



# RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

RAPPORT POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 2022



**01** APERÇU  
DE BRP

**04** MESSAGE DE  
LA DIRECTION

**06** RSE25 : UN NOUVEAU  
CHAPITRE DE NOTRE  
PARCOURS DE RSE

**07** FAITS SAILLANTS  
FINANCIERS AF22

**10** LA POURSUITE  
D'UNE EXPLOITATION  
DURABLE

**14** RESPECTER ET SOUTENIR  
LES PERSONNES ET LES  
COMMUNAUTÉS

**22** GOUVERNANCE  
RESPONSABLE

**28** SOMMAIRE DE LA  
PERFORMANCE RSE

**30** INDEX  
GRI

# APERÇU DE BRP

## QUI NOUS SOMMES

Ayant notre siège social à Valcourt (Québec), au Canada, nous sommes un chef de file mondial dans l'industrie des véhicules de sports motorisés, des systèmes de propulsion et des bateaux, grâce à 80 années d'ingéniosité et d'attention particulière portée à notre clientèle.

Notre gamme de produits de pointe et distinctive comprend les motoneiges Ski-Doo et Lynx, les motomarines Sea-Doo, les véhicules hors route et sur route Can-Am, les bateaux Alumacraft, Manitou et Quintrex, les systèmes de propulsion marine Rotax, de même que les moteurs Rotax pour karts et avions de loisir.

Nous complétons nos gammes de produits avec des pièces, des accessoires et des vêtements afin d'améliorer pleinement l'expérience de conduite. Avec des ventes annuelles de 7,6 milliards de dollars canadiens au cours de l'année financière 2022 (AF22), provenant de plus de 120 pays, notre force de travail mondiale compte près de 20 000 personnes ingénieuses et motivées.

Nous sommes une société inscrite en Bourse sous le symbole « DOO » à la bourse de Toronto, et sous le symbole « DOOO » au Nasdaq, aux États-Unis.

102-1	102-2	102-3
102-5	102-6	102-7
102-45		

# NOTRE EMPREINTE ORGANISATIONNELLE MONDIALE

102-2 | 102-4

## 8 MARQUES EMBLÉMATIQUES

*ski-doo*

*LYNX*

*SEA-DOO*

*can-am*

**ROTAX**

*ALUMACraft*

*Manitou*

**QUINTREX**

## 12 USINES



**7,6 M**  
\$ CA DE REVENUS  
ANNUELS



PRÈS DE

**20 000**

EMPLOYÉS INGÉNIEURS ET MOTIVÉS  
À TRAVERS LE MONDE

**+3 250**

CONCESSIONNAIRES  
À TRAVERS LE MONDE

**26** BUREAUX

TSX  
**D00**  
NASDAQ  
**D000**

**5** CENTRES  
DE TESTS

PRODUITS  
VENDUS DANS  
**+120**  
PAYS



## MESSAGE DE LA DIRECTION

102-14

Cette année, nous avons réussi à garder le cap sur la croissance de l'entreprise et la satisfaction de la demande grandissante des consommateurs en dépit de tous les défis causés par la pandémie. Nous avons obtenu des résultats financiers records et, malgré les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et de faibles niveaux d'inventaire chez les concessionnaires, nous avons continué à gagner des parts de marché dans l'industrie des sports motorisés. Nous avons également augmenté notre capacité de production et lancé plusieurs nouveaux produits qui influenceront le marché, ce qui nous positionne bien pour l'avenir.

Par ailleurs, nous avons renforcé notre démarche en matière de RSE, et notre engagement à créer un avenir meilleur pour l'ensemble de nos employés, nos clients et nos communautés n'a jamais fléchi. Cette année encore, les efforts que nous avons faits nous ont permis, entre autres, d'améliorer nos pratiques en matière de gouvernance, et de réduire l'empreinte carbone de nos activités et de poursuivre le développement de nos véhicules électriques.

Plus important encore, nous avons franchi un jalon clé avec le lancement de notre nouveau programme RSE25. Avec des cibles environnementales plus ambitieuses et des initiatives plus concrètes que jamais auparavant, notre programme établit des objectifs pour 2025 et au-delà, et témoigne de notre engagement à être le chef de file de l'industrie en tant qu'entreprise citoyenne.

Notre programme RSE25 se penche sur les préoccupations de nos communautés et favorise la création de valeur autour de trois piliers principaux : Environnement, Social et Gouvernance. Il vise l'atteinte d'objectifs importants pour nous permettre de jouer un rôle encore plus grand dans la vie de nos employés, de nos concessionnaires et de nos consommateurs, partout à travers le monde. Concrètement, nos objectifs se déclinent comme suit :

- Réduire l'empreinte carbone de nos produits et de nos activités.
- Assurer un impact positif et durable au sein de nos communautés et dans le quotidien de nos employés.
- Continuer à prendre des décisions stratégiques éclairées, à respecter des normes d'éthique élevées et à mener nos activités de manière durable.

Nous voulons mobiliser nos employés partout dans le monde et nous comptons sur leur participation enthousiaste pour faire de ce programme un succès retentissant. Nous pouvons également continuer à compter sur le soutien de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction qui s'engagent pleinement à veiller à ce que nous réalisions des progrès tangibles et communiquions nos résultats sur une base régulière.

Le programme présente de nombreuses initiatives nouvelles et inspirantes, telles que notre parcours en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, le lancement d'un programme mondial appelé Conduite responsable, ainsi que le dévoilement de notre cause d'entreprise mondiale, Défions l'intimidation.

Cela marque le début d'une nouvelle ère en matière de RSE pour nous, et nous continuerons d'élargir les initiatives de notre programme et d'inspirer notre réseau mondial à se joindre à nous pour créer un avenir plus solide pour tous. Nous invitons tous les passionnés d'aventure à jouer un rôle actif dans cette grande étape pour BRP.



**JOSÉ BOISJOLI**  
Président et chef de la direction



**ANNE-MARIE LABERGE**  
Cheffe de la direction  
du marketing



« CELA MARQUE LE DÉBUT  
D'UNE NOUVELLE ÈRE EN  
MATIÈRE DE RSE POUR NOUS. »



# RSE25

## UN NOUVEAU CHAPITRE DE NOTRE PARCOURS DE RSE

102-15 | 103-1 | 103-2 | 103-3

Nous nous engageons à faire le nécessaire pour assurer un avenir à toutes celles et ceux qui sont touchés par nos activités. Notre parcours en matière de responsabilité sociale d'entreprise a commencé il y a plus de dix ans et, depuis, nous n'avons cessé d'élargir et d'affiner notre approche.

RSE25 est la prochaine étape de l'évolution de la RSE chez BRP. Nous avons conçu un programme de RSE solide qui démontre notre engagement à faire ce qui est juste et à devenir l'entreprise citoyenne leader de l'industrie. Structuré autour de trois piliers, RSE25 comprend des objectifs ambitieux qui nécessiteront toute notre passion, notre dynamisme, notre confiance et notre ingéniosité.

- **ENVIRONNEMENT** Réduire l'empreinte carbone de nos activités et de nos produits pour protéger nos terrains de jeux.
- **SOCIAL** Créer de la valeur sociale positive qui améliore la vie quotidienne de nos employés, de nos concessionnaires et des consommateurs, où qu'ils travaillent, donnent et s'amuse.
- **GOVERNANCE** Adopter la bonne gouvernance pour continuer à prendre des décisions stratégiques éclairées, à maintenir des normes d'éthique élevées et à mener nos activités de manière durable.

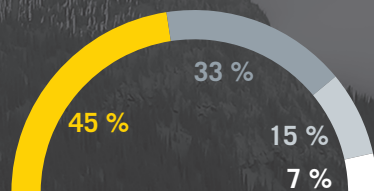


# FAITS SAILLANTS FINANCIERS AF22

102-45 | 201-1

## BASE DE REVENUS PAR CATÉGORIE

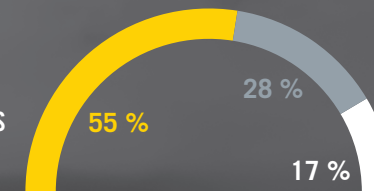
Au 31/01/22



**PRODUITS TOUTES SAISONS**  
 PRODUITS SAISONNIERS  
 SPORTS MOTORISÉS, PIÈCES  
 ACCESSOIRES ET VÊTEMENTS  
 ET MOTEURS OEM  
 GROUPE MARIN

## BASE DE REVENUS PAR RÉGION

Au 31/01/22

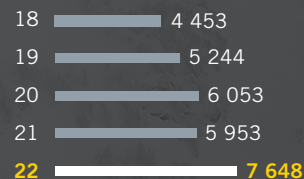


**ÉTATS-UNIS**  
 INTERNATIONAL  
 CANADA

## REVENUS TOTAUX

Millions \$ CA / Au 31/01/22

TCAC\* 10,6 %



## BÉNÉFICE NET

Millions \$ CA / Au 31/01/22

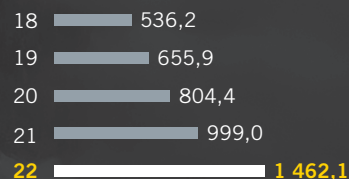
TCAC\* 20,7 %



## BIIIA NORMALISÉ

Millions \$ CA / Au 31/01/22

TCAC\* 19,5 %



## BÉNÉFICE NORMALISÉ PAR ACTION – DILUÉ

\$ CA / Au 31/01/22

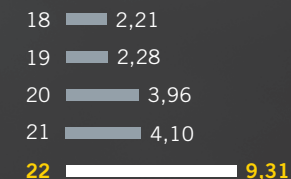
TCAC\* 31 %



## BÉNÉFICE PAR ACTION – DILUÉ

\$ CA / Au 31/01/22

TCAC\* 26,5 %



## COURS DE L'ACTION

COURS DE CLÔTURE MENSUELLE DE L'ACTION DOO EN \$ CA

91,95

FÉVRIER  
2021



## PERFORMANCE DE DOO<sup>1</sup>

AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES EN \$ CA



<sup>1</sup> Le graphique suivant illustre le rendement cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions à droit de vote subalterne, en supposant le réinvestissement des dividendes, comparativement au rendement cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et le rendement médian de notre groupe de référence pour la période de cinq ans commençant le 1<sup>er</sup> février 2017 et se terminant le 31 janvier 2022, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2022.  
 \* Taux de croissance annuel composé depuis le 31 janvier 2017.

# PERFORMANCE RSE

16,7 %

DE RÉDUCTION DE L'INTENSITÉ  
DU CARBONE PAR UNITÉ PRODUITE  
À TRAVERS NOS OPÉRATIONS

par rapport à l'AF20

25 %

DES SITES DE PRODUCTION ONT  
ATTEINT L'OBJECTIF DE ZÉRO  
DÉCHET À L'ENFOUISSEMENT\*

\*au moins 90 % des déchets générés ont été  
détournés des sites d'enfouissement

0,7

UNE PERFORMANCE RECORD DU  
TAUX GLOBAL DES ACCIDENTS  
ENREGISTRABLES (TRIR)

comparé à 1,0 au cours de l'AF21, ce qui nous  
met sur la bonne voie pour atteindre notre objectif  
de 2025, soit zéro incident et zéro impact

25 %

DE FEMMES AU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION

une augmentation de 50 % par rapport  
à l'AF20

27 %

DE FEMMES AU COMITÉ  
DE DIRECTION

stable depuis 3 ans

# SCORES CDP

DIVULGATION DES  
ÉMISSIONS CARBONE : **B-**  
COTE D'ENGAGEMENT DES  
FOURNISSEURS (SER) : **C**

**9,523 M**  
\$ CA

**EN DONNÉS DANS LES CINQ  
DERNIÈRES ANNÉES**

pour soutenir nos communautés

**28 %**

**DE FEMMES  
EN USINE**

soit une augmentation de 7 % par rapport à l'AF20

# LA POURSUITE D'UNE EXPLOITATION DURABLE

Préserver et respecter l'équilibre du monde naturel est essentiel pour notre mission de créer de nouvelles façons de transporter les gens sur les sentiers, les routes, l'eau ou la neige. En tant que chef de file mondial, nous prenons au sérieux notre responsabilité de gardiens des ressources naturelles pour le bien de tous.

Pour continuer d'offrir de la valeur à long terme à nos parties prenantes, nous devons nous acquitter de cette responsabilité. Nous travaillons donc sans relâche pour réduire l'impact environnemental de nos activités de production et de nos véhicules. Ceci inclut :

- Réduire les émissions et la consommation d'énergie issues de nos activités.
- Trouver de nouvelles façons de réutiliser et de recycler les matériaux, depuis les composants jusqu'à l'emballage.
- Atteindre notre objectif de zéro déchet dans les sites d'enfouissement pour l'ensemble de nos activités.

# NOS CIBLES

Viser haut est essentiel pour atteindre les résultats; c'est pourquoi nous avons fixé des objectifs ambitieux.

## INSTALLATIONS D'ICI 2030

Rendre nos installations carboneutres.  
Atteindre le zéro déchet à l'enfouissement.

## PRODUITS D'ICI 2035

Veiller à ce que 50 % de nos unités vendues soient électriques.  
Lancer des nouveaux modèles de moteur à combustion interne qui émettent moins de CO<sub>2</sub> que leurs prédécesseurs.

## CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT D'ICI 2035

Réduire de 25 % les émissions de CO<sub>2</sub> issues de notre chaîne d'approvisionnement.

## AUGMENTER L'EFFICACITÉ POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS

À mesure que notre empreinte organisationnelle mondiale se développe et que nous atteignons de nouveaux marchés et consommateurs, nous ressentons plus de pression à réduire notre empreinte environnementale. L'une des façons de minimiser notre empreinte environnementale est de constamment chercher et explorer de nouvelles façons d'être plus écoénergétiques.

203-1

### MAÎTRISER LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ALORS QUE LA PRODUCTION EST EN PLEIN ESSOR

Au cours des dernières années, la production de BRP a considérablement augmenté pour répondre à la demande croissante des consommateurs et répondre à l'intérêt pour nos produits. Cela a naturellement une corrélation directe avec les augmentations de la consommation d'énergie. Par conséquent, nous nous sommes concentrés sur la réduction de la consommation d'énergie par unité produite et, cette année, nous avons obtenu une réduction de 8,2 % par rapport à l'AF20, ce qui correspond à une réduction de plus de 50 % par rapport à l'AF11.

Au fil des années, nous avons réalisé ces gains en permettant aux équipes de chaque site de définir leurs priorités et leurs projets en matière de conservation de l'énergie, tout en respectant les exigences de production et les lois en vigueur. Dans nos installations de Querétaro au Mexique, de Spruce Pine en Caroline du Nord, de Rovaniemi en Finlande, de Sturtevant au Wisconsin, de Guns kirchen en Autriche et de Valcourt au Québec, nous avons remplacé l'éclairage fluorescent par des lampes à DEL. Dans les installations de Juárez 2 et de Querétaro au Mexique, nous avons obtenu la certification LEED Argent pour les principaux bâtiments, tandis qu'à Guns kirchen et à Valcourt, nous avons amélioré les processus pour permettre l'utilisation d'équipements de meilleur rendement énergétique.



## JUÁREZ 3 CONSTRUIT SELON LES PRINCIPES LEED®

102-10 | 203-2

NOTRE PLUS RÉCENTE INSTALLATION, JUÁREZ 3, A ÉTÉ CONSTRUITE SELON LES PRINCIPES LEED®.

### LES CARACTÉRISTIQUES COMPRENENT :

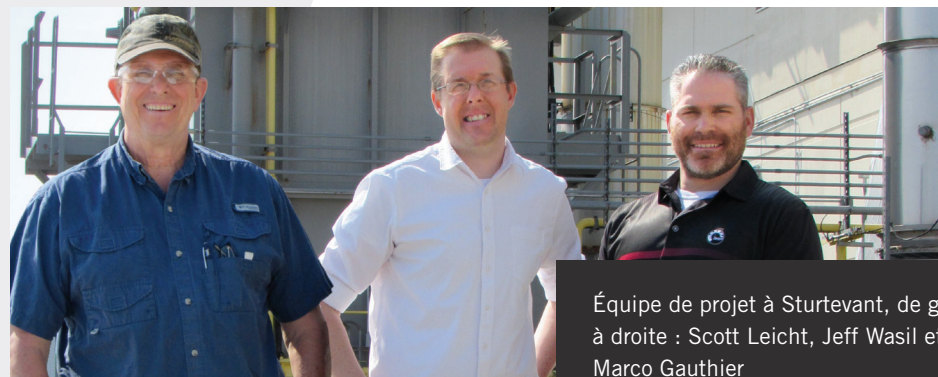
- PUIITS DE LUMIÈRE DANS LES ZONES OPÉRATIONNELLES ET LES BUREAUX
- ÉCLAIRAGE À DEL
- FENÊTRES À ISOLATION THERMIQUE
- RÉUTILISATION DE L'EAU TRAITÉE
- ESPACES COLLABORATIFS
- PUIITS ABSORBANTS POUR RÉCOLTER L'EAU DE PLUIE ET ALIMENTER LE SOUS-SOL
- GRANDES ZONES VERTES À L'INTÉRIEUR ET À L'EXTÉRIEUR

### AVANTAGES ENVIRONNEMENTAUX :

- CONSOMMATION D'EAU ET D'ÉLECTRICITÉ 30 % INFÉRIEURE
- RÉDUCTION DE L'UTILISATION DE LA CLIMATISATION
- PRÉVISION DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> ET DE GAZ À EFFET DE SERRE
- REBOISEMENT DES ESPACES EXTÉRIEURS

## INNOVER POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES À STURTEVANT

Dans le groupe Marin, dans nos installations de Sturtevant (Wisconsin), les nouveaux moteurs en développement sont soumis à des procédures rigoureuses d'essai 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nos équipes utilisaient des équipements spécialisés pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant des moteurs, mais lorsqu'elles se sont rendues compte que l'équipement énergivore émettait beaucoup plus de GES que les moteurs testés, elles se sont activées à développer et installer un système de surveillance continue des émissions (SCE) amélioré. En 2021, le nouveau système de SCE a permis une réduction de 68 % des émissions de CO<sub>2</sub>, une réduction de 60 % de la consommation d'électricité, et une réduction de 79 % de la consommation de gaz naturel par rapport au système précédent. L'initiative a également réduit de près de 50 % les coûts d'exploitation du processus d'essai des moteurs marins.



Équipe de projet à Sturtevant, de gauche à droite : Scott Leicht, Jeff Wasil et Marco Gauthier

## NOTATIONS CDP ET POSSIBILITÉS D'AMÉLIORATION

Pour la sixième année consécutive, nous avons soumis nos données sur les émissions de GES au CDP (anciennement le *Carbon Disclosure Project*). Nous avons également rempli le supplément sur les fournisseurs à la demande d'un client.

Nos scores CDP se sont considérablement améliorés cette année, passant à une cote B- pour nos renseignements sur les risques pour le changement climatique. C'est le reflet de nos efforts pour améliorer les renseignements divulgués et fournir plus de détails sur notre gestion de l'impact climatique et nos rapports. Nous avons également obtenu une cote d'engagement des fournisseurs ("SER") de C.

Nous avons identifié des possibilités d'améliorer l'intégration des enjeux climatiques dans notre plan d'impact commercial et financier, l'établissement et la vérification des objectifs, et l'implication de la chaîne de valeur. Nous abordons actuellement ces domaines d'action clés et nous anticipons une amélioration marquée au cours du prochain cycle de production de rapports.

## GÉRER LES MATÉRIAUX DE FAÇON RESPONSABLE ET ÉLIMINER LES DÉCHETS

Au cours des trois dernières années, notre empreinte organisationnelle mondiale a augmenté, ce qui a eu une incidence sur le volume de matériaux que nous utilisons et les déchets que nous produisons. La pandémie a affecté notre gestion des déchets dans plusieurs de nos sites, car nos fournisseurs ont dû faire face à des défis comme des pénuries de main-d'œuvre et des problèmes logistiques, ce qui a eu une incidence sur la qualité et la stabilité de leurs services. Notre objectif est d'éviter l'envoi de déchets aux sites d'enfouissement en mettant en œuvre des produits et des processus conçus pour réduire systématiquement le volume de matériaux que nous utilisons et les déchets générés.

# ZÉRO DÉCHET

**EN 2021, 3 DE NOS 12 SITES ONT ATTEINT L'OBJECTIF DE ZÉRO DÉCHET À L'ENFOUISSEMENT\*.**

\*au moins 90 % des déchets générés ont été détournés des sites d'enfouissement.

## L'INNOVATION DURABLE EN MATIÈRE DE PRODUITS

Notre passion pour l'innovation remonte à 1935, lorsque notre fondateur Joseph-Armand Bombardier a inventé la première motoneige. Pour maintenir notre avantage en matière d'innovation au fil des ans, nous continuons d'investir en moyenne au moins 4 % de nos revenus annuels dans la R&D, tout en exploitant 6 installations de recherche.

203-1

### ACCÉLÉRER LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT SUR LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

L'innovation autour des véhicules électriques est au cœur des plans de croissance durable de BRP depuis plusieurs années. En 2019, nous avons présenté sept concepts pour les véhicules électriques, donnant un aperçu d'avenirs possibles dans les segments actuels et potentiels. En mars 2021, nous avons franchi l'étape suivante en nous engageant à introduire un modèle électrique dans chacune de nos gammes de produits d'ici la fin 2026.

Dans le cadre de RSE25, nous avons établi les objectifs suivants :

- Veiller à ce que 50 % de nos unités vendues soient électriques d'ici 2035.
- Lancer des nouveaux modèles de moteur à combustion interne qui émettent moins de CO<sub>2</sub> que leurs prédécesseurs.

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, nous investissons 300 millions de dollars canadiens au courant des cinq prochaines années dans le développement de produits, l'infrastructure, l'outillage et les installations de production, y compris pour élargir notre capacité de développement de groupes moteur électrique dans notre installation BRP-Rotax à Guns kirchen (Autriche), et pour créer le Centre de développement de véhicules électriques BRP à Valcourt (Québec).



### LES MOTOS CAN-AM SONT DE RETOUR AVEC UNE GAMME ENTIÈREMENT ÉLECTRIQUE

Pour marquer le 50e anniversaire de la marque populaire Can-Am, nous avons annoncé le 25 mars 2022 notre intention de lancer une famille de motos électriques à deux roues sous la marque emblématique. Cette nouvelle catégorie de produits est extrêmement importante pour nous et nous sommes ravis que les motos Can-Am soient les tout premiers modèles de la gamme électrique de BRP à être confirmés aux consommateurs.

# RESPECTER ET SOUTENIR LES PERSONNES ET LES COMMUNAUTÉS

Pour nous, redonner aux collectivités que nous desservons et soutenir activement nos parties prenantes sont essentiels. Nous sommes soucieux de la façon dont nous nous traitons les uns les autres et nos employés, pour que chacun puisse se sentir en sécurité et accompli.

102-8



# CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ TOUT LE MONDE PEUT S'ÉPANOUIR

Nous nous efforçons de créer et de favoriser un environnement dans lequel les employés peuvent travailler au mieux, en mettant en œuvre des stratégies pour attirer et retenir les talents, en planifiant pour assurer la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'en développant et en introduisant des programmes et des protocoles pour favoriser la progression, le bien-être et la sécurité.

## FAIRE PROGRESSER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DÉI)

La route devrait appartenir à tout le monde et BRP vise à avoir un impact durable dans ce domaine, pour nos employés, nos consommateurs et nos communautés. Nous envisageons un monde dans lequel :

- Chaque employé peut se sentir à sa place, s'épanouir et trouver un sens.
- Conduire est une aventure égalitaire, pour les gens de tous les horizons culturels, de toutes les croyances, quelles que soient leur expression de genre et leurs caractéristiques corporelles.
- Les communautés dans lesquelles nos conducteurs s'amusent sont celles où nous nous impliquons pour établir des relations solides et profondes.

Afin de favoriser le développement d'une culture encore plus inclusive où chacun se sent à sa place, BRP a entrepris un parcours vers plus de diversité, d'équité et d'inclusion («DÉI»). Notre cadre stratégique DÉI jette les bases sur lesquelles nous pouvons établir des priorités, définir des mesures et fixer des cibles. Nous avons mis en place un Conseil DÉI composé d'employés issus de différents milieux et lieux de travail, et dirigé par deux hautes dirigeantes qui mettront en œuvre un plan d'action solide. Nous mettons en place des stratégies en matière de données qui nous aideront à mesurer nos progrès, et des groupes de ressources-employés sont également mis sur pied en vue de nous aider à faire tomber les barrières et à atteindre les cibles visées.

## FAIRE UNE PLACE AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Tout au long de la pandémie, les employés de BRP ont réussi, de façon admirable, à naviguer la tempête ensemble et, à s'adapter à l'évolution de la situation. Néanmoins, les deux dernières années ont été difficiles pour tout le monde. Par conséquent, nous avons considérablement amélioré notre offre de formation numérique pour soutenir et aider nos employés travaillant à distance.

### Plateforme d'apprentissage BRP

- Élaboration de conseils et d'astuces, et autres contenus et outils de soutien au bien-être pour gérer le stress, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, le ressourcement, le bien-être et la sécurité psychologique.
- Ajout de sections pour tous les employés et une section *Tendances* pour les dirigeants.

### Permettre aux gestionnaires de relever les défis majeurs

- Confection et distribution de documents visant à favoriser le bien-être, avec des thèmes comme « Dynamiser votre équipe », « Gérer votre énergie » et « Bien-être personnel et d'équipe ».
- Création d'une nouvelle section dans notre bibliothèque électronique interne conçue pour les gestionnaires, et visant à les aider à gérer leur équipe en temps de COVID-19; ce sujet a reçu le plus d'achalandage parmi nos gestionnaires.

Suite au succès de notre webinaire sur les habitudes de bien-être en 2020, nous avons lancé une deuxième édition pour 2021, offerte dans nos cinq langues principales et axée sur trois sujets importants :

- Reconnaître votre stress et vos facteurs de stress.
- Gérer le stress et la charge de travail.
- Optimiser la performance.

La séance de 120 minutes a été conçue sur mesure pour aider les participants à être plus sensibles dans leur vie quotidienne et a offert des conseils et des astuces pratiques et exploitables. À l'échelle mondiale, plus de 700 employés se sont inscrits.

## ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

La santé et la sécurité des employés sont notre priorité absolue. Pendant la pandémie, les gestionnaires de chacun de nos sites et nos politiques nous ont permis de continuer à mettre la santé, le bien-être et la sécurité au premier plan tout en respectant nos objectifs et notre stratégie. Entre-temps, nous avons établi des indicateurs de performance clés qui démontrent que nous nous rapprochons de notre Objectif Zéro 2025 : zéro incident, zéro impact.



## RESTER EN SÉCURITÉ PENDANT LA PANDÉMIE

Pendant la pandémie, nous avons travaillé sans relâche pour assurer un milieu de travail sécuritaire pour nos 20 000 employés dans le monde entier. La force de notre leadership en ces temps difficiles a reposé sur une gouvernance et des politiques solides par l'entremise de notre organisation Santé, sécurité et sûreté. En collaboration avec les gestionnaires locaux, nous avons continuellement surveillé l'évolution de la situation et réagi rapidement avec des lignes directrices claires, des outils efficaces et des communications régulières et transparentes avec nos employés.

Dans toutes nos installations, nous avons mis en place un protocole en cinq étapes pour tous les employés et visiteurs, afin d'aider à prévenir la propagation du virus. Des cliniques de vaccination contre la COVID-19 étaient disponibles à Valcourt (Québec), à Gunskirchen (Autriche), à Lansing (Michigan), et des vaccins contre la grippe ont été offerts aux États-Unis et au Québec. Nous avons également partagé nos expériences, nos apprentissages et certaines de nos meilleures pratiques avec d'autres fabricants et partenaires pour les aider à rouvrir leurs installations et leurs entreprises en toute sécurité.

403-2

## MESURER LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Dans nos sites de production, la sécurité est l'affaire de tous, et tout le monde est invité à jouer un rôle actif dans la prévention, en adoptant des comportements sécuritaires et en identifiant et communiquant rapidement les risques de sécurité. Pour nous aider, nous employons différents outils, comme des inspections de sécurité au travail, nous consultons régulièrement des kinésithérapeutes pour effectuer des évaluations des risques et participer à la formation sur la sécurité, et nous menons des enquêtes approfondies en cas d'incidents.

## RÉSULTAT EXCELLENT EN MATIÈRE D'ACCIDENTS

Il y a plusieurs années, nous avons adopté le taux de fréquence des accidents enregistrables (*Total recordable incidents rate* – TRIR) dans toutes les installations comme indicateur clé qui permettrait de prendre des actions pertinentes. Nous sommes fiers d'annoncer que, malgré les défis liés à la COVID-19, nous avons atteint un taux de TRIR global record de 0,7 en 2021, par rapport à 1,0 en 2020.

**TRIR**  
GLOBAL  
RECORD DE **0,7** en 2021,  
comparé à  
à 1,0 en  
2020

## DÉBUTS DE CARRIÈRE BIEN ANCRÉS SUR LE CHEMIN DE LA SÉCURITÉ À GUNSKIRCHEN

Dans notre atelier de formation en Autriche, la façon dont nous formons la prochaine vague de techniciens suit la devise « la sécurité est l'affaire de tous ». Les 16 apprentis reçoivent chaque année pour être formés à l'un des six métiers, allant du technicien automobile à l'ingénieur en mécanique, bénéficient de discussions hebdomadaires sur les sujets liés à la santé et à la sécurité, et d'un programme de suggestions pour encourager et mettre en œuvre de nouvelles idées permettant des améliorations en matière de santé et de sécurité.

**0** ACCIDENT  
EN 5 ANS

**16** APPRENTIS  
PAR ANNÉE

**6** VOIES  
PROFESSIONNELLES  
TECHNIQUES

## PRÉSERVER LA SÉCURITÉ DANS LES MOMENTS DIFFICILES

Grâce à notre équipe de Sécurité mondiale, BRP s'efforce de protéger les personnes et les actifs et de continuer d'intervenir efficacement en cas d'incident dans l'ensemble de l'entreprise. En 2021, notre priorité était de protéger nos employés alors que la pandémie mondiale évoluait, tout en continuant d'améliorer notre capacité d'intervention d'urgence et d'avancer vers notre objectif d'une approche unifiée de gestion des risques. À la suite d'évaluations des risques de sécurité, et d'auto-évaluations de sécurité pour les sites de production et les bureaux principaux, l'équipe de Sécurité mondiale a fourni à chaque site des recommandations de mesures contre les principaux risques de sécurité à inclure dans leurs plans d'action pour l'AF23.

Nos comités d'intervention d'urgence d'entreprise et locaux sont essentiels à la capacité d'intervention d'urgence de BRP. Nous offrons une formation aux membres des comités et effectuons une certification annuelle. En 2021, environ 40 membres des comités ont participé à la formation. Au cours de la certification annuelle, nous avons obtenu un taux de réponse de 85 %, dont 74 % ont obtenu une note parfaite.

## PLANIFIER, ATTIRER ET DÉVELOPPER LES TALENTS 404-1

Afin de maintenir notre avantage concurrentiel et d'être un employeur de choix dans un environnement très compétitif, nous avons créé et mis en œuvre des stratégies pour attirer, développer et conserver nos talents extraordinaires et diversifiés.

- Offrir des expériences immersives, grâce à des missions enrichissantes et des projets spéciaux.
- Offrir la flexibilité de choisir l'accompagnement, le mentorat et la formation au leadership à distance ou en personne.
- Offrir du contenu de formation à la demande par l'intermédiaire des outils de la plateforme d'apprentissage, la bibliothèque électronique *Leadership Insights*, et la formation continue et des programmes linguistiques.

### PLATEFORME D'APPRENTISSAGE BRP

La plateforme d'apprentissage BRP permet aux employés d'accéder à du contenu de formation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, depuis leurs ordinateurs ou appareils portables. Nous améliorons et actualisons régulièrement le contenu en réponse aux besoins de formation actuels avec, par exemple, l'ajout des sections *Leadership Insights*, « Nouvelle Normalité » et « Quart de Travail Virtuel ».

**9 600** HEURES D'ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

**56 000** CONNEXIONS

### LA BIBLIOTHÈQUE ÉLECTