (approche fondée sur l'emplacement, même valeur que pour celle fondée sur le marché).
- Émissions du champ d'application 3 : autres émissions indirectes dans notre chaîne de valeur (p. ex., biens et services achetés, biens de production, utilisation de carburants et d'énergie ainsi que déchets issus des activités).



Les unités sont exprimées en tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (t eq. CO₂).

Illustration 2. Le graphique illustre les émissions annuelles de carbone de BDO dans les champs d'application 1, 2 (approche fondée sur l'emplacement, même valeur que pour celle fondée sur le marché) et 3, de 2022 à 2025. En 2022, nous estimons avoir émis 2 537 tonnes d'équivalent CO₂ dans le champ d'application 1, 2 275 tonnes dans le champ d'application 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et 19 606 tonnes dans le champ d'application 3, pour un total de 24 418 tonnes. En 2023, qui est l'année de référence, les émissions du champ d'application 1 se sont élevées à 2 377 tonnes, celles du champ d'application 2, à 1 036 tonnes (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché), et celles du champ d'application 3, à 20 939 tonnes, pour un total annuel de 24 353 t eq. CO₂. En 2024, les émissions sont passées à 1 943 tonnes pour le champ d'application 1, à 1 128 tonnes pour le champ 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et à 20 628 tonnes pour le champ 3, pour un total de 23 699 t eq. CO₂. En 2025, elles ont été de 1 809 tonnes pour le champ d'application 1, de 1 164 tonnes pour le champ 2 (approches fondées sur l'emplacement et sur le marché) et de 18 201 tonnes pour le champ 3, pour un total de 21 175 t eq. CO₂.



Initiatives de décarbonation

Champ d'application 3 et mobilisation des fournisseurs

Le champ d'application 3 compte pour la majeure partie des émissions de GES de BDO. En 2025, nous avons cherché à mieux comprendre ces émissions en analysant les principales catégories du champ d'application ainsi que les principales sources d'émission chez nos fournisseurs.

Ce travail d'analyse nous aidera à mieux cibler nos efforts de mobilisation des fournisseurs et à intervenir de façon plus précise pour réduire les émissions dans notre chaîne de valeur. Nous poursuivrons nos initiatives de mobilisation des fournisseurs dans les années à venir.

Solutions de développement durable favorisant la croissance et facilitant la gestion des risques

Non seulement BDO applique des principes de développement durable et d'action climatique à l'interne, notamment ceux du Protocole des GES et du GIFCC, mais il aide aussi ses clients à faire de même. Notre cheminement en matière de développement durable renforce notre capacité à offrir des solutions pratiques, crédibles et conformes aux exigences réglementaires, tandis que l'expérience acquise auprès de nos clients continue d'orienter notre approche interne.

Les structures de gouvernance, la prise en compte des risques climatiques, le calcul des émissions et les projets de décarbonation dont il est question dans ce rapport témoignent de notre capacité d'accompagner nos clients dans leurs initiatives de développement durable et de conformité réglementaire.

Dans un contexte où la réglementation, les attentes des parties prenantes et les risques liés aux changements climatiques ne cessent d'évoluer, nous permettons aux entités clientes de concrétiser leurs engagements. Nous les aidons à se retrouver dans le paysage canadien de l'information sur la durabilité, notamment en ce qui concerne les données climatiques dont la publication est facultative ou obligatoire en vertu de différentes règles, comme celles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, de la *Loi sur la concurrence* (projet de loi C-59) ou de la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières. Nous contribuons ainsi à la mise en place d'une solide gouvernance, à l'intégration des enjeux climatiques à la gestion des risques ainsi qu'à l'amélioration des processus de gestion des données et de production de rapports. Nous soutenons également la préparation à une surveillance accrue ainsi qu'à un resserrement des critères de certification.

IA et développement durable

L'IA occupe une place de plus en plus importante dans la stratégie d'entreprise. Elle a le potentiel d'améliorer la productivité, d'accélérer les analyses, d'éclairer la prise de décisions, d'augmenter la qualité des données et d'en faciliter la gestion. Elle offre aussi des avantages sur le plan du développement durable, notamment du point de vue de l'optimisation énergétique, de l'efficacité opérationnelle et de l'innovation. Son utilisation a toutefois un coût environnemental. L'entraînement et la mise en œuvre des systèmes d'IA reposent en effet sur des centres de données énergivores, et la croissance de l'IA contribue à l'augmentation de la demande en électricité. En matière de retombées environnementales, il convient donc de peser le pour et le contre.

Pour BDO, la question n'est pas de savoir s'il faut accroître ou réduire le recours à l'IA, mais plutôt d'apprendre à l'utiliser de manière responsable grâce à une gouvernance efficace. Les cas d'utilisation de l'IA doivent créer de la valeur, offrir un rapport coûts-avantages intéressant et présenter un niveau de sécurité adéquat. À mesure que la réglementation évolue, BDO continuera d'améliorer ses politiques, ses contrôles et ses cadres de travail de façon à renforcer la confiance, la transparence et la responsabilisation.





Réduction des déchets

Projet pilote de réduction des déchets au profit de la collectivité

En 2025, BDO a lancé son premier projet pilote de détournement des déchets en partenariat avec Green Standards, organisme de Toronto qui donne, revend et recycle du matériel de bureau usagé, en plus de produire des rapports d'incidence. Cette initiative visait à réduire les répercussions environnementales croissantes associées aux déménagements et aux rénovations de bureaux, dont le mobilier et l'équipement aboutissent trop souvent dans des sites d'enfouissement. Plutôt que de mettre ce matériel au rebut, Green Standards en fait don, le revend ou le recycle pour prolonger sa durée de vie, tout en générant des avantages sociaux et environnementaux mesurables.

BDO s'est ainsi défait du matériel provenant des bureaux participants par l'entremise d'une filière de recyclage documentée. Le projet pilote ayant confirmé la valeur de ce partenariat, BDO envisagera la possibilité d'étendre le programme à d'autres bureaux ailleurs au pays lorsque l'occasion se présentera.

Avantage environnemental

Grâce au don et au recyclage, le projet pilote a permis de détourner 100 % des rebuts de l'enfouissement en réorientant 24,87 tonnes de matières et en évitant l'émission de 20,89 tonnes d'équivalent CO₂.

À titre comparatif, ces résultats équivalent à économiser quelque 8 900 litres d'essence, à faire pousser 348 arbres pendant 10 ans ou à alimenter 3 maisons en énergie pendant toute une année.



8 900
litres

ou



348
arbres

ou



3
maisons

Ces estimations ont été calculées à partir du modèle de réduction des déchets de l'Environmental Protection Agency des États-Unis.

Avantage pour la collectivité

En plus de profiter à l'environnement, le projet pilote a permis de réinvestir dans des collectivités de l'Alberta et de l'Ontario. Au total, les dons d'une valeur de 24 777 \$ générés par le programme ont permis d'aider 6 organismes communautaires œuvrant dans des domaines tels que le logement de transition, la sécurité alimentaire, l'éducation et le soutien aux nouveaux arrivants. Ces derniers ont reçu du mobilier essentiel pour soutenir leurs programmes, leurs activités et leurs services, ce qui démontre que la réorganisation des milieux de travail peut créer des occasions d'enrichir la collectivité.



Organismes ayant bénéficié du programme



Nous faisons bon usage du mobilier de bureau dans nos espaces administratifs, tandis que les étagères de métal sont destinées à une banque alimentaire que nous supervisons et **qui manque désespérément de moyens pour entreposer et distribuer les aliments.**

Les chaises pliantes sont aussi une bénédiction. Elles vont nous permettre de remplacer beaucoup de nos vieilles chaises usées et tachées. Nous sommes très heureux de ces dons, qui nous aident énormément!

Amy Slack,
Directrice des opérations,
Banque alimentaire de Cambridge



Merci de vos dons! Le magasin ReStore recueille des meubles et les revend **pour soutenir l'accès à un logement sûr, décent et abordable.**

Beth Shepard,
Coordonnatrice des dons communautaires
et d'entreprises pour ReStore,
Habitat pour l'humanité (Guelph-Wellington)



Hope Mission est un organisme sans but lucratif qui fournit des services essentiels aux personnes sans-abri. Le mobilier reçu lui permettra d'agrandir ses espaces de rencontre et de rangement afin de mieux poursuivre sa mission de sensibilisation et de stabilisation.



Ce mobilier nous permettra d'**aménager les espaces nécessaires à l'élargissement de nos programmes** destinés aux personnes sans-abri. Merci.

Tim Goodwin,
Superviseur de programme,
Hope Mission (Calgary)



Dans l'ensemble, le projet pilote a démontré que, lorsque du matériel de bureau doit être retiré d'un lieu de travail, les programmes de don et de recyclage permettaient de réduire la quantité de déchets enfouis tout en profitant à la collectivité. BDO envisage donc des moyens d'intégrer encore davantage les principes de l'économie circulaire à ses activités. Dans ce contexte, nous évaluerons toute occasion d'élargir le projet pilote, d'approfondir nos partenariats avec des organismes de bienfaisance et de mieux gérer la réorganisation de nos bureaux.



Société



Une année marquée par la reconnaissance

En 2025, BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. (BDO) a reçu, à titre d'employeur, de nombreux prix saluant sa culture et ses pratiques en milieu de travail.

Ces marques de reconnaissance témoignent des efforts soutenus que nous déployons pour créer un environnement où **nos gens s'épanouissent, apportent leur pleine contribution et se sentent épaulés tout au long de leur carrière, et pour renforcer nos programmes et pratiques qui favorisent une expérience employé positive.**



100 meilleurs employeurs au Canada :

Palmarès établi dans le cadre du concours médiatique annuel du Globe and Mail, qui met à l'honneur les employeurs ayant mis en place des programmes exceptionnels en ressources humaines et des politiques de travail novatrices.



Meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes :

Ce concours éditorial met à l'honneur les employeurs du pays qui se distinguent dans leur secteur par la qualité de leur milieu de travail et leurs programmes exceptionnels destinés aux jeunes en début de carrière.



100 meilleurs employeurs du Grand Toronto :

Pour la quatrième année consécutive, BDO figure au palmarès présenté dans le magazine en ligne spécial du Globe and Mail, qui salue les employeurs de la ville offrant un milieu de travail exceptionnel dans le cadre d'un concours médiatique annuel.



Palmarès Future Workforce Top Employer récompensant les meilleurs employeurs au Canada :

Plus de 24 000 étudiants universitaires et collégiaux de partout au pays ont évalué et classé les employeurs pour lesquels ils aimeraient le plus travailler.



Meilleurs endroits où travailler au Canada atlantique :

BDO s'est classé pour la troisième année de suite au palmarès de l'Atlantic Business Magazine, qui récompense les employeurs des provinces de l'Atlantique se démarquant par leur excellence en ressources humaines.



Prix d'excellence du programme HCM décernés par le Brandon Hall Group :

Ces prix comptant parmi les distinctions mondiales les plus prestigieuses en matière de formation et de perfectionnement récompensent les entreprises qui obtiennent des résultats mesurables grâce à l'innovation, à l'excellence de leurs programmes et aux retombées organisationnelles. BDO a reçu trois médailles d'or et une d'argent, première reconnaissance externe pour nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement.



Nominations et prix soulignant l'excellence en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité :



Meilleur milieu de travail au Canada en matière de diversité, d'équité et d'inclusion :

Canadian HR Reporter a classé BDO parmi les employeurs cinq étoiles en ce qui concerne la diversité, l'équité et l'inclusion, soulignant ainsi notre démarche structurée à cet égard, notamment le parrainage par la haute direction, la gouvernance exercée par notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité ainsi que notre stratégie en plusieurs volets qui favorise les pratiques de gestion des talents inclusives à l'échelle du cabinet.



Prix Workplace Benefits :

BDO a été mis en nomination pour un des prix décernés par Benefits Canada, qui récompense les entreprises ayant adopté des pratiques exemplaires, dans la catégorie des programmes de gestion des absences.



Étoile montante en matière de diversité, d'équité et d'inclusion :

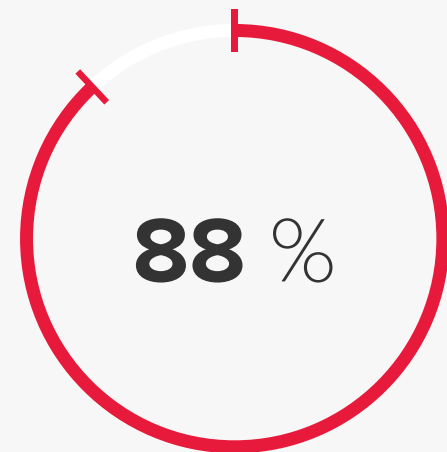
Dès notre première année de participation au Rapport annuel sur le rendement du Projet Prospérité, nous avons été désignés étoile montante en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Cette marque de distinction souligne les progrès réalisés pour favoriser l'équité entre les genres et l'adoption de pratiques de leadership inclusives.





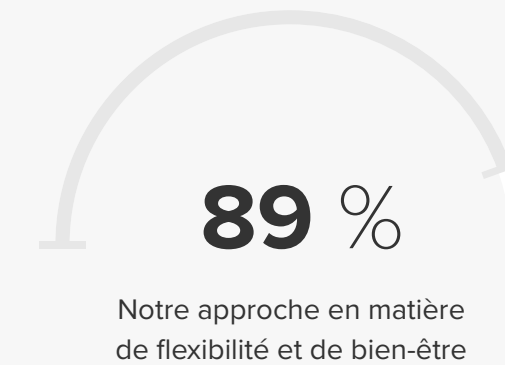
Faits saillants du sondage sur l'engagement des employés de 2025

Note globale de l'engagement des employés :

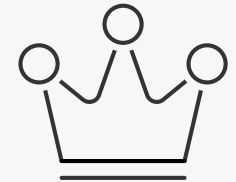


Nous avons obtenu la même note globale élevée que l'an dernier, ce qui démontre la tendance positive que suit l'engagement des employés au sein de notre effectif.

Ce qui motive nos gens à travailler et à faire avancer leur carrière chez BDO Canada :



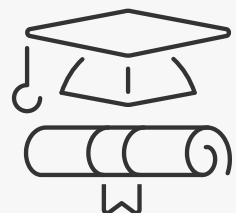
La mobilisation élevée de nos équipes est essentielle à la concrétisation de notre vision. Après avoir analysé les résultats du sondage, nous avons établi les priorités suivantes à l'échelle du cabinet pour rehausser l'expérience de nos gens et de nos associés :



Renforcer notre position en tant qu'employeur de choix



Créer une solide culture de reconnaissance



Favoriser une meilleure compréhension du cadre de rémunération



Chaque voix compte

Chez BDO, nous plaçons la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité au cœur de toutes nos activités, qu'il s'agisse de former des équipes ou d'accompagner nos clients et les membres de nos collectivités. Favoriser un milieu de travail véritablement inclusif est plus qu'une question de principe; nous y voyons un moyen d'accroître la créativité et la résilience du cabinet.

Notre vision de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité va au-delà de la représentation. Nous mettons tout en œuvre afin que chaque personne, peu importe son parcours, son identité ou ses expériences, puisse apporter sa pleine contribution et s'accomplir librement. À nos yeux, l'inclusion n'équivaut pas à accepter les différences, mais à les mettre en valeur.

Cette année, nous avons continué de broser un portrait encore plus précis de notre situation actuelle et du chemin qu'il nous reste à parcourir. En nous appuyant sur des données plus solides, en multipliant les occasions d'écouter nos gens et en nous fixant des objectifs mesurables, nous bâtissons un cabinet qui reflète la richesse du monde dans lequel nous évoluons.

En nous appuyant sur des données plus solides, en multipliant les occasions d'écouter nos gens et en nous fixant des objectifs mesurables, nous bâtissons un cabinet qui reflète la richesse du monde dans lequel nous évoluons.



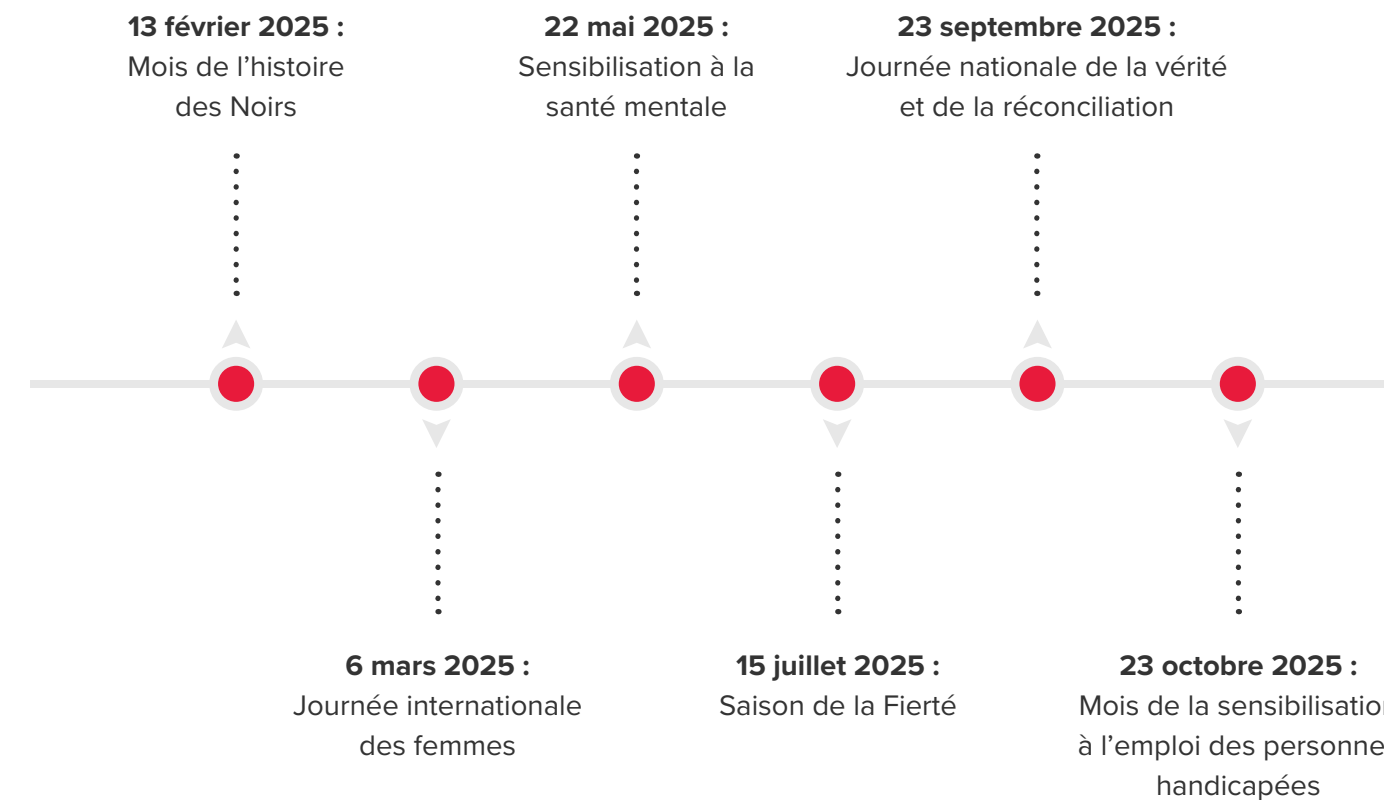
Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité

Notre Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité joue un rôle de premier plan dans l'avancement de nos priorités. Il oriente nos efforts, en plus de fournir les ressources nécessaires et le cadre de responsabilité sur lequel repose le changement durable. Chacun des piliers présentés ci-dessous est chapeauté par un parrain membre de l'équipe de la direction qui assure la représentation auprès de cette dernière, fait valoir les objectifs du pilier et travaille à faire tomber les obstacles.

- Peuples autochtones
- Personnes handicapées
- Fierté
- Groupes racisés
- Femmes

Célébrer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité

Tout au long de l'année, nous mettons à l'honneur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans le cadre d'activités propices à l'apprentissage, à la réflexion et au renforcement des liens. Ces tables rondes, présentations de récits et autres rencontres soigneusement préparées favorisent les échanges, élargissent nos perspectives et nous rappellent que nos identités et nos parcours sont une source de richesse pour l'ensemble du cabinet. Bien plus que de simples rendez-vous au calendrier, ces activités donnent vie à notre culture et contribuent à ce que chaque personne chez BDO se sente considérée et valorisée.



Au-delà de la représentation, la force de notre culture tient au sentiment d'appartenance qui y règne. **Nous travaillons activement à créer un milieu où les gens savent que leurs perspectives sont importantes et se sentent respectés et libres de s'exprimer.**



Sinéad Scanlon,
associée, chef nationale de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité



La diversité chez BDO en quelques chiffres

Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos employés en contact ou non avec les clients pour 2025.*

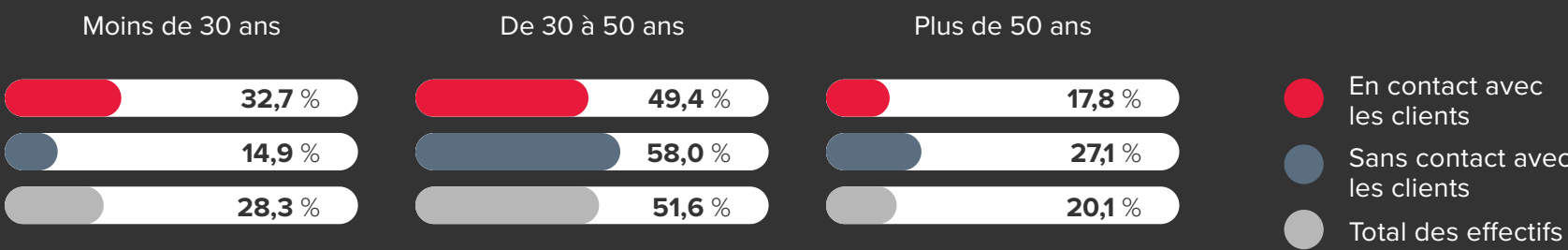


Illustration 3. Environ 33 % de nos employés en contact avec les clients ont moins de 30 ans, 49 % ont entre 30 et 50 ans et 18 % ont plus de 50 ans. Parmi les employés qui ne sont pas en contact avec les clients, environ 15 % ont moins de 30 ans, 58 % ont entre 30 et 50 ans et 27 % ont plus de 50 ans. Au sein de l'ensemble du personnel, environ 28 % des employés ont moins de 30 ans, 52 % ont entre 30 et 50 ans et 20 % ont plus de 50 ans.

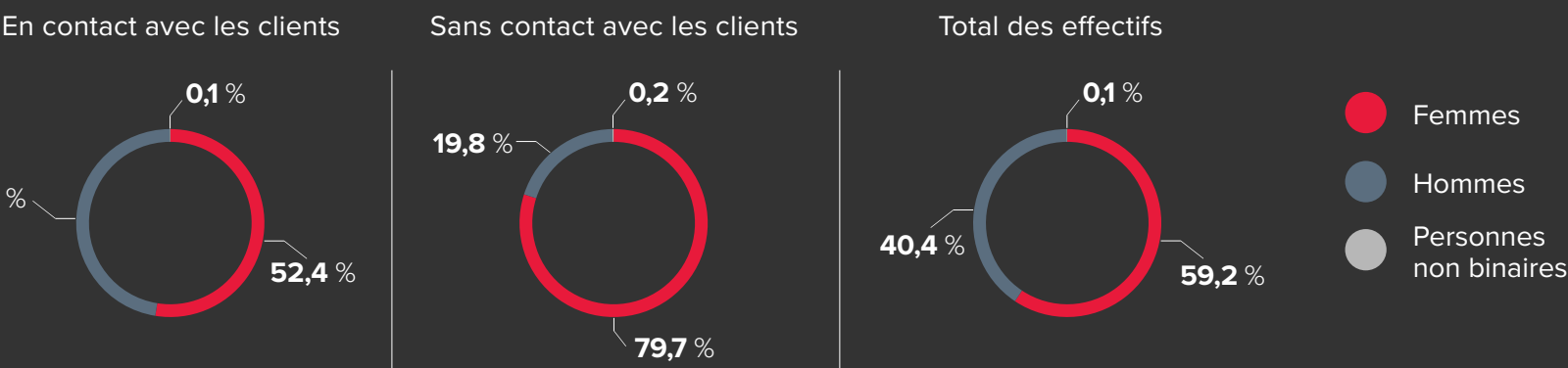


Illustration 4. Environ 52 % des employés en contact avec les clients s'identifient comme des femmes, 47 % s'identifient comme des hommes et 0,1 % s'identifient comme des personnes non binaires. Parmi les employés qui ne sont pas en contact avec les clients, environ 80 % s'identifient comme des femmes, 20 % s'identifient comme des hommes et 0,1 % s'identifient comme des personnes non binaires. Au sein de l'ensemble du personnel, environ 59 % des employés s'identifient comme des femmes, 40 % s'identifient comme des hommes et 0,2 % s'identifient comme des personnes non binaires.

Données sur la diversité selon le genre et l'âge de nos associés et hauts dirigeants en contact ou non avec les clients pour 2025.*

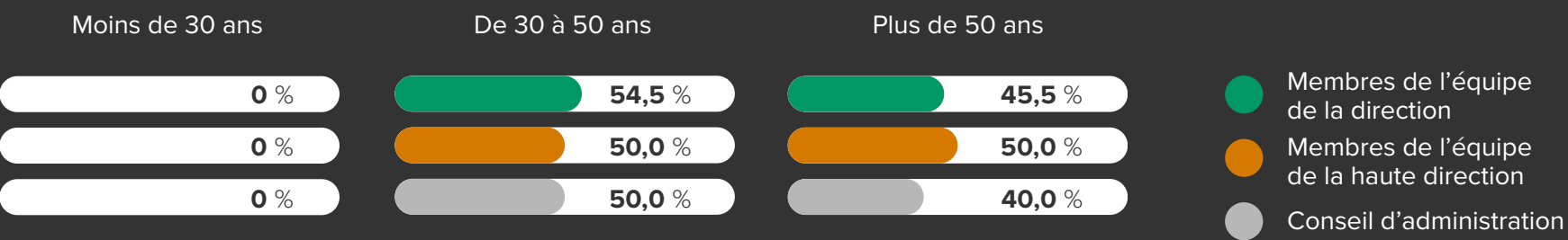


Illustration 5. Aucun membre du conseil d'administration, de l'équipe de la haute direction ou de l'équipe de la direction du cabinet n'est âgé de moins de 30 ans. Les personnes âgées de 30 à 50 ans représentent environ 50 % du conseil d'administration, 50 % de l'équipe de la haute direction et 55 % de l'équipe de la direction. Les personnes âgées de plus de 50 ans représentent 40 % du conseil d'administration, 50 % de l'équipe de la haute direction et 46 % de l'équipe de la direction.

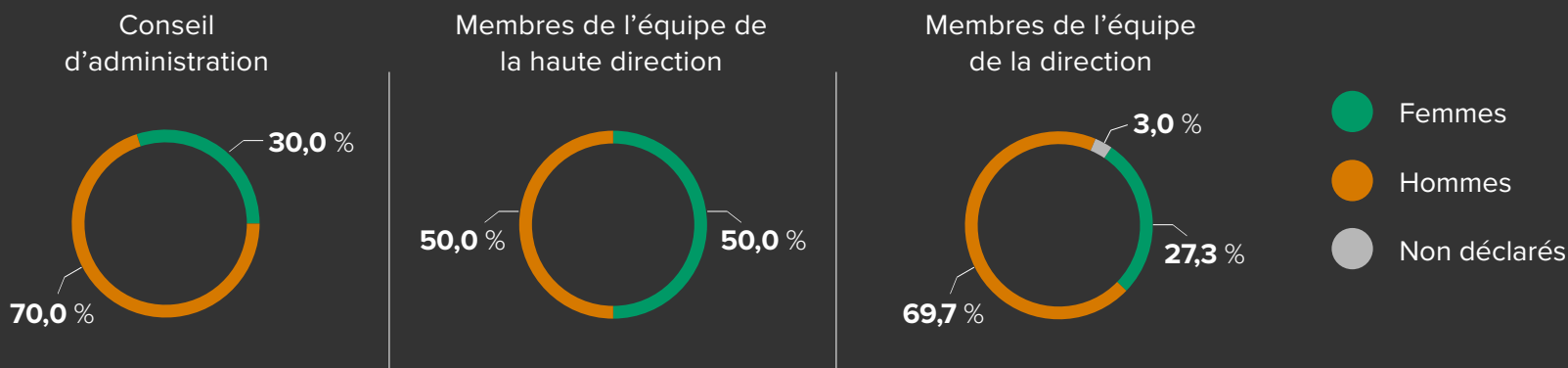


Illustration 6. Parmi les membres du conseil d'administration, 30 % s'identifient comme des femmes et 70 %, comme des hommes. Au sein de l'équipe de la haute direction, 50 % des membres s'identifient comme des femmes et 50 %, comme des hommes. De plus, 27 % des membres de l'équipe de la direction s'identifient comme des femmes et 70 %, comme des hommes.

* Le pourcentage total n'équivaut pas à 100 %, car certaines personnes n'ont pas indiqué leur âge ou leur genre.

Consultez l'[annexe C](#) pour connaître la répartition détaillée de notre effectif selon l'âge et le genre, et obtenir des données relatives à l'embauche, à l'attrition et aux promotions.



Placer la diversité, l’équité, l’inclusion et l’accessibilité au cœur du recrutement

Tout au long de 2025, nos équipes de recrutement ont collaboré avec un éventail d’établissements d’éducation du Canada pour prêter leur appui à des associations étudiantes dont le travail cadre avec nos piliers. Nous avons ainsi pu échanger avec divers groupes d’étudiants, en plus de resserrer nos liens avec les talents de demain et de contribuer à des initiatives qui reflètent notre engagement envers l’inclusion, l’appartenance et la représentation.

Établissement ou organisme hôte	Événement ou commandite	Date
Université Queen’s	Conférence Q+	Janvier 2025
Université Wilfrid-Laurier	Atelier Breaking Barriers organisé par Asian Students in Business, Black Students of Lazaridis et LazSoc	Février 2025
Université de Waterloo	Conférence Navigating Your Career organisée par Women in Mathematics	Mars 2025
Université métropolitaine de Toronto	Événement Women of Colour in the Industry de la Black Business Students Association	Mars 2025
Université métropolitaine de Toronto	Événement EmpowHER de Women in Information Technology Management	Mars 2025
Université métropolitaine de Toronto	Conférence Luminous	Mars 2025
Indspire	Essor : Rassemblement pour l’autonomisation des jeunes autochtones	Avril 2025
Université métropolitaine de Toronto	Événement 30 Under 30 de la Black Business Students Association	Avril 2025
BDO Canada	Événement Women in Advisory	Juillet 2025
Université Concordia	Commandite annuelle de John Molson Women in Leadership	Septembre 2025
Start Proud	Événement Out on Bay Street	Septembre 2025
Université métropolitaine de Toronto	Commandite annuelle de Women in Information Technology Management	Septembre 2025
Université métropolitaine de Toronto	Activité Women in Consulting Night	Octobre 2025
Université Concordia	Conférence Ignite Networking organisée par John Molson Women in Leadership	Novembre 2025



Pilier Peuples autochtones

Au cours de notre webdiffusion à l'échelle du cabinet de septembre, nous avons lancé le **cadre de vérité et de réconciliation de BDO**, qui compte **trois grands axes** :



1. Communauté :

BDO s'emploie à entretenir des relations intègres avec les peuples autochtones. Pour ce faire, le cabinet valorise leurs perspectives, s'engage auprès d'eux dans une alliance inclusive et favorise la réconciliation organisationnelle et personnelle. En nous appuyant sur les principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, nous sensibilisons l'ensemble du personnel, soutenons l'autodétermination autochtone et privilégions les pratiques inclusives en matière d'approvisionnement et de collaboration.



2. Gens et culture d'entreprise :

Au sein du cabinet, nous bâtissons un milieu de travail dans lequel les peuples autochtones sont respectés, soutenus et inclus de manière significative, notamment en mettant en place des moyens de recrutement adaptés, en offrant des possibilités de mentorat et de perfectionnement professionnel ainsi qu'en renforçant les stratégies de fidélisation du personnel. Pour que la réconciliation fasse partie intégrante de nos activités quotidiennes, nous veillons également à accroître l'humilité culturelle au sein du cabinet.



3. Partenariats autochtones et développement économique :

Nous sommes résolus à nouer avec les communautés autochtones des liens respectueux fondés sur des valeurs communes ainsi qu'à arrimer nos services à leurs priorités, notamment à la Stratégie économique nationale pour les Autochtones. En respectant le principe du consentement libre, préalable et éclairé, nous veillons à ce que nos interactions reposent sur la collaboration et soient guidées par les communautés elles-mêmes. Nous voulons ainsi contribuer au renforcement des capacités, à la croissance durable et à la prospérité commune.

Création artistique de **Design de Plume**



Bourses destinées aux étudiants autochtones

BDO est fier de s'associer à Indspire pour favoriser la réussite des jeunes et des étudiants autochtones. En 2025, nous avons assisté à la cérémonie de remise des prix d'Indspire et à [Essor, rassemblement pour l'autonomisation des jeunes autochtones](#), que nous avons également commandités. De plus, dans le cadre du programme d'Indspire intitulé *Bâtir un avenir meilleur*, nous avons financé des bourses visant à réduire les obstacles financiers de dix étudiants autochtones pour les soutenir dans leurs études.



Le programme de bourses pour étudiants autochtones fait naître en moi un mélange d'émotions. Je suis à la fois **fier que l'on remarque mes efforts acharnés** et reconnaissant d'être entouré de gens qui ont à cœur ma réussite. **Cette bourse me rappelle que je ne chemine pas seul** et que je bénéficie du soutien des autres.



Matthew Mayowski,
Lauréat de la bourse de BDO destinée aux étudiants autochtones



Par son appui, BDO permet à des élèves du secondaire de partout au pays d'**explorer de nouvelles possibilités d'avenir**, de rencontrer des personnes qui les inspirent et de trouver la motivation et la confiance nécessaires pour poursuivre leur parcours scolaire. Il s'agit d'un **investissement significatif dans le potentiel et l'avenir** des apprenants et des communautés autochtones de partout au pays. Grâce à ce soutien, Indspire peut continuer de rendre l'éducation plus accessible et d'aider les jeunes des Premières Nations, inuits et métis à **s'épanouir et à prendre leur place dans un monde en pleine transformation**.



Kate Espina,
Vice-présidente,
Développement, Indspire



Sensibilisation aux cultures autochtones

Pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons fait appel à des partenaires autochtones pour créer un t-shirt orange exclusif. Celui-ci met en valeur l'œuvre de Mikaila Stevens, artiste micmaque de London, en Ontario, et a été imprimé par Nish Tees, entreprise de sérigraphie autochtone.

En septembre, le club de lecture autochtone et le club de lecture de BDO se sont associés pour inviter leurs membres à découvrir *52 Ways to Reconcile: How to Walk with Indigenous Peoples on the Path to Healing*, de David A. Robertson.



Pilier Personnes handicapées

En 2023, nous avons franchi une étape importante en publiant notre Plan d’accessibilité, qui témoigne de l’importance que nous accordons à l’accessibilité et à l’inclusion. Nous visons à devenir un cabinet entièrement accessible d’ici 2040. À cette fin, nous poursuivons le travail nécessaire pour faire tomber les obstacles à l’accessibilité en nous appuyant sur ce plan de mise en œuvre. Voici nos principales réalisations de la dernière année :

- Plus de 3 000 employés ont participé à la séance *La neuro-inclusion vous inclut : mettre à profit les forces de chacun et bâtir un milieu de travail inclusif*, présentée à l’occasion du séminaire S’outiller pour réussir de 2025 du cabinet.
- BDO a reçu la distinction Purple Star Employer de l’Université Western, soulignant sa détermination à adopter des pratiques d’embauche inclusives et à offrir des chances égales aux personnes handicapées.
- Nous avons lancé une formation annuelle obligatoire sur l’accessibilité à l’intention des employés à l’échelle nationale.
- Il est maintenant possible de demander des mesures d’adaptation dans les formulaires d’inscription aux activités grâce à un nouveau processus interne. Celui-ci comprend un système de suivi des demandes et prévoit des entretiens réguliers entre l’équipe des ressources humaines et les employés.
- Nous avons modifié nos pratiques de recrutement et d’intégration pour que les employés soient à l’aise de nous faire part rapidement de leurs besoins d’adaptation et pour voir à ce qu’ils reçoivent du soutien dès leur première journée de travail.
- À la suite de commentaires d’employés, nous avons actualisé les normes d’apprentissage en ligne, qui tiennent maintenant compte des apprenants neurodivergents.
- Chaque semaine, nous vérifions notre site Web externe pour nous assurer qu’il reste le plus accessible et inclusif possible au fil des ajouts de contenu.
- Nous délaissions progressivement le format PDF au profit du contenu en ligne pour simplifier la navigation et améliorer l’accessibilité.
- Nous avons passé en revue les communications, gabarits et rapports à l’échelle du cabinet, y compris le rapport annuel sur le développement durable, pour nous assurer qu’ils sont compatibles avec les lecteurs d’écran et que divers formats sont offerts.
- Nous analysons maintenant les commentaires de clients sur l’accessibilité des programmes et des services dans l’optique d’en dégager des tendances et d’orienter nos mesures d’amélioration.
- Nous tenons compte de l’accessibilité dans toutes nos décisions immobilières.

Notre équipe responsable de l’accessibilité apporte des améliorations au sein du cabinet, en plus de collaborer avec des clients de tout le pays pour faire avancer l’inclusion plus généralement.

Nous visons à devenir un cabinet entièrement accessible d’ici 2040. À cette fin, nous poursuivons le travail nécessaire pour faire tomber les obstacles à l’accessibilité en nous appuyant sur ce plan de mise en œuvre.





Pilier de la Fierté



Notre partenariat avec Fierté au travail Canada, organisme phare œuvrant à l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ en milieu de travail au Canada, demeure l'un des volets importants de nos efforts en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité. Cet organisme aide les employeurs canadiens à créer des milieux où chaque personne est valorisée, peu importe son identité ou son expression de genre, ou encore son orientation sexuelle. Comme en témoigne ce partenariat, nous mettons tout en œuvre pour améliorer réellement la diversité, l'équité et l'inclusion, non seulement au sein du cabinet, mais aussi dans les collectivités que nous servons.

Concrètement, notre collaboration avec l'organisme nous aide à attirer et à fidéliser les talents. Depuis 2025, nos offres d'emploi sont automatiquement publiées sur le site de Fierté au travail Canada. Les candidats savent ainsi que BDO a à cœur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité et travaille à bâtir une culture où chaque personne trouve sa place.



La Fierté sur le terrain

- Nous avons tenu deux tables rondes suivies d'activités de réseautage à notre bureau de Montréal en partenariat avec QueerTech, organisme national sans but lucratif qui favorise l'épanouissement des talents, l'entrepreneuriat et l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ dans l'écosystème technologique canadien.
- Au cours d'un dîner-causerie organisé avec Planned Parenthood à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons invité un membre du milieu de l'éducation communautaire à nous présenter ses perspectives sur ce que vivent les personnes queers, les défis auxquels elles font face et les façons concrètes d'agir en tant qu'alliés.
- Nous avons offert des séances de mentorat de groupe destinées aux employés 2ELGBTQIA+ portant sur trois thèmes :
 - Avancement professionnel des employés 2ELGBTQIA+;
 - Parcours personnel et décision de s'afficher ouvertement au travail;
 - Mentorat et accompagnement des personnes 2ELGBTQIA+.



Pilier Groupes racisés

En 2025, le pilier Groupes racisés a **centré ses efforts sur le mentorat, l'apprentissage, le renforcement des liens et la présence sur les campus** au moyen des initiatives suivantes :

- Pour enrichir les occasions de mentorat et d'apprentissage destinées aux employés racisés, l'équipe du pilier a participé aux activités pour les communautés de pratique du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, qui favorisent l'apprentissage continu et l'échange de connaissances.
- Afin d'accroître la sensibilisation et de renforcer l'esprit de communauté des personnes racisées chez BDO, le pilier a intensifié sa présence lors des activités organisées sur les campus et au sein des collectivités, comme la retraite des dirigeants 2025 organisée par le Black Founders Network.
- À la suite de la création officielle du réseau des champions de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité, l'équipe du pilier a collaboré avec d'autres membres du Conseil consultatif national en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité afin d'en favoriser la croissance et d'améliorer les initiatives menées dans les bureaux locaux.





Pilier Femmes

Cette année, nous avons lancé officiellement le **réseau Femmes d'exception**, nouvelle communauté de BDO qui s'emploie à favoriser l'essor des femmes et de leurs alliés à tous les échelons du cabinet. En regroupant les initiatives régionales sous une marque et une stratégie communes, le réseau Femmes d'exception accroît la mobilisation à l'échelle du cabinet, donne plus de visibilité au pilier Femmes et crée une communauté dynamique pour les femmes du cabinet. L'activité de lancement, qui s'est tenue en octobre, a marqué une étape importante. À cette occasion, des collègues de tout le pays se sont réunis pour souligner l'importance des relations que nous entretenons, du mentorat et du leadership.



Les **prix Femmes d'exception**, qui mettent en lumière le leadership des femmes et leur apport au cabinet, sont demeurés un volet central de notre démarche. Cette année, dans la foulée du lancement du réseau Femmes d'exception, nous avons mené une vaste campagne de mise en candidature et organisé une webdiffusion à l'échelle du pays. Ce programme national a donc grandement renforcé notre culture de reconnaissance et d'alliance inclusive.

En 2025, une fois encore, nous avons renforcé l'apprentissage, la création de liens et le perfectionnement professionnel grâce à notre **programme de mentorat de groupe**. Des 87 séances offertes, 44 étaient destinées aux femmes. Au cours de ces rencontres, les participantes ont ainsi pu échanger sur leurs expériences, nouer des liens et s'épauler dans leur progression.

Prix Femmes d'exception

43

participants à l'activité
de lancement

2⁺

heures de
réseautage structuré

1 000

impressions sur
LinkedIn

Programme de mentorat de groupe

1 300

participants à la
webdiffusion

380

candidatures soumises

15 %

hausse des candidatures
par rapport à l'an dernier

[Introduction >](#)[Environnement >](#)[Société >](#)[Gouvernance >](#)[Annexes >](#)

Promouvoir un milieu de travail sain

Indissociables de notre culture de bienveillance, la santé et le bien-être occupent une place centrale dans l'accompagnement que nous offrons à nos gens. Nous cherchons à enrichir continuellement nos programmes et à trouver de nouvelles avenues pour mettre à leur disposition des mesures de soutien accessibles et inclusives conformément à nos objectifs. Nous savons que le bien-être dépend des besoins individuels autant que de l'environnement de travail, ce qui comprend la charge de travail, la flexibilité et l'appui apporté dans les situations difficiles. Comme le montrent les initiatives présentées ci-après, nous sommes à l'écoute de nos gens et nous tenons compte de leurs commentaires en améliorant nos programmes, en rendant les mesures de soutien plus facilement accessibles et en favorisant une culture où tous se sentent en sécurité, soutenus et en mesure de se dépasser.

De concert avec l'équipe de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité, nous avons réalisé un sondage sur la santé et le bien-être à l'échelle du cabinet. Plus de 1 100 personnes y ont répondu et nous ont ainsi offert leur précieux point de vue. En voici quelques faits saillants :

Mon directeur semble
se soucier de mon
bien-être personnel :

92 %

des répondants
étaient d'accord ou
tout à fait d'accord

Les relations avec mes
collègues contribuent
positivement à mon bien-être :

94 %

des répondants
étaient d'accord ou
tout à fait d'accord

Mon équipe me soutient
lorsque je fais face à des
défis ou à des échecs :

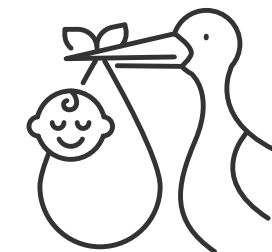
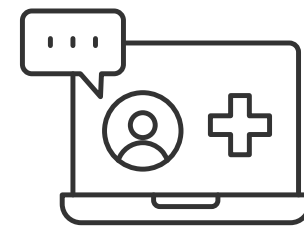
91 %

des répondants
étaient d'accord ou
tout à fait d'accord

Nous avons présenté notre énoncé d'engagement à l'égard de la sécurité psychologique, qui met en avant nos valeurs fondamentales et l'importance que nous attachons au maintien d'un milieu de travail dynamique, novateur et inclusif. Grâce à des initiatives et à des politiques claires, nous nous efforçons d'éliminer les obstacles au dialogue, d'atténuer les clivages hiérarchiques et d'instaurer un climat de confiance inclusif dans lequel chaque voix compte. C'est pourquoi nous avons intégré le thème de la sécurité psychologique aux discussions tenues dans le cadre des conférences des gammes de services cette année.



Bonification des avantages sociaux en 2025



- **Programme d'aide aux employés et à la famille et soins de santé en ligne :**
Les employés de BDO et les membres de leur famille ont maintenant accès à un nouveau programme d'aide aux employés et à la famille de même qu'à des soins de santé offerts depuis une plateforme numérique. Ils bénéficient ainsi de services intégrés répondant globalement à leurs besoins (soins primaires, soutien en santé mentale, gestion des maladies chroniques et soins spécialisés) accessibles en un seul endroit. Les données d'utilisation témoignent déjà de la pertinence de cet avantage : environ 500 heures de séances de counseling couvertes par le cabinet et 930 consultations virtuelles en soins primaires ont eu lieu.
- **Prestations pour adoption et pour maternité de substitution et donneur :**
En complément de la couverture offerte pour les traitements de fertilité, BDO a élargi en 2025 ses avantages liés à la fondation d'une famille, reconnaissant que les projets de ses gens peuvent prendre plusieurs formes. Des prestations sont maintenant offertes pour les dépenses liées à l'adoption, à la gestation pour autrui et au don jusqu'à concurrence d'un plafond viager.



Principaux programmes de remboursement des employés

- **Programme de santé et mieux-être :** Les employés peuvent demander le remboursement de leurs dépenses admissibles liées au conditionnement physique, au mieux-être, à l'équipement de bureau à domicile, aux soins des personnes âgées et autres adultes, à la garde d'enfants en cas d'urgence, aux cours prénataux et à la planification financière, jusqu'à concurrence d'un montant annuel maximal.
- **Remboursement des dépenses liées à des activités personnelles :** Grâce à ce programme flexible personnalisé, les employés obtiennent un remboursement imposable des frais liés à des activités qui contribuent à leur bien-être. Ils peuvent donc essayer quelque chose de nouveau ou s'investir pleinement dans ce qui les passionne et correspond à leurs objectifs. Il peut s'agir de voyages (billets d'avion, hébergement ou autres dépenses connexes), de loisirs et sorties en tous genres (p. ex., spectacles, concerts, événements sportifs, visites au zoo, au centre des sciences ou au musée), d'expériences gastronomiques ou de cours (p. ex., cuisine, danse ou autres activités de perfectionnement).

En manchette

- Erin Evans, spécialiste en avantages sociaux et mieux-être chez BDO, est mise en vedette dans l'article *How is disability management evolving amid remote work and technological change* de Benefits Canada, qui traite de la stratégie mise en œuvre par le cabinet en matière de gestion de l'invalidité et de soutien en milieu de travail.
- L'équipe de Benefits Canada s'est entretenue avec Brooke Schwarz, directrice au sein du Service de rémunération globale chez BDO, dans son article *Breast Cancer Awareness Month: How employers can support employees through treatment and recovery* portant sur les conséquences du cancer du sein sur la vie professionnelle et l'importance du soutien accordé avec bienveillance par l'employeur tout au long du traitement et du rétablissement.
- Pour la quatrième année consécutive, BDO a fait partie des finalistes des prix Workplace Benefits 2025 de Benefits Canada. Ce programme annuel récompense les employeurs et les administrateurs de régimes qui font figure de chefs de file favorisant la santé mentale, physique et financière de leurs employés.



L'importance de la santé mentale

La santé mentale étant une dimension fondamentale du bien-être global, il est essentiel d'avoir accès à du soutien confidentiel en temps opportun. Afin d'aider nos gens et les membres de leur famille à traverser les périodes difficiles, nous mettons à leur disposition un éventail de ressources en santé mentale, notamment des services d'aide préventive et de consultation, de l'accompagnement et du soutien en cas de crise. Ces mesures accessibles et pratiques répondent aux divers besoins qui se manifestent selon les circonstances tout au long de la vie :

- Prestation pour soins paramédicaux en santé mentale destinée à tous les employés et à leur famille
- Programme d'aide aux employés et à la famille offrant un éventail de services confidentiels pris en charge par BDO, dont les suivants :
 - Consultation individuelle
 - Consultation en couple
 - Accompagnement en santé
 - Accompagnement personnel
 - Accompagnement professionnel
 - Consultation juridique (au besoin)
 - Consultation financière (au besoin)
 - Soutien d'urgence en tout temps
 - Services de consultation pour les responsables du personnel
- Plateforme et services de soins de santé virtuels
- Consultation confidentielle en santé mentale par l'intermédiaire de notre principal fournisseur d'avantages sociaux
- Tarif préférentiel pour de la thérapie cognitivo-comportementale
- Portail axé sur le bien-être donnant accès à des outils et à des ressources comme les programmes Ça va pas aujourd'hui et Vivre avec résilience par BEACON, les vidéos pour faire une pause mentale et physique, le site HeadsUpGuy et bien plus
- Formations en santé mentale offertes par divers fournisseurs d'avantages sociaux

Nous avons souligné la Semaine de la santé mentale du 5 au 11 mai à l'échelle du cabinet et tenu, le 22 mai, une webdiffusion destinée à tout le personnel. Le thème de 2025, « La santé mentale, sans masque », mettait l'accent sur l'authenticité et les comportements de dissimulation découlant de la stigmatisation. La conférencière invitée, Alexandra Petrisano, de l'Association canadienne pour la santé mentale, a également animé un atelier lié au thème.

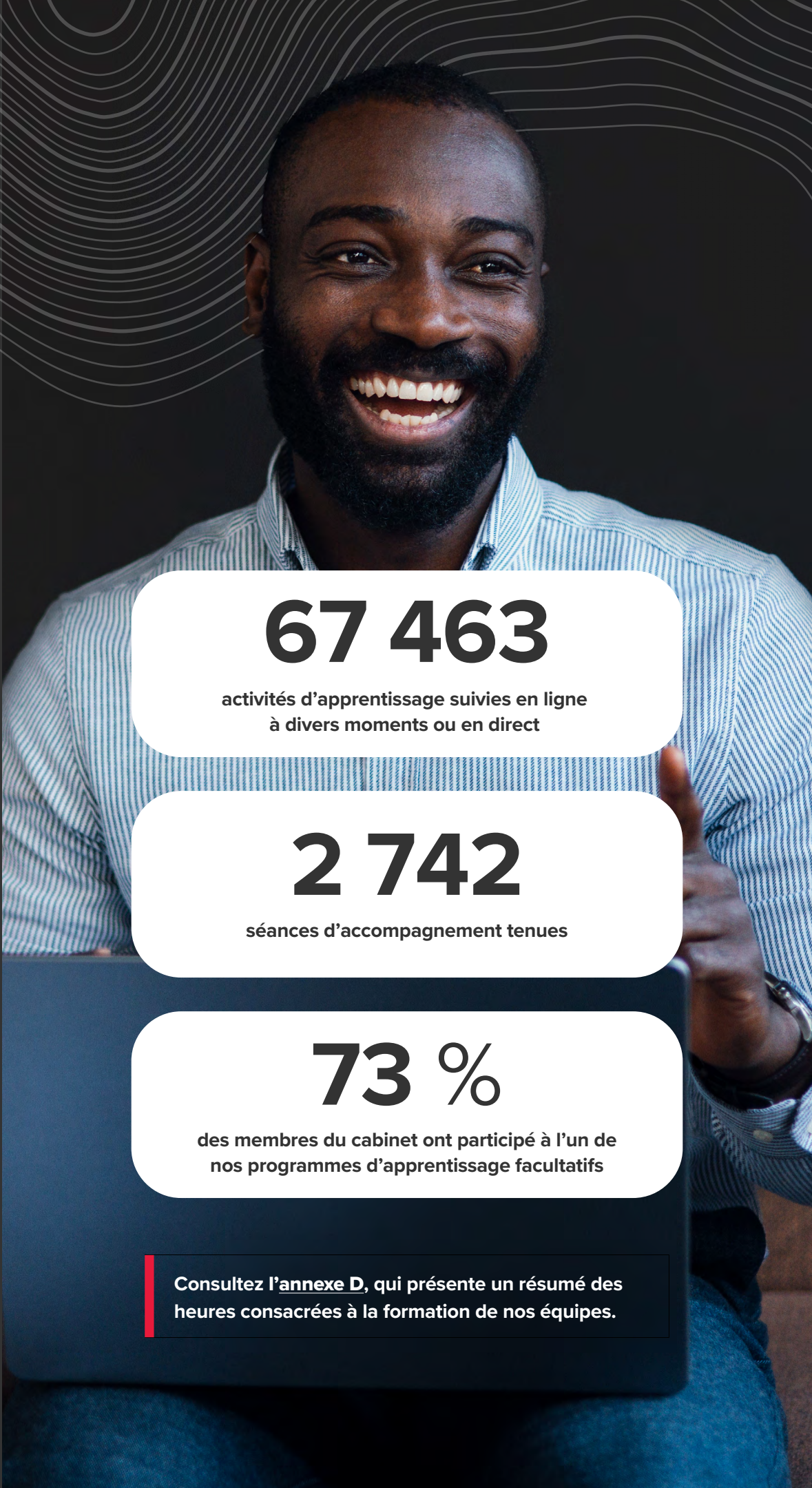


Compétences pour l'avenir

Le Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement de BDO s'appuie sur une vision novatrice qui redéfinit la façon de guider nos gens dans leur perfectionnement, de favoriser la croissance du cabinet et d'accompagner nos clients. En plus de promouvoir une culture d'apprentissage continu, nous nous faisons un point d'honneur d'offrir des occasions de perfectionnement exceptionnelles afin que nos employés puissent s'épanouir. En combinant formation structurée, apprentissage au contact des autres et expérience pratique, nous outillons nos équipes de sorte qu'elles puissent répondre aux besoins de demain tout en maintenant notre rendement élevé. Nous faisons de l'apprentissage continu une composante essentielle de notre façon de travailler, de progresser et d'accompagner les clients.

Initiatives et programmes : nouveautés en 2025

- **Croissance des associés dans le cadre du programme de croissance du cabinet :** Ce programme permet aux associés qui y participent d'obtenir des outils ainsi que d'acquérir les réflexes et les compétences nécessaires à la croissance de BDO. Il vise à libérer tout leur potentiel et s'inscrit dans l'évolution de notre stratégie globale, qui accorde une place accrue à la culture axée sur la vente.
- **Partner Leadership Academy de BDO-Ivey :** Ce programme sur mesure de quatre mois mis sur pied en collaboration avec l'équipe d'Ivey Executive Education vise à renforcer les compétences en leadership des associés de BDO pour faire avancer les priorités stratégiques du cabinet. Alliant rigueur pédagogique et résultats concrets, il prévoit une semaine de formation immersive à Ivey s'accompagnant par la suite d'activités favorisant la réflexion structurée, la mise en pratique et la collaboration chez BDO. Les participants se penchent sur leur rôle en tant que dirigeants d'un cabinet de services professionnels moderne au fil de séances animées par des professeurs, d'études de cas, de simulations et d'exercices d'intégration, le tout selon une vision d'ensemble du cabinet et dans une optique de croissance fondée sur les besoins des clients et un leadership tourné vers l'avenir.
- **Compétences stratégiques :** Série de cours sur les compétences générales destinés aux gens de l'ensemble des échelons et des gammes de services couvrant les thèmes suivants :
 - **Développement de l'intelligence émotionnelle :** Cette séance portait sur l'intelligence émotionnelle, compétence essentielle pour s'épanouir dans un contexte marqué par l'instabilité et la complexité où tout évolue rapidement. Les participants ont été amenés à réfléchir à leurs comportements et à leur façon d'entrer en relation avec les autres. Ils ont pu découvrir des stratégies concrètes pour gagner en assurance dans leurs échanges quotidiens, accroître leur influence et collaborer plus efficacement.
 - **Mentalité de croissance :** Cette séance visait à aborder l'apprentissage et le rendement sous l'angle de la croissance. Les participants ont découvert comment transformer les défis en occasions d'avancer, tirer des leçons utiles de leurs revers et renforcer leur résilience devant le changement.
 - **Ouverture d'esprit, atelier de Dan Pontefract :** Cette séance interactive donnée à l'échelle du cabinet visait à améliorer notre façon de travailler en mettant l'accent sur notre mode de pensée, soit en prenant des décisions mûrement réfléchies plutôt qu'en adoptant un mode réactif dans le feu de l'action. Conçue pour alimenter la réflexion et mettre en pratique les acquis entre les modules, elle a fourni aux apprenants des outils pour améliorer la résolution de problèmes, faire des choix éclairés au quotidien et trouver un juste équilibre entre créativité, réflexion critique et pragmatisme.
- **IA générative :** Nous avons fait progresser notre programme de formation sur l'IA générative à l'échelle du cabinet en lançant des chemins d'apprentissage de base que les employés de tous les échelons peuvent suivre par eux-mêmes. Afin de clarifier les attentes et de favoriser l'adoption de l'IA, nous avons également lancé un cours obligatoire à l'échelle du cabinet portant sur l'utilisation responsable de l'IA, conformément à la politique interne de BDO.
- **Séance d'accueil des nouveaux employés :** Une séance virtuelle d'une heure se tient chaque trimestre pour souligner l'arrivée des nouveaux employés de BDO et leur permettre de tisser rapidement des liens, de mieux comprendre notre stratégie et notre culture ainsi que de se sentir épaulés dès leur arrivée. Grâce aux perspectives communiquées par des dirigeants et aux échanges en petits groupes, les participants commencent à nouer des liens et apprennent concrètement comment progresser et s'épanouir au sein du cabinet.



67 463

activités d'apprentissage suivies en ligne
à divers moments ou en direct

2 742

séances d'accompagnement tenues

73 %

des membres du cabinet ont participé à l'un de
nos programmes d'apprentissage facultatifs

Consultez l'annexe D, qui présente un résumé des
heures consacrées à la formation de nos équipes.



Séminaire *S'outiller pour réussir*

Le séminaire *S'outiller pour réussir* propose une expérience virtuelle d'apprentissage dynamique à l'échelle nationale. Chaque séance soigneusement organisée est liée aux compétences fondamentales que nous devons cultiver en tant que cabinet dans des domaines comme l'IA, le leadership et le développement des affaires.

3 258

participants

6

conférenciers
d'honneur

8

séances

12

heures
d'apprentissage

Formation sur la durabilité

Pour souligner le Mois de la Terre en 2025, nous avons offert le nouveau cours La durabilité chez BDO : les retombées de nos efforts collectifs pour aider nos gens à adopter des habitudes cadrant avec nos objectifs de développement durable. Faisant suite à la formation sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance de 2024, ce cours allait au-delà des notions de base et présentait des mesures pratiques à appliquer tant au travail qu'à la maison. Il visait à rappeler aux participants que les progrès réels découlent de changements de comportement durables et à les encourager à poser de petits gestes fréquents pour réduire notre empreinte environnementale et faire progresser le développement durable chez BDO.

En manchette

Nous sommes fiers d'annoncer que notre Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement s'est vu décerner quatre prix d'excellence du programme HCM 2025 du Brandon Hall Group, qui soulignent notre esprit d'innovation, notre leadership et notre apport au domaine de la gestion du capital humain.

Ces prix du Brandon Hall Group comptent parmi les distinctions les plus prestigieuses dans le monde en matière de formation et de perfectionnement des talents. Ils mettent à l'honneur les entreprises qui obtiennent des résultats mesurables grâce à l'innovation, à l'excellence de leurs programmes et aux retombées organisationnelles.

BDO a reçu trois médailles d'or et une d'argent, première marque de reconnaissance externe pour nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement. Ces récompenses témoignent de notre détermination à créer une culture axée sur l'apprentissage continu et l'excellence du leadership.

- **Or** – Programme d'apprentissage et de perfectionnement le plus novateur et original pour l'atelier *Speak with Impact*
- **Or** – Meilleur programme d'encadrement et de mentorat pour l'Académie de l'encadrement des talents
- **Or** – Meilleur chef de l'apprentissage, prix décerné à Keith Keating, chef de l'apprentissage et du perfectionnement de BDO Canada
- **Argent** – Meilleure équipe de formation pour *The Chrysalis Effect : Five-Year Road to Excellence*



Ces prix illustrent les progrès remarquables de notre Service en matière d'apprentissage et de perfectionnement ainsi que la culture que nous forgeons chez BDO. Ils soulignent le mérite de nos programmes et **notre volonté commune de faire de l'apprentissage un atout stratégique** qui donne à nos gens les moyens de diriger, d'évoluer et d'offrir une valeur exceptionnelle à nos clients.



Dr. Keith Keating, Ph. D.,
Chef de l'apprentissage
et du perfectionnement,
BDO Canada





Notre apport aux collectivités

L'action communautaire fait partie intégrante de nos valeurs et contribue à l'influence positive que nous exerçons au-delà du cadre professionnel. En 2025, nos gens ont offert leur aide en faisant du bénévolat et en appuyant des organismes et des causes qui leur tiennent à cœur.

Ensemble, nous avons effectué plus de **2 500 heures de bénévolat** et versé plus de **3,5 millions de dollars** aux collectivités sous forme de dons et de commandites, contribuant ainsi à des initiatives qui renforcent le tissu social et la résilience des collectivités.

Consultez l'[annexe E](#), qui détaille la valeur en argent de nos investissements communautaires.





En campagne contre la faim

Nous poursuivons fièrement notre partenariat avec Financement agricole Canada dans le cadre de notre programme annuel En campagne contre la faim. Depuis plus de 17 ans, nous sensibilisons la population canadienne à l'insécurité alimentaire et organisons des campagnes de financement pour lutter contre la faim à l'échelle locale.

Grâce à cette campagne, le cabinet demeure présent auprès des collectivités et contribue à accroître l'accès aux aliments tout en cultivant un esprit d'entraide.

En 2025, nous avons recueilli **254 225 \$**, ce qui équivaut à **508 450 repas**, pour venir en aide à nos concitoyens.

Partout au pays, nos gens se sont mobilisés avec enthousiasme et générosité pour appuyer la campagne, apportant énergie et bonne humeur dans nos bureaux. Lancers de tartes au visage, cueillette de pommes de terre les mains dans la terre, fructueuses collectes de denrées, tournois de soccer amicaux et autres défis physiques exigeant le meilleur de chaque équipe : nos gens se sont pleinement investis pour lutter contre la faim.



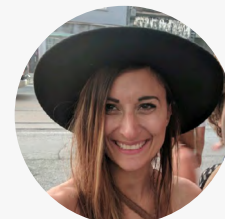
Les denrées et les fonds recueillis grâce au programme **En campagne contre la faim** vont directement aux **collectivités**, ce qui est d'autant plus important dans un contexte où le recours aux banques alimentaires atteint un sommet historique au Canada. Ils nous permettent d'acheminer de la nourriture et des ressources essentielles aux banques alimentaires du pays et à les soutenir dans leur action. Fidèle à l'esprit d'entraide qui la caractérise et à son engagement communautaire, **l'équipe de BDO Canada a grandement contribué à nos efforts**. En participant à des initiatives philanthropiques comme celle-ci, elle démontre clairement que son apport ne se limite pas à son expertise professionnelle.



Erin-Filey Wronecki,
Chef du développement et des partenariats,
Banques alimentaires Canada



Grâce au soutien de BDO, Deuxième Récolte pourra récupérer assez d'aliments **pour permettre aux organismes sans but lucratif partenaires du Canada de servir 29 107 repas**, ce qui évitera également l'émission de 98 529 livres de gaz à effet de serre et la consommation de plus de 18 millions de litres d'eau. Comme le démontre notre collaboration, en joignant nos efforts, **nous pouvons réellement réduire le gaspillage d'aliments**, combattre la faim et préserver notre planète.



Courtney Munden,
Partenariats avec les entreprises,
Deuxième Récolte





Bryndon Kydd, associé chez BDO, a transformé son engagement communautaire en véritable défi en prenant part à la BC Bike Race, épreuve annuelle d'une semaine où les cyclistes se mesurent les uns aux autres sur un nouveau parcours chaque jour.

Il a sillonné 275 km à vélo de montagne sur l'île de Vancouver et recueilli plus de 3 000 \$ au profit de Banques alimentaires Canada. Son exploit a été salué à l'échelle nationale, le [Globe and Mail](#) en ayant parlé, tout comme CPA Canada dans l'édition d'hiver 2025 de son [magazine Pivot](#).



Le vélo de montagne m'aide à gérer le stress. **Après une sortie, j'ai l'esprit plus clair et je reviens au travail plus reposé et productif.** En m'aventurant dans les sentiers exigeants, j'ai appris à ne pas me laisser envahir par mes émotions et à me concentrer sur les obstacles à surmonter. Cette attitude m'aide aussi à prendre de meilleures décisions au travail.



Bryndon Kydd,
Associé,
BDO Canada





Des activités locales aux grandes retombées

- **Course de bateaux-dragons CanSupport des Cèdres BDO** : BDO était le commanditaire principal de la 20e édition de la course de bateaux-dragons CanSupport des Cèdres, qui s'est déroulée à Montréal, le 6 septembre. Deux de nos équipes de vingt payeurs y ont également pris part. CanSupport des Cèdres offre des programmes et des services aux patients atteints du cancer et à leur famille dans le but d'améliorer leur qualité de vie du diagnostic au traitement, puis au rétablissement.
- **Movember** : Des équipes de l'ensemble du cabinet ont participé aux initiatives de sensibilisation et de collecte de fonds de la campagne Movember au profit de la santé masculine. Cette campagne a suscité des conversations importantes sur la santé mentale et la prévention du suicide ainsi que sur le cancer de la prostate et le cancer testiculaire, tout en favorisant l'ouverture et le soutien entre collègues.
- **Nuit la plus froide de l'année** : Des équipes de BDO à l'échelle du pays ont pris part à la marche de la Nuit la plus froide de l'année. Elles ont ainsi recueilli des fonds au profit d'organismes de bienfaisance venant en aide aux personnes qui vivent de la détresse, ne mangent pas à leur faim ou sont en situation d'itinérance. Ces collectes de fonds et la participation de nos équipes ont permis d'appuyer des organismes qui fournissent des services essentiels et prennent soin des personnes vulnérables dans nos collectivités.

Commanditaire Élite de Golf Canada

À titre de commanditaire Élite de Golf Canada pour les années à venir, nous finançons des tournois qui font briller les meilleurs golfeurs du pays et d'ailleurs. Au-delà de la compétition, nous appuyons notamment le programme de développement des jeunes First Tee – Premier départ – Canada, qui vise à éliminer les obstacles à la pratique du golf en rendant ce sport plus accessible, inclusif et formateur. En donnant accès au golf à des jeunes de divers horizons, y compris ceux qui rencontrent des obstacles financiers, sociaux ou structurels, le programme leur permet de gagner en confiance, de trouver leur place et d'acquérir des compétences qui leur serviront également hors du terrain. Grâce à notre commandite, plus de 3 000 athlètes d'ici et d'ailleurs peuvent assouvir leur passion commune pour le golf malgré la diversité de leurs parcours et de leurs niveaux de jeu.



Progresser en misant sur l'innovation

Notre vision de l'innovation

L'équipe de notre catalyseur stratégique Innovation et changement fait évoluer BDO en mettant l'innovation structurée des processus et des technologies au profit de nos gens, le tout en assurant la gouvernance, le respect des normes professionnelles et la création de valeur à long terme.

À l'heure où les technologies émergentes, dont l'IA, prennent de plus en plus de place, notre ligne directrice est claire : **ces outils doivent améliorer la qualité, renforcer la confiance et faciliter le travail de nos gens tout en préservant la responsabilité professionnelle.**

En 2025, nous avons mis l'accent sur trois grandes priorités :

- **Former nos gens** : Consolider les compétences en IA, renforcer le jugement professionnel et assurer le perfectionnement continu pour que les gens se servent des nouvelles technologies de façon responsable.
- **Moderniser notre modèle opérationnel** : Améliorer les flux de travail pour accroître la qualité et l'uniformité. Les gains d'efficacité obtenus nous permettent de nous consacrer davantage à la prestation de services-conseils et de poursuivre le perfectionnement de notre équipe selon les politiques de gouvernance en place.
- **Innover de façon responsable** : Continuer de préciser les attentes à l'égard de la surveillance adéquate de l'IA, du jugement professionnel et de la vérification des résultats qu'elle génère, et poursuivre le renforcement de la gouvernance en 2026.



Progrès en matière d'innovation depuis l'an dernier

En 2025, nous avons fait évoluer les initiatives présentées dans notre rapport sur le développement durable de 2024 en mettant l'accent sur la rigueur opérationnelle et la gouvernance.

Voici certaines de nos réalisations :

- Mise à profit continue de fonctionnalités d'IA pour accroître la productivité et enrichir les connaissances conformément à la politique d'utilisation responsable à l'échelle du cabinet;
- Amélioration des plateformes numériques internes afin d'accroître la fiabilité et la transparence, et de renforcer les contrôles de la qualité;
- Rappel fréquent des normes en matière d'utilisation responsable de l'IA, selon lesquelles les résultats doivent être vérifiés et validés par des professionnels qualifiés.

En 2025, nous avons surtout cherché à renforcer les contrôles de base, l'administration des données et la surveillance. L'innovation durable s'appuie autant sur la rigueur que sur la créativité.

Voici d'autres mesures prises au cours de l'année pour favoriser l'innovation :

- Mise en œuvre élargie d'initiatives d'apprentissage axées sur la maîtrise de l'IA et l'utilisation responsable des technologies à l'échelle du cabinet;
- Renforcement de la collaboration entre l'équipe Innovation et changement, le Service TI, le Service en gestion de risques et les gammes de services afin d'assurer une surveillance coordonnée et de mettre à profit les pratiques éprouvées;
- Amélioration continue des cadres de gouvernance en fonction de l'évolution des risques et des exigences réglementaires.

Ces efforts témoignent de notre volonté de faire croître nos capacités de façon responsable en misant sur nos gens.



Gouvernance



Aperçu

Depuis plus d'un siècle, nous assurons la réussite de BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. grâce à une gouvernance solide et à une détermination inébranlable à offrir des services hors pair. En tant que conseillers de confiance, nous nous imposons les exigences les plus élevées qui soient en matière d'intégrité, de qualité et d'éthique.

Nous prenons grand soin de réaliser toutes nos activités en adoptant une conduite irréprochable. Nous veillons à ce que nos décisions, nos comportements et nos systèmes s'appuient sur notre cadre de gouvernance interne rigoureux et qu'ils respectent toutes les obligations légales et réglementaires. Que ce soit comme auditeurs, consultants ou partenaires stratégiques, nous nous acquittons de nos responsabilités professionnelles avec un sens aigu du devoir.



Pour le conseil d'administration de BDO, il est de la plus haute importance d'assurer la gouvernance en misant rigoureusement sur l'intégrité, la responsabilité et la transparence. **Guidés par des principes clairs, nous mettons tout en œuvre pour mener nos activités dans le respect des règles éthiques, favoriser un milieu inclusif et équitable, et faire de la santé et du bien-être de nos gens une priorité.**

Nous sommes conscients que nos clients nous accordent leur pleine confiance et s'attendent à ce que **le cabinet protège leurs renseignements confidentiels, préserve son indépendance et leur fournisse des services professionnels fiables.** Portés par les valeurs qui les animent, nos gens ont à cœur de redonner aux collectivités, de protéger l'environnement et d'épauler les plus démunis.



David Veld
Président du conseil d'administration



Structure de gouvernance de BDO

Selon le contrat de société de BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L., le conseil d'administration doit compter au plus onze membres, dont un maximum de deux membres indépendants, pour assurer l'efficacité optimale de ses travaux et maintenir une bonne gouvernance.

Conformément au contrat de société de BDO Canada et aux politiques applicables, le conseil d'administration supervise les activités du cabinet et a mis sur pied des comités spécialisés pour renforcer la gouvernance et exercer efficacement ses responsabilités. La chef des affaires juridiques du cabinet agit à titre de secrétaire du conseil et participe à toutes les réunions du conseil et des comités en tant que membre sans droit de vote.

La chef de la gestion des risques, la chef des affaires juridiques ainsi que le chef de la qualité et des normes professionnelles en certification relèvent du président-directeur général.

Au 31 décembre 2025, notre conseil d'administration était composé de onze membres :

9 associés élus par leurs pairs



2 membres externes indépendants nommés par le conseil d'administration



Notre président-directeur général, **Bruno Suppa**, doit rendre compte au conseil d'administration. Dans le cadre de ses fonctions, il dirige l'équipe de la haute direction, composée du chef de l'exploitation et d'associés directeurs qui gèrent le cabinet à l'échelle du Canada.





Notre conseil d’administration

Au 31 décembre 2025, le conseil d’administration était composé de membres provenant des différentes gammes de services et d’autres membres dans les proportions suivantes :

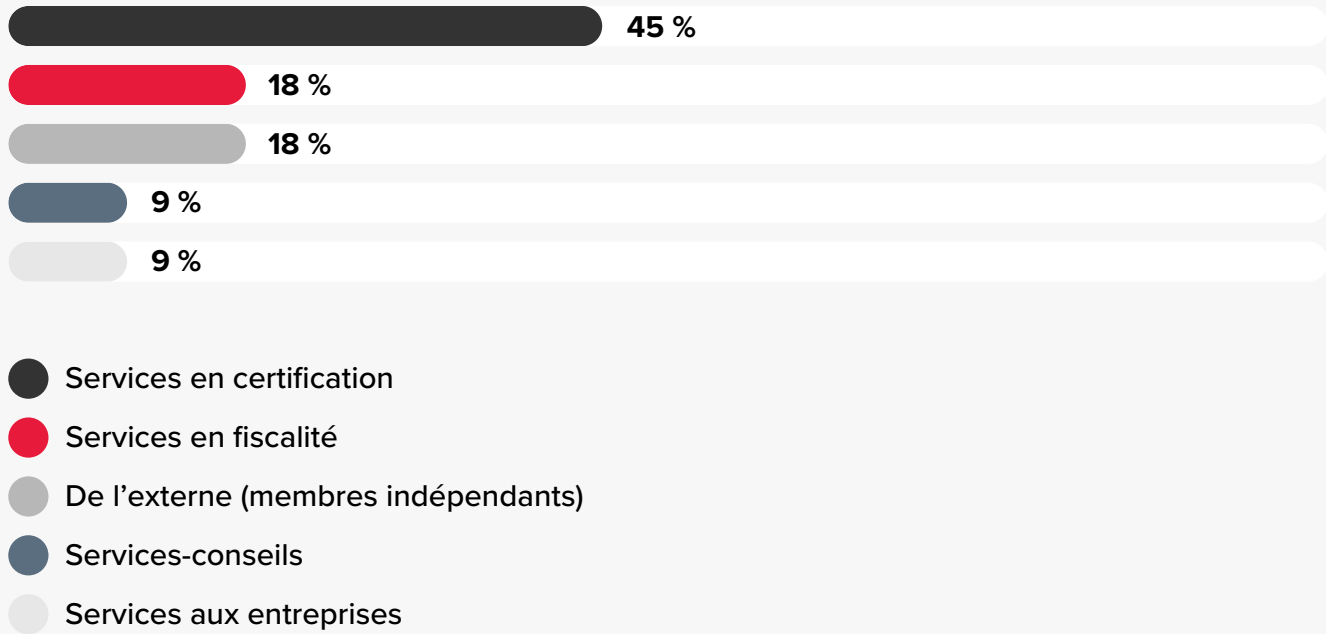


Illustration 7. Parmi les membres du conseil d’administration, 45 % proviennent des Services en certification, 18 % des Services en fiscalité, 18 % de l’externe, 9 % des Services-conseils et 9 % des Services aux entreprises.

Membres de notre conseil d’administration*

	Jameson Bouffard, président du comité de surveillance financière	Toronto (Ontario)	Services en certification
	Janet Boyle, présidente du comité de la gouvernance et des risques	Toronto (Ontario)	Membre indépendante
	Ryan Brain	Toronto (Ontario)	Membre indépendant
	Mina Farinacci	Montréal (Québec)	Services aux entreprises
	Kelly Hagen	Oakville (Ontario)	Services-conseils
	Greg London, président du comité de stratégie et d’exécution	St. John’s (Terre-Neuve-et-Labrador)	Services en fiscalité
	Daryl Maduke, président du comité sur les talents et la culture	Vancouver (Colombie-Britannique)	Services en fiscalité
	Peter Matutat	Markham (Ontario)	Services en certification
	Dan Nagle	Kitchener-Waterloo (Ontario)	Services en certification
	David Veld, présent du conseil	Oakville (Ontario)	Services en certification
	Lorraine Walker	Calgary (Alberta)	Services en certification

* Au 31 décembre 2025

Pour connaître les responsabilités du conseil d’administration, veuillez consulter l’[annexe F](#).



Tableau des compétences du conseil d'administration

Chaque année, le conseil d'administration passe en revue les compétences et l'expertise que ses membres doivent posséder pour jouer son rôle efficacement dans un milieu en constante évolution. L'**annexe G** présente les compétences et l'expérience relevées par le conseil dans le cadre de cette évaluation qu'il souhaite conserver ou renforcer.

Cette expertise tant technique que stratégique **permet au conseil de superviser efficacement la stratégie, la gestion des risques et l'exercice du leadership de BDO.** Ce tableau fait état des compétences et des connaissances prioritaires pour que le conseil puisse s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance.

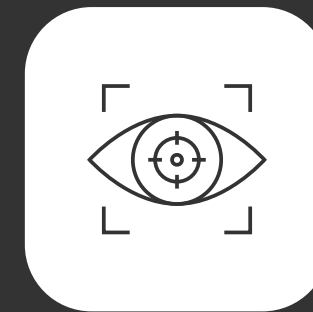
Principales compétences et connaissances



Stratégie et modèle d'affaires



Gestion des risques d'entreprise



Technologie, IA et surveillance des risques numériques



Connaissance du secteur des services professionnels et du modèle des sociétés de personnes



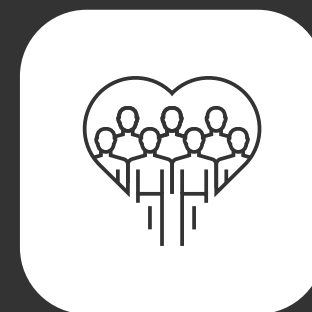
Gestion des talents et du capital humain



Expertise en matière de finance et de comptabilité



Gouvernance d'un conseil d'administration et efficacité du processus décisionnel



Développement durable et leadership inclusif



Conformité réglementaire et supervision sur le plan juridique



Mobilisation des parties prenantes et mise en valeur de la réputation



Innovation et changement stratégique



Comités du conseil d'administration

Pour soutenir le conseil dans son mandat, quatre comités qui se penchent sur les fonctions organisationnelles essentielles ont été mis en place :

- Comité de surveillance financière
- Comité de la gouvernance et des risques
- Comité sur les talents et la culture
- Comité de stratégie et d'exécution

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le mandat et la composition de ces comités, veuillez consulter l'[annexe H](#).

Équipe de la haute direction*

— Chefs de gamme de services

— Catalyseurs stratégiques



Bruno Suppa
Président-directeur général



David Simkins
Chef de l'exploitation



Jenny Gu
Associée directrice,
Services en certification



Robert Lawrence
Associé directeur,
Services aux entreprises



Rachel Gervais
Associée directrice,
Services en fiscalité



Jeff Chapman
Associé directeur,
Services-conseils,
chef, Marchés
et secteurs



Kerri Plexman
Associée directrice,
Talents et culture



Sonia Edmonds
Associée directrice,
Innovation et
changement

* Au 31 décembre 2025



Comportement éthique et conformité juridique et réglementaire

Notre réussite soutenue sur le marché tient à l'importance que nous attachons à la qualité et à la confiance que nous accordent nos clients. Pour que rayonne à l'échelle du cabinet une culture axée sur l'intégrité et la conformité, nous favorisons une conduite éthique résultant de la formation continue et du respect des lois, règlements, normes professionnelles et politiques internes.

Tous les membres du personnel de BDO doivent agir de façon irréprochable en faisant preuve d'honnêteté, d'intégrité, de transparence et de professionnalisme. **Ils sont également tenus d'assumer leurs obligations légales, réglementaires et professionnelles dans l'exercice de leurs responsabilités.**



Respect des normes juridiques et éthiques

Notre **code de conduite** établit les attentes éthiques à l'endroit de nos gens et les moyens par lesquels nous remplissons nos obligations légales, réglementaires et professionnelles. Voici certaines des mesures que nous prenons à cette fin :

- Nous assurons la conformité aux exigences réglementaires avec intégrité en nous fondant sur des processus clairement établis.
- Nous protégeons les données confidentielles et personnelles de nos clients contre l'accès, la divulgation et l'utilisation non autorisés.
- Nous adoptons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de pots-de-vin ou de corruption et de toutes autres pratiques contraires à l'éthique.
- Nous nous engageons à maintenir nos politiques et nos procédures de lutte contre le crime financier, la corruption, le blanchiment d'argent, le trafic de stupéfiants et la traite des personnes.
- Nous adhérons aux sanctions imposées par le gouvernement du Canada.
- Nous nous engageons à respecter des pratiques commerciales équitables et à exercer une concurrence loyale dans tous nos services.
- Nous respectons les organismes de réglementation et nous nous engageons à travailler avec eux pour remplir notre rôle sur les marchés publics.
- Le respect de notre code de conduite est une condition d'association et d'emploi au sein de notre cabinet.

En 2025, nous avons mis en place la politique sur l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA) de BDO Canada ainsi qu'une formation connexe obligatoire dans le but de renforcer nos normes éthiques quant à l'utilisation de cette nouvelle technologie. La formation aborde l'exercice du jugement professionnel, la protection et la confidentialité des données, la prise de conscience de ses préjugés, la propriété intellectuelle ainsi que le respect des lois, des règlements et des normes professionnelles. Cette initiative s'inscrit dans notre engagement à gérer les risques

émergents de façon responsable tout en maintenant la confiance et en fournissant des services professionnels de grande qualité. À cette fin, notre comité de gouvernance de l'IA, présidé par notre chef de la gestion des risques, supervise l'élaboration des politiques liées à l'IA, en plus de suivre l'évolution des normes réglementaires et éthiques touchant l'IA et de fournir une orientation stratégique quant à l'adoption de l'IA, à la conformité et à l'atténuation des risques.

Nous avons élaboré un code de conduite des fournisseurs pour nous assurer qu'ils partagent notre engagement à adopter une conduite éthique et appropriée. Ce code de conduite, qui entrera en vigueur ultérieurement, présente les normes que nos fournisseurs doivent respecter. Il concorde avec nos valeurs fondamentales et réitère notre engagement envers les clients et les collectivités.

Indépendance

L'indépendance de notre cabinet, de nos associés et de nos employés est essentielle à nos activités. Nous la préservons au moyen de systèmes rigoureux ainsi que de politiques et de procédures exhaustives qui s'appuient sur les normes relatives à l'indépendance, notamment le code de déontologie de l'IESBA et les codes de déontologie des CPA au Canada, auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les règles et les normes en matière d'indépendance établies et administrées par la Securities and Exchange Commission des États-Unis et le Public Company Accounting Oversight Board.

Les politiques et procédures du cabinet qui assurent le maintien de son indépendance prévoient notamment :

- l'interdiction pour tout le personnel de BDO de détenir des intérêts financiers et d'entretenir des liens non permis;
- la tenue et la communication d'une liste des entités restreintes afin d'éviter tout intérêt financier interdit;
- l'obligation pour les membres des équipes de missions de certification de confirmer leur indépendance et, le cas échéant, de consulter les responsables avant d'entreprendre des démarches d'emploi auprès d'un client des services en certification;

- des protocoles de rotation obligatoire des associés conformes aux exigences des normes professionnelles et visant à préserver l'objectivité et l'indépendance;
- une confirmation annuelle en matière d'indépendance et une formation à ce sujet que doivent suivre tous les membres du personnel du cabinet;
- des procédures obligatoires de vérification des conflits d'intérêts qui assurent la conformité et permettent de confirmer que seuls des services autres que de certification autorisés sont fournis aux clients des Services en certification et à leurs entités liées;
- un processus centralisé encadrant les relations d'affaires, selon lequel il faut obtenir l'approbation du Service en gestion de risques avant d'établir toute relation d'affaires avec un tiers;
- l'obligation de signaler au Service en gestion de risques toute atteinte à l'indépendance dès qu'elle est constatée afin qu'une évaluation appropriée soit menée et, le cas échéant, que la situation soit communiquée au client des Services en certification.

Conformité

En plus des exigences réglementaires, notre souci de l'éthique et de l'indépendance nous pousse à respecter scrupuleusement nos politiques et procédures internes. Celles-ci comprennent une confirmation annuelle en matière de conformité, des processus rigoureux permettant de repérer les conflits d'intérêts au Canada et à l'étranger, des procédures de consultation auprès d'experts, des mécanismes de surveillance de la conformité réglementaire et des mesures encadrant la confidentialité.



Surveillance des occasions et des risques

Notre approche en matière de gestion et de détermination des risques

Notre programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) offre une méthode structurée pour cerner, évaluer et surveiller les risques susceptibles de nuire à l'atteinte de nos objectifs stratégiques. Il nous guide également dans la hiérarchisation des risques importants, la préparation aux nouveaux défis et la prise de mesures d'atténuation appropriées.

Fondé sur le cadre de travail du Committee of Sponsoring Organizations, notre programme de GRE est mis en œuvre sous la direction de la chef de la gestion des risques, qui reçoit le soutien des responsables des risques et de l'équipe de la haute direction. Le comité de la gouvernance et des risques du conseil d'administration en assure par ailleurs la supervision et l'orientation.

Objectifs du programme de GRE

Les objectifs de notre programme de GRE sont notamment les suivants :

- Fournir une base structurée pour la planification stratégique et la prise de décisions;
- Aider le cabinet à atteindre ses objectifs stratégiques;
- Améliorer la gouvernance et les processus de gestion du cabinet;
- Encourager les décideurs à déterminer les occasions d'affaires qui profiteront au cabinet, sans toutefois l'exposer à des risques inacceptables;
- Fournir un cadre pratique et utile aux associés et au personnel professionnel afin de déterminer et d'évaluer les risques inhérents aux décisions qu'ils prennent.

Détermination et évaluation des risques

Nous utilisons différents moyens, dont les suivants, pour repérer les risques et les occasions :

- Évaluation de notre stratégie par rapport à la dynamique du marché;
- Surveillance des changements législatifs et réglementaires et évaluation de leurs conséquences pour notre cabinet et chacune de ses gammes de services;
- Suivi du contexte géopolitique et des tendances globales du marché ayant une incidence sur le secteur des services professionnels et nos clients;
- Examen des tendances à l'échelle du cabinet et du secteur de concert avec les équipes de direction nationale et mondiale;
- Consultations auprès des organismes de réglementation des audits et des services professionnels.

Après avoir déterminé les risques et les occasions, nous en analysons la probabilité et les répercussions potentielles, puis nous évaluons la mesure dans laquelle nos contrôles et nos processus actuels en tiennent compte adéquatement.

Essentielle au maintien de la résilience et du rendement du cabinet à long terme, la gestion efficace des risques est au cœur de notre approche de gouvernance.





S'ils se concrétisent, les risques et les occasions présentés ci-contre sont les plus susceptibles d'influer sur la réalisation de nos priorités stratégiques.*

* Au 31 décembre 2025

Occasions et risques stratégiques

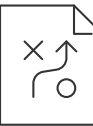
Stratégie du cabinet



Innovation



Stratégie en matière de TI

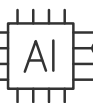


Occasions et risques réglementaires

Changements du cadre réglementaire



Systèmes d'IA



Occasions et risques opérationnels

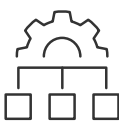
Confidentialité et sécurité des données



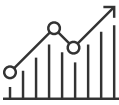
Cybersécurité



Infrastructure informatique



Développement des marchés et incertitude économique



Ressources en talents



Processus de mobilisation



Résilience opérationnelle



Surveillance des risques

Le contexte évoluant continuellement, nous réévaluons périodiquement notre profil de risque pour veiller à ce que notre programme de GRE demeure efficace et adéquat, en plus de revoir nos processus de détermination et d'évaluation des risques deux fois par année. Par ailleurs, nos examens annuels des risques tiennent maintenant compte des facteurs liés au climat. Nous nous employons donc à repérer, à évaluer et à surveiller les risques climatiques transitoires et physiques. La section « Environnement » du rapport fournit plus d'information à ce sujet.

Communication des risques au conseil d'administration et à l'équipe de la haute direction

Par l'entremise du comité de la gouvernance et des risques, le conseil d'administration assume la responsabilité ultime de la surveillance du programme de GRE. Les membres de ce comité, tout comme ceux de l'équipe de la haute direction, reçoivent des comptes rendus réguliers du Service en gestion de risques. Ils peuvent ainsi surveiller les principaux risques, évaluer l'efficacité des contrôles et offrir des conseils stratégiques au besoin.



Politiques et procédures en matière de risques

En plus du programme de GRE, nous nous sommes dotés d'un ensemble de politiques en matière de risques, de formations et de procédures opérationnelles qui assurent la qualité élevée des services et la conformité aux normes professionnelles.

Notre *Manuel de gestion des risques*, accessible à tout le personnel, présente les exigences relatives aux principaux processus :

- Examens de contrôle de la qualité
- Évaluations des conflits d'intérêts
- Procédures en matière d'indépendance et suivi connexe
- Procédures d'acceptation des clients et des missions
- Cotes de gestion des risques
- Formation sur les risques obligatoire à l'échelle du cabinet
- Conformité aux obligations associées à des sanctions
- Conformité aux règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent





Peu importe ce que nous faisons, nous agissons résolument de manière éthique et luttons contre la corruption sous toutes ses formes.

Norme internationale de gestion de la qualité

Conformément aux exigences des organismes de réglementation canadiens et internationaux, les cabinets de services professionnels doivent se doter de systèmes de gestion de la qualité rigoureux et les améliorer continuellement. En 2020, le Conseil des normes d'audit et de certification a publié la Norme internationale de gestion de la qualité 1 (ISQM 1), qui a été adoptée au Canada en tant que Norme canadienne de gestion de la qualité 1 (NCGQ 1). Ces normes exigent que les cabinets mettent en œuvre et évaluent périodiquement des systèmes de gestion de la qualité qui répondent aux objectifs et fonctionnent efficacement.

Afin de maintenir la conformité de BDO à la NCGQ 1, nous effectuons un suivi de notre système de gestion de la qualité pour obtenir l'assurance raisonnable qu'il répond aux objectifs et fonctionne efficacement.

Politique de protection en cas de dénonciation

Notre politique de protection en cas de dénonciation fournit aux gens de BDO un mécanisme pour signaler tout acte malhonnête, illégal ou contraire à l'éthique commis par un membre du cabinet. Selon la marche à suivre qui y est décrite, les gens peuvent communiquer avec les responsables internes ou utiliser de façon anonyme l'outil de Mitrastech Ethics Hotline (anciennement ClearView Connects), fournisseur de services externe qui offre des systèmes de dénonciation confidentielle à des entreprises à l'échelle du Canada. La plateforme de signalement est accessible depuis l'intranet du cabinet.

Tous les membres de BDO doivent s'assurer de bien comprendre et de respecter les exigences de cette politique, en plus de suivre la formation obligatoire sur le processus de dénonciation et les responsabilités connexes.

Engagement envers la lutte contre la corruption

Peu importe ce que nous faisons, nous agissons résolument de manière éthique et luttons contre la corruption sous toutes ses formes. Notre cabinet est tenu d'assumer ses responsabilités à cet égard conformément aux lois, aux règlements et aux normes professionnelles au Canada ainsi qu'aux exigences internationales en place dans les nombreux territoires où nous réalisons nos travaux. Pour prévenir les risques de corruption, nous imposons des restrictions claires s'appliquant à certains types de dépenses et nous avons adopté une politique sur les cadeaux et marques d'hospitalité. En outre, nous nous conformons aux normes de BDO Global en matière de lutte contre la corruption, qui établissent des attentes uniformes concernant les comportements éthiques au sein de tous les cabinets du réseau.



Protection des données

Politique de protection des renseignements personnels

Indissociable des activités de BDO, la protection des renseignements personnels est essentielle au maintien de notre relation de confiance avec nos clients. Nous prenons diverses mesures techniques et organisationnelles pour honorer notre engagement en ce sens :

- Collecte, utilisation et communication des renseignements personnels conformément à notre déclaration de confidentialité, à nos politiques internes et aux lois applicables;
- Mise en place de mécanismes de protection des données personnelles contre l'utilisation abusive, la divulgation ou l'accès non autorisés, ou encore la perte, la suppression ou la modification accidentelles;
- Application de processus visant à traiter les questions sur la confidentialité, les préoccupations à ce sujet et les demandes d'information présentées conformément à la loi;
- Respect des lois pertinentes et gestion des incidents potentiels selon des protocoles d'intervention bien définis.

Afin de garantir la confidentialité des renseignements de nos clients et de nos employés, nous avons mis en place un ensemble exhaustif de politiques et de procédures.

Sécurité et protection des données

Nous mettons tout en œuvre pour assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données qui nous sont confiées. La sécurité de l'information fait partie intégrante de notre culture, ce qui se manifeste

dans nos activités et nos services et fait de notre cabinet un chef de file en matière de sécurité au sein du réseau mondial de BDO.

À titre de dépositaire de données sensibles, tant celles des clients que du cabinet, nous avons obtenu la certification ISO 27001. Cette norme de référence mondiale en ce qui concerne les pratiques exemplaires de sécurité de l'information consolide notre rôle en tant que partenaire de confiance.

Notre Service TI s'emploie à renforcer nos capacités en matière de sécurité en misant sur l'évaluation des risques et l'amélioration continue. Voici certaines mesures mises en œuvre à cette fin :

- Concevoir et entretenir des systèmes résilients et sécurisés;
- Empêcher l'accès non autorisé aux renseignements permettant d'identifier une personne et aux autres données confidentielles;
- Voir à ce que nos partenaires technologiques aient les mêmes exigences que nous sur le plan de la sécurité;
- Intervenir rapidement et efficacement en cas d'incident et traiter les nouvelles cybermenaces avec la même diligence;
- Outiller nos gens pour qu'ils puissent contribuer activement à la prévention des incidents de sécurité;
- Fournir des garanties de sécurité claires à nos clients ainsi qu'à leurs clients.

En plus des pratiques de sécurité de l'information en place à l'échelle du cabinet, des exigences gouvernementales particulières sur ce plan s'appliquent dans le cadre de certaines missions. Nous participons d'ailleurs au Programme de sécurité des contrats du gouvernement du Canada, auquel deux de nos bureaux se sont réinscrits, soit ceux de Winnipeg en 2023 et d'Ottawa en 2024 (l'inscription est valide pendant trois ans). Dans le cadre de ce programme, un agent de sécurité d'entreprise et quatre suppléants travaillent à protéger les renseignements et les biens sensibles du gouvernement, notamment en veillant au maintien d'environnements de travail sécurisés qui satisfont aux exigences du fédéral.

À titre de dépositaire de données sensibles, tant celles des clients que du cabinet, BDO a obtenu la certification ISO 27001. Cette norme de référence mondiale en ce qui concerne les pratiques exemplaires de sécurité de l'information consolide le rôle de BDO en tant que partenaire de confiance.



Harmonisation de la gouvernance aux défis changeants

Afin de comprendre l'incidence potentielle des risques émergents sur nos activités, nous nous tenons au fait de l'évolution du contexte commercial, économique et réglementaire. Cette surveillance nous permet de renforcer nos pratiques de gouvernance et les capacités nous permettant d'honorer les engagements figurant dans le présent rapport.





Annexes



Annexe A : Aperçu des services en développement durable de BDO Canada

Solutions responsables favorisant la croissance et facilitant la gestion des risques

Partout au Canada, les entreprises doivent répondre à des attentes croissantes à l'égard des pratiques d'affaires responsables. Les clients, les prêteurs, les organismes de réglementation, les employés et les autres parties prenantes estiment qu'elles doivent bien comprendre et gérer les risques associés à leur chaîne d'approvisionnement, à leurs émissions, aux normes du travail et aux incidences de leurs activités dans les collectivités. Dans un marché où la concurrence s'intensifie, les entreprises qui n'ont pas de cadre d'action clair pourraient voir leurs coûts augmenter, leur réputation mise à mal et certaines occasions de croissance leur échapper.

L'équipe de BDO spécialisée en développement durable accompagne les clients dans la mise en œuvre de leur stratégie, la présentation de l'information et l'évaluation des risques, en plus de leur fournir des services-conseils connexes.

Voici nos principaux domaines de services :

- **Stratégie et présentation de l'information en matière de développement durable :** Conseils sur la présentation de l'information de façon transparente selon les principaux cadres de référence et les besoins des parties prenantes
- **Gestion de la chaîne d'approvisionnement :** Cartographie de la chaîne d'approvisionnement, évaluation des risques et accompagnement en matière de contrôle diligent, de formation et de présentation de l'information
- **Évaluation des risques climatiques et de la résilience :** Analyse des répercussions financières et opérationnelles des changements climatiques au moyen de cadres reconnus pour accompagner les clients dans la planification et l'évaluation des risques
- **Comptabilisation des émissions de carbone :** Mesure des émissions de GES aux fins de la présentation de l'information, de l'évaluation de la conformité et de la planification des mesures de réduction
- **Certification en matière de durabilité :** Services visant à fournir une assurance limitée ou raisonnable quant aux informations portant précisément sur la durabilité, conformément aux normes de certification applicables

Le développement durable n'est plus l'objet d'une initiative à part. Il prend maintenant de plus en plus d'importance dans les stratégies mises en œuvre pour accroître la résilience organisationnelle, répondre aux attentes des parties prenantes et créer de la valeur à long terme. En misant sur une démarche claire et pragmatique, les entreprises sont mieux outillées pour faire avancer leurs priorités, qu'il s'agisse de croissance, de talents, de gestion des risques ou d'accès au capital.

Services-conseils en matière d'accessibilité

BDO offre des services-conseils en matière d'accessibilité aux entreprises de toutes tailles provenant d'un éventail de secteurs afin de les aider à rendre leur milieu pleinement accessible aux personnes handicapées. Assurer l'accessibilité n'est pas seulement une obligation légale ou une responsabilité sociale. Il s'agit également d'un important facteur contribuant à la réussite et au rayonnement de l'image de marque.

Les entreprises mettent de plus en plus l'accent sur l'accessibilité, ce qui leur permet de s'adapter à l'évolution des attentes de la main-d'œuvre, des clients et de l'ensemble des parties prenantes. Comme pratiquement chaque personne se retrouvera en situation de handicap au cours de sa vie, l'accessibilité joue un rôle essentiel dans la création de milieux inclusifs et la prestation de services répondant aux besoins de tous.

Les membres de l'équipe de BDO dédiée à l'accessibilité comptent ensemble des dizaines d'années d'expérience. Ils ont également une connaissance concrète de la réalité des personnes handicapées, qu'ils mettent à profit auprès des employés, des clients et des autres parties vivant avec un handicap. L'expérience des personnes handicapées constitue une source d'information essentielle pour orienter les démarches en matière d'accessibilité.

BDO aide ses clients à aller au-delà de la simple conformité réglementaire en les accompagnant notamment dans la réalisation d'évaluations de l'accessibilité, l'élaboration de plans d'accessibilité et de rapports d'étape ainsi que la recherche sur les pratiques exemplaires. Le cabinet conseille également les entreprises mettant en œuvre des changements liés à l'accessibilité qui touchent, par exemple, la gouvernance et la culture organisationnelle, l'emploi, les installations physiques, les

communications, les environnements numériques, les programmes et services ainsi que l'approvisionnement. Les entreprises peuvent ainsi intégrer plus efficacement l'accessibilité à leur stratégie, à leurs activités et à leur culture, ce qui contribue à l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées.

Solutions pour le marché des communautés autochtones

Les priorités et les objectifs varient selon les communautés, les organismes et les entreprises autochtones. L'accompagnement offert doit donc tenir compte de la diversité de leurs besoins. Alors que certaines communautés souhaitent mettre en place les fondements de leur croissance future, d'autres recherchent plutôt des solutions spécialisées pour consolider leurs activités.

Chez BDO, nous avons à cœur de tisser des liens étroits avec les clients autochtones et d'élaborer avec eux une approche pragmatique fondée sur l'écoute qui tient compte de leur réalité unique et de leurs priorités. Nous soutenons l'autodétermination et aidons les communautés ainsi que les organismes à mettre en œuvre des mesures qui renforceront leurs capacités et leur permettront d'optimiser leurs activités, leurs systèmes et leurs processus, en plus de tirer parti des technologies lorsque celles-ci contribuent à l'atteinte de leurs objectifs.

Nos services répondent aux besoins des communautés autochtones à chaque étape de leur développement. Nous les accompagnons notamment dans l'obtention d'aide financière, la planification stratégique et communautaire ainsi que l'amélioration opérationnelle grâce au renforcement de la gouvernance, des processus et des systèmes. Notre approche fondée sur la confiance, le respect et la collaboration nous permet de soutenir les communautés et les organismes autochtones dans leurs démarches visant à assurer leur développement durable, leur réussite économique et l'atteinte des résultats qu'ils ont eux-mêmes établis.



Annexe B – Projet d’inventaire des GES

Périmètre de contrôle

Conformément au Protocole des GES, nous appliquons l’approche du contrôle opérationnel, selon laquelle nous comptabilisons 100 % des émissions de GES provenant des activités que nous contrôlons. Ce contrôle concerne les situations dans lesquelles nous disposons de l’autorité nécessaire pour établir des politiques opérationnelles sur les lieux de travail. Cette approche cadre avec les pratiques actuelles de comptabilisation et de déclaration qu’utilisent de nombreuses entreprises pour déclarer les émissions provenant de leurs installations.

La période de déclaration de nos émissions s’étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, ce qui correspond à notre période de présentation de l’information financière. En 2025, nous avons maintenu la déclaration de nos émissions de GES selon l’année civile.

Principes de déclaration

Nous appliquons les pratiques exemplaires et calculons nos émissions selon les principes de déclaration définis par le World Resources Institute (WRI) :

- Pertinence
- Exhaustivité
- Cohérence
- Transparence
- Exactitude

Le calcul des émissions de GES de BDO est basé sur la méthodologie du Protocole des GES. Pour déclarer nos émissions des champs d’application 1, 2 et 3, nous avons recouru à des hypothèses raisonnables lorsque des données directes n’étaient pas disponibles.

Potentiel de réchauffement planétaire

Conformément aux pratiques exemplaires en matière de comptabilisation des GES et aux lignes directrices du WRI, nous avons inclus les GES (conformément au Protocole de Kyoto) lorsqu’il était pertinent de le faire. Le potentiel de réchauffement représente l’effet radiatif d’une unité d’un GES donné par rapport à une unité de dioxyde de carbone. Dans la comptabilisation des émissions de GES, ce facteur permet de convertir les émissions de chaque gaz en une unité normalisée unique, ce qui est utile aux fins de comparaison (équivalent CO₂).

Les calculs des émissions de 2025 de BDO ont été effectués selon les valeurs du potentiel de réchauffement sur 100 ans présentées par le Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat dans son cinquième rapport (2014). Bien que d’autres rapports d’évaluation aient été publiés depuis, BDO continue d’utiliser le rapport de 2014 pour assurer la cohérence des informations présentées d’une année à l’autre. Le cabinet compte revoir les valeurs du potentiel de réchauffement au moment de mettre l’année de référence à jour.

Champ d’application 1 : Émissions directes de GES

BDO produit des émissions du champ d’application 1 par la combustion de gaz naturel. Aucun autre combustible substantiel (brûlé directement) ne produit d’émissions sur nos lieux de travail. Nous estimons que nos émissions de gaz réfrigérants et toute autre émission fugitive sont négligeables.

Champ d’application 2 : Émissions indirectes de GES

Nos émissions du champ d’application 2 sont liées à la production de l’électricité et de la vapeur que nous achetons. Nous avons amélioré nos procédés de collecte de données et continuons d’employer des méthodes d’extrapolation pour calculer les émissions des lieux de travail sur lesquels nous n’avons pas de données.

Comme nous n’avons pas acheté d’énergie renouvelable ni de certificat d’énergie renouvelable en 2025, il n’y a aucune différence entre nos émissions du champ d’application 2 calculées selon l’approche fondée sur l’emplacement et celle fondée sur le marché. Par conséquent, les valeurs sont les mêmes pour les deux approches.

Champ d’application 3 : Autres émissions indirectes de GES

Pour estimer les émissions associées aux catégories 1, 2, 3 et 5, nous avons utilisé la méthode fondée sur les dépenses.

- **Catégorie 1 :** Biens et services achetés
- **Catégorie 2 :** Biens de production
- **Catégorie 3 :** Utilisation de carburants et d’énergie
- **Catégorie 5 :** Déchets issus des activités

Pour ce faire, nous avons appliqué des facteurs d’émission tirés de la modélisation des entrées-sorties étendue à l’environnement.

Ces facteurs proviennent de la version 1.4.0 du jeu de données SCIAN-6 Supply Chain Greenhouse Gas Emission Factors de la Cornerstone Sustainability Data Initiative, et nous les avons rajustés en fonction des taux de change et d’inflation appropriés (p. ex., selon l’indice des prix à la consommation).

Recalcul des émissions de GES de notre année de référence

Nous continuons de peaufiner notre procédé de collecte de données et d’améliorer la qualité des données et des estimations. Nous pourrions donc recalculer les émissions de notre année de référence, conformément à la politique de révision des valeurs de référence de la SBTi, en cas de changements majeurs, comme les suivants :

- Changements structurels au sein du cabinet;
- Changements apportés à la méthode de calcul ou amélioration du degré d’exactitude des facteurs d’émission et des données sur les activités ayant une incidence considérable sur les estimations de l’année de référence;
- Découverte d’erreurs importantes.

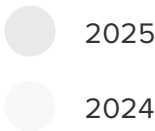
Ainsi, BDO recalculera les émissions de son année de référence lorsque des changements dans sa structure, ses méthodes, ses données ou d’autres éléments importants entraîneront une variation cumulative de ses émissions totales d’au moins 5 % pour l’année de référence. Nous surveillons les changements opérationnels au sein du cabinet et tenons un registre des effets sur les émissions afin de déterminer si le processus de recalcul doit être enclenché. Nous avons déterminé que le changement organisationnel ayant touché 21 des bureaux de BDO Canada en décembre 2024 n’avait pas entraîné d’écart d’au moins 5 % dans la quantité totale de nos émissions.



Annexe C – Nos indicateurs de main-d’œuvre

Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité selon le genre et l’âge pour 2025 sont présentées ci-dessous pour chaque catégorie d’employés et de gouvernance.



	Femme	Homme	Femme	Homme	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Effectif*	59,2 %	40,4 %	59,0 %	40,7 %	28,3 %	51,6 %	20,1 %	30,0 %	49,1 %	20,9 %
En contact avec les clients**	52,4 %	47,2 %	52,7 %	47,0 %	32,7 %	49,4 %	17,8 %	34,1 %	47,2 %	18,6 %
Associés	29,2 %	69,9 %	29,0 %	70,2 %	0,0 %	56,6 %	43,4 %	0,0 %	55,2 %	44,6 %
Directeurs de service	43,3 %	56,7 %	44,7 %	55,3 %	0,0 %	40,0 %	60,0 %	1,2 %	38,8 %	60,0 %
Directeurs principaux	53,8 %	45,8 %	53,1 %	46,7 %	2,2 %	77,0 %	20,7 %	1,7 %	75,4 %	22,8 %
Directeurs	53,2 %	46,1 %	51,9 %	47,4 %	20,8 %	65,6 %	13,5 %	22,7 %	64,3 %	13,0 %
Membres du personnel sous l’échelon de directeur***	57,2 %	42,5 %	57,9 %	42,0 %	51,9 %	37,1 %	11,0 %	52,7 %	34,8 %	12,5 %
Sans contact avec les clients****	79,7 %	19,8 %	79,1 %	20,5 %	14,9 %	58,0 %	27,1 %	16,6 %	55,1 %	28,3 %
Associés	43,8 %	56,3 %	37,5 %	62,5 %	0,0 %	56,3 %	43,8 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %
Directeurs de service	66,7 %	30,3 %	68,8 %	28,1 %	0,0 %	63,6 %	36,4 %	0,0 %	62,5 %	37,5 %
Directeurs principaux	67,3 %	31,7 %	69,1 %	29,8 %	0,0 %	75,0 %	25,0 %	0,0 %	77,7 %	22,3 %
Directeurs	76,9 %	23,1 %	76,6 %	23,4 %	2,9 %	69,9 %	27,2 %	4,7 %	64,9 %	30,4 %
Membres du personnel sous l’échelon de directeur***	66,2 %	33,6 %	64,3 %	35,5 %	20,4 %	58,5 %	21,1 %	22,0 %	57,7 %	20,3 %
Membres du personnel administratif	95,9 %	3,6 %	93,6 %	5,9 %	19,1 %	49,7 %	31,2 %	20,2 %	46,5 %	33,2 %
Conseil d’administration	30,0 %	70,0 %	20,0 %	70,0 %	0,0 %	50,0 %	40,0 %	0,0 %	50,0 %	40,0 %
Membres de l’équipe de la haute direction	50,0 %	50,0 %	44,4 %	55,6 %	0,0 %	50,0 %	50,0 %	0,0 %	44,4 %	55,6 %
Membres de l’équipe de la direction	27,3 %	69,7 %	26,5 %	70,6 %	0,0 %	54,5 %	45,5 %	0,0 %	58,8 %	41,2 %

*L’effectif comprend l’ensemble des personnes qui contribuent à BDO et tous les types de relations d’emploi (employés à temps plein, employés à temps partiel, contrats à durée déterminée et stagiaires coop). Elle exclut toutefois les employés occasionnels.

**Les postes où les gens sont en contact avec les clients sont définis comme ceux dont plus de 40 % des heures sont facturables.

***Les postes sous l’échelon de directeur comprennent les spécialistes, les employés aux échelons principal, intermédiaire et débutant ainsi que les stagiaires coop.

****Les postes où les gens n’ont pas de contact avec les clients sont définis comme ceux dont moins de 40 % des heures sont facturables. Le personnel professionnel sans contact avec les clients comprend nos équipes des services à l’ensemble du cabinet.



Annexe C – Nos indicateurs de main-d’œuvre (suite)

Gens – Dignité et égalité

Les données sur la diversité raciale pour 2025 sont présentées ci-dessous pour chaque catégorie d’employés et de gouvernance.

	Autochtones	Personnes non racisées	N’a pas répondu	Préfère ne pas répondre	Personnes racisées
Effectif*	1,2 %	49,5 %	2,5 %	5,2 %	41,6 %
En contact avec les clients**	0,9 %	48,2 %	2,7 %	5,2 %	43,0 %
Associés	1,3 %	63,9 %	6,7 %	8,7 %	19,4 %
Directeurs de service	1,1 %	66,7 %	3,3 %	5,6 %	23,3 %
Directeurs principaux	1,3 %	55,0 %	3,6 %	7,1 %	33,1 %
Directeurs	0,0 %	49,7 %	2,4 %	6,6 %	41,3 %
Membres du personnel sous l’échelon de directeur***	0,9 %	42,0 %	1,7 %	3,5 %	51,9 %
Sans contact avec les clients****	1,9 %	53,4 %	2,0 %	5,2 %	37,4 %
Associés	0,0 %	81,3 %	0,0 %	0,0 %	18,8 %
Directeurs de service	0,0 %	63,6 %	3,0 %	12,1 %	21,2 %
Directeurs principaux	1,9 %	57,7 %	2,9 %	2,9 %	34,6 %
Directeurs	2,3 %	64,2 %	0,6 %	5,8 %	27,2 %
Membres du personnel sous l’échelon de directeur***	1,7 %	37,8 %	1,7 %	7,5 %	51,2 %
Membres du personnel administratif	2,2 %	59,8 %	2,6 %	3,4 %	32,1 %
Conseil d’administration	10,0 %	40,0 %	40,0 %	10,0 %	0,0 %
Membres de l’équipe de la haute direction	0,0 %	75,0 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %
Membres de l’équipe de la direction	0,0 %	66,7 %	15,2 %	6,1 %	12,1 %

*L’effectif comprend l’ensemble des personnes qui contribuent à BDO et tous les types de relations d’emploi (employés à temps plein, employés à temps partiel, contrats à durée déterminée et stagiaires coop). Elle exclut toutefois les employés occasionnels.

**Les postes où les gens sont en contact avec les clients sont définis comme ceux dont plus de 40 % des heures sont facturables.

***Les postes sous l’échelon de directeur comprennent les spécialistes, les employés aux échelons principal, intermédiaire et débutant ainsi que les stagiaires coop.

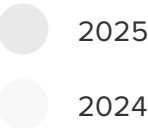
****Les postes où les gens n’ont pas de contact avec les clients sont définis comme ceux dont moins de 40 % des heures sont facturables. Le personnel professionnel sans contact avec les clients comprend nos équipes des services à l’ensemble du cabinet.



Annexe C – Nos indicateurs de main-d’œuvre (suite)

Prospérité – Création d’emplois et de richesse

Les données relatives à l’emploi pour 2025 sont présentées ci-dessous.



Embauches

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Embauches*	55,3 %	44,3 %	54,2 %	45,5 %	64,4 %	30,0 %	5,6 %	65,7 %	27,4 %	6,8 %
En contact avec les clients	48,7 %	50,8 %	48,0 %	51,8 %	69,4 %	26,3 %	4,2 %	72,0 %	22,8 %	5,1 %
Sans contact avec les clients	80,4 %	19,6 %	77,3 %	22,4 %	45,2 %	44,0 %	10,8 %	42,1 %	44,5 %	13,3 %

*Les embauches correspondent au nombre d’embauches dans chaque catégorie de diversité par rapport au nombre total d’embauches.

Roulement de la main-d’œuvre

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Roulement de la main-d’œuvre**	8,8 %	6,4 %	7,71 %	4,87 %	5,7 %	7,4 %	2,1 %	5,01 %	5,95 %	1,62 %
En contact avec les clients	6,9 %	6,0 %	5,68 %	4,55 %	5,2 %	6,2 %	1,5 %	4,43 %	4,79 %	1,02 %
Sans contact avec les clients	1,9 %	0,4 %	2,03 %	0,32 %	0,5 %	1,2 %	0,6 %	0,59 %	1,16 %	0,61 %

**Le roulement de la main-d’œuvre renvoie au nombre de départs volontaires par rapport au nombre d’employés, en fonction des catégories de diversité. Ces données ne comprennent pas les employés occasionnels, les sous-traitants (contrats à durée déterminée) ni les stagiaires coop.

Employés promus

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 50 ans	Plus de 50 ans
Employés promus***	56,6 %	42,8 %	59,7 %	40,0 %	53,7 %	41,8 %	4,5 %	56,6 %	38,0 %	5,3 %
En contact avec les clients	52,1 %	47,6 %	56,4 %	43,2 %	59,1 %	38,4 %	2,5 %	62,1 %	34,1 %	3,6 %
Sans contact avec les clients	82,3 %	15,3 %	79,5 %	20,5 %	23,4 %	61,3 %	15,3 %	22,8 %	61,4 %	15,7 %

***Les employés promus correspondent au nombre d’employés nouvellement promus dans chaque catégorie de diversité par rapport au nombre total d’employés promus.



Annexe D – Compétences pour l’avenir

Nos gens apportent du sens et de la valeur à tout ce que nous entreprenons. C’est pourquoi nous investissons de manière judicieuse dans leur perfectionnement et les aidons à progresser, tant sur le plan professionnel que personnel. Les tableaux ci-dessous présentent la moyenne d’heures de formation par personne selon le rôle et le genre ainsi que par équivalent temps plein.

Moyenne d’heures de formation par personne et par rôle

Rôle	Moyenne d’heures de formation par personne 2025	Moyenne d’heures de formation par personne 2024
Associés	37	37
Directeurs de service	29	27
Directeurs principaux	35	38
Directeurs	37	36
Consultants principaux	35	36
Consultants (échelons débutant, spécialiste et intermédiaire)	40	34
Membres du personnel administratif	45	44
Stagiaires coop ou non coop	64	58
Moyenne pour l’ensemble du cabinet	38	37

Moyenne d’heures de formation par personne et par genre

Catégories	Moyenne d’heures de formation par personne 2025	Moyenne d’heures de formation par personne 2024
Femmes	36	35
Hommes	41	39
Personnes non binaires	29	s. o.
Non déclaré	29	23
Moyenne pour l’ensemble du cabinet	38	37

- Les heures de formation correspondent aux heures consacrées aux programmes de formation offerts par BDO ou par son entremise. Elles sont vérifiables notamment au moyen des rapports d’état d’avancement dans Workday et des rapports d’activités des apprenants dans Percipio ainsi que de la participation à des programmes pilotes d’apprentissage et à des programmes de perfectionnement et d’accompagnement.
- L’effectif moyen est utilisé pour calculer les statistiques d’apprentissage et de perfectionnement par personne. L’effectif moyen pour l’exercice est défini comme étant le nombre total moyen d’associés et d’employés, y compris les employés actifs et ceux qui ont quitté leur emploi. Cette donnée n’inclut pas les travailleurs occasionnels.

Dépenses moyennes de formation par ETP

Catégories	Dépenses moyennes de formation par ETP 2025	Dépenses moyennes de formation par ETP 2024
Dépenses totales de formation	18 110 964 \$	16 962 534 \$
ETP total	5 270	5 844
Dépenses moyennes de formation par ETP	3 437 \$	2 903 \$

- Il convient de noter que BDO se conforme aux exigences en matière de perfectionnement professionnel de CPA Canada.
- Les données présentées ne comprennent pas les formations externes, comme l’autoapprentissage, la rédaction, les séances techniques dirigées par un formateur, etc.



Annexe E – Prospérité : vitalité communautaire et sociale

Conformément à son engagement à créer de la valeur à long terme, BDO vient en aide à des organismes communautaires de tout le pays au moyen de commandites et de dons afin de générer des retombées sociales durables, tant à l’échelle locale que nationale. Les résultats de nos efforts communautaires vont bien au-delà des chiffres. Cela dit, nous détaillons la valeur pécuniaire de nos contributions financières directes dans le tableau ci-dessous.

Commandites et dons communautaires

Type	Catégorie	Somme totale en 2025 (en dollars)	Somme totale en 2024 (en dollars)
Commandites	Commandites d’organismes caritatifs	537 655	398 504
Commandites	Commandites d’organismes non caritatifs	2 818 717	2 617 931
Dons	Dons en argent	73 357	111 283
Total		3 429 729	3 127 718



Annexe F – Responsabilités du conseil d’administration

Le conseil d’administration s’acquitte notamment des responsabilités suivantes :

- Nommer le président-directeur général;
- Veiller à ce que le cabinet dispose d’un plan stratégique adéquat et surveiller l’orientation du cabinet à l’égard de ce plan;
- Évaluer chaque année le rendement du président-directeur général, approuver ses objectifs pour l’année suivante et revoir son régime de rémunération;
- Recevoir et examiner les informations présentées par le président-directeur général sur une base continue;
- Établir et contrôler les politiques du cabinet;
- Entendre les appels des associés et rendre des décisions à leur égard, comme il est prévu aux termes du contrat de société et des politiques du conseil d’administration;
- Superviser la gouvernance financière et culturelle du cabinet, notamment en donnant l’exemple en matière de culture et d’éthique;
- Établir des normes conformes ou supérieures aux exigences réglementaires en matière de qualité, d’indépendance et de responsabilités commerciales, et en assurer la surveillance;
- Passer en revue les états financiers mensuels et approuver les états financiers annuels;
- Examiner et approuver les calculs et la répartition des bénéfices;
- Approuver le budget annuel et les plans d’affaires du cabinet;
- Nommer les membres du comité des candidatures et d’autres comités conformément aux politiques du conseil d’administration;
- Diriger les assemblées générales annuelles et les assemblées extraordinaires.



Annexe G – Compétences et connaissances sur lesquelles est fondé le recrutement des membres du conseil d’administration

Ce tableau définit les compétences et les connaissances qui renforcent notre conseil d’administration.

Catégorie	Description
Stratégie et modèle d'affaires	Capacité à définir et à remettre en question la stratégie afin d'aligner le modèle d'affaires (et la valeur du cabinet) sur les besoins des clients, les tendances du marché, le positionnement concurrentiel et la création de valeur à long terme
Connaissance du secteur des services professionnels et du modèle des sociétés de personnes	Connaissance approfondie du secteur des services professionnels, y compris l'aspect financier du modèle des sociétés de personnes, les considérations en matière d'indépendance, les exigences des organismes de réglementation, les modèles de prestation aux clients ainsi que la dynamique concurrentielle dans les domaines des services-conseils, de l'audit, de la fiscalité et des autres services de consultation
Expertise en matière de finance et de comptabilité	Capacité à interpréter l'information financière, à évaluer les facteurs économiques déterminants et à comprendre les incidences des choix stratégiques sur les décisions d'investissement et de gestion des risques
Gestion des risques d'entreprise	Expérience en matière de surveillance des risques d'entreprise, notamment en ce qui concerne la tolérance au risque, les risques émergents et leur intégration à la stratégie
Conformité réglementaire et supervision sur le plan juridique	Compréhension des principaux cadres juridiques et réglementaires qui régissent les cabinets de services professionnels, et capacité à superviser des programmes de conformité efficaces, la conduite éthique au sein du cabinet et la gestion des changements réglementaires ou des examens des autorités
Gouvernance du conseil d'administration et efficacité du processus décisionnel	Expérience de l'exercice de la gouvernance au sein d'un conseil d'administration, notamment en ce qui concerne les obligations fiduciaires, la rigueur des processus décisionnels, les structures de comités, l'évaluation du conseil, la planification de la relève et l'application des principes de gouvernance, tout particulièrement en matière de finance et de gestion des risques, ou expérience antérieure au sein de comités de gouvernance
Gestion des talents et du capital humain	Capacité à superviser la stratégie en matière de talents, le perfectionnement en leadership, la culture organisationnelle et la planification de la relève, ce qui comprend l'admission directe à titre d'associé et le parcours vers l'obtention de ce titre, la transition vers un poste de direction, la gestion du rendement et la fidélisation de l'effectif
Technologie, IA et surveillance des risques numériques	Compréhension du processus de transformation numérique, de l'IA et des technologies émergentes ainsi que de leurs répercussions stratégiques, de leurs applications opérationnelles et des risques connexes (p. ex., sur le plan de la cybersécurité, de la protection des données, des exigences réglementaires et des enjeux éthiques)
Développement durable et leadership inclusif	Capacité à superviser les priorités en matière de développement durable, notamment les facteurs liés à l'environnement, au leadership inclusif, à la gouvernance éthique, aux retombées sociales et aux attentes des parties prenantes
Mobilisation des parties prenantes et mise en valeur de la réputation	Capacité à comprendre et à gérer les attentes des organismes de réglementation, des clients, des associés et du public, y compris expérience en gestion de la réputation, intervention en situation de crise et préservation de la confiance
Innovation et changement stratégique	Capacité éprouvée à piloter des projets d'innovation, d'optimisation des processus ou de changement du modèle d'affaires (y compris des activités de fusion-acquisition) dans des contextes de transition ou de transformation du marché



Annexe H – Comités du conseil d’administration

L’annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d’administration en date du 31 décembre 2025. Le président du conseil d’administration nomme annuellement la personne qui occupera la présidence et les membres de chaque comité. Il est par ailleurs invité à toutes les réunions des comités.

Comité de surveillance financière

Les principaux mandats du comité de surveillance financière sont les suivants :

1. Orienter le conseil d’administration sur les questions d’information et de gestion financières et lui faire des recommandations à cet égard;
2. Offrir de l’encadrement relativement aux questions qui sont essentielles à la promotion de l’intégrité financière du processus des rapports de gestion;
3. Surveiller le rendement financier de BDO.

Voici la composition du comité de surveillance financière :

Président du comité



Jameson Bouffard
Associé, Services en certification

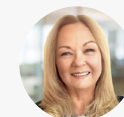
Membres du conseil d’administration



Greg London
Associé, Services en fiscalité



Peter Matutat,
Associé, Services en certification



Lorraine Walker
Associée, Services en certification

Les membres de la haute direction et les autres personnes pouvant être présentes sur invitation du comité comprennent les suivants :

Membres de la haute direction et autres personnes



David Simkins
Chef de l’exploitation



Joe Dobson
Directeur de service, Service des finances



Annexe H – Comités du conseil d’administration (*suite*)

L’annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d’administration en date du 31 décembre 2025. Le président du conseil d’administration nomme annuellement la personne qui occupera la présidence et les membres de chaque comité. Il est par ailleurs invité à toutes les réunions des comités.

Comité de la gouvernance et des risques

Les principaux mandats du comité de la gouvernance et des risques sont les suivants :

1. Aider le conseil d’administration à s’acquitter de ses responsabilités de surveillance des risques;
2. Veiller à ce qu’un examen et une mise à jour périodiques du contrat de société, des politiques du conseil d’administration et des politiques opérationnelles soient réalisés;
3. Contrôler et bonifier le tableau des compétences du conseil d’administration;

Voici la composition du comité de la gouvernance et des risques :

Présidente du comité



Janet Boyle
Membre indépendante du conseil d’administration

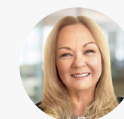
Membres du conseil d’administration



Daryl Maduke
Associé, Services en fiscalité



Peter Matutat,
Associé, Services en certification



Lorraine Walker
Associée, Services en certification

Les membres de la haute direction et les autres personnes pouvant être présentes sur invitation du comité comprennent les suivants :

Membres de la haute direction et autres personnes



Christina Porretta
Chef des affaires juridiques



Amy Provvionato
Chef de la gestion des risques



Annexe H – Comités du conseil d’administration (*suite*)

L’annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d’administration en date du 31 décembre 2025. Le président du conseil d’administration nomme annuellement la personne qui occupera la présidence et les membres de chaque comité. Il est par ailleurs invité à toutes les réunions des comités.

Comité sur les talents et la culture

Le comité sur les talents et la culture a pour mandat d’aider le conseil d’administration à s’acquitter de ses responsabilités de surveillance à l’égard des objectifs suivants :

1. Améliorer les pratiques relatives à la gestion des talents, notamment la stratégie en matière de ressources humaines, la mobilisation des employés et la culture;
2. Superviser la planification de la relève de la direction;
3. Réviser la stratégie de rémunération des associés et formuler des recommandations à cet effet;
4. Réviser la rémunération des membres de la haute direction ainsi que les questions touchant la gestion du rendement et formuler des recommandations à cet effet;
5. Analyser les risques sur le plan de la gestion des talents.

Voici la composition du comité sur les talents et la culture :

Président du comité



Daryl Maduke
Associé, Services
en fiscalité

Membres du conseil d’administration



Jameson Bouffard
Associé, Services
en certification



Mina Farinacci
Associée, Services
aux entreprises



Kelly Hagen
Associée, Services-conseils

Les membres de la haute direction et les autres personnes pouvant être présentes sur invitation du comité comprennent les suivants :

Membres de la haute direction et autres personnes



Kerri Plexman
Associée directrice,
Talents et culture



Annexe H – Comités du conseil d’administration (*suite*)

L’annexe H présente les mandats et la composition des comités du conseil d’administration en date du 31 décembre 2025. Le président du conseil d’administration nomme annuellement la personne qui occupera la présidence et les membres de chaque comité. Il est par ailleurs invité à toutes les réunions des comités.

Comité de stratégie et d’exécution

Le comité de stratégie et d’exécution a pour objectif d’aider le conseil d’administration à s’acquitter de ses responsabilités de surveillance dans le contexte de l’approbation du plan stratégique de BDO et à surveiller l’orientation du cabinet à l’égard de ce plan.

Les associés directeurs et d’autres personnes seront invités aux réunions du comité au besoin.

Voici la composition du comité de stratégie et d’exécution :

Président du comité



Greg London
Associé, Services
en fiscalité

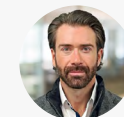
Membres du conseil d’administration



Ryan Brain
Membre indépendant du
conseil d’administration



Mina Farinacci
Associée, Services
aux entreprises



Dan Nagle
Associé, Services
en certification

Les membres de la haute direction et les autres personnes pouvant être présentes sur invitation du comité comprennent les suivants :

Membres de la haute direction et autres personnes



David Simkins
Chef de l’exploitation



Nick Lane
Chef du personnel

Nous vous remercions d’avoir pris le temps de prendre connaissance de notre rapport ESG. Nous sommes fiers d’adopter des pratiques commerciales responsables qui incarnent notre engagement à prendre en compte les enjeux ESG et à offrir un monde de possibilités à nos gens, à nos clients et à notre cabinet. Si vous avez des questions ou souhaitez parler à l’un des membres de notre équipe, n’hésitez pas à communiquer avec nous.

Kerri Plexman
Associée directrice, Talents et culture
kplexman@bdo.ca

Glory Keong
Chef du programme en matière de
développement durable
gkeong@bdo.ca

À propos de BDO

BDO donne aux entreprises les moyens d’en faire plus. Forts de nos compétences sectorielles pointues, nous offrons des services-conseils et des services intégrés en comptabilité, en certification et en fiscalité. Grâce à notre compréhension des besoins commerciaux nationaux et internationaux, nous travaillons de concert avec nos clients pour transformer leurs problèmes complexes en résultats concrets.

Certification | Comptabilité | Fiscalité | Services-conseils

www.bdo.ca

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L., une société à responsabilité limitée constituée au Canada, est un cabinet membre de BDO International Limited, une société à responsabilité limitée par garantie du Royaume-Uni, et fait partie du réseau international de cabinets membres indépendants de BDO.

BDO est la marque utilisée pour désigner le réseau BDO et chacun de ses cabinets membres.



**Tout donner
ensemble**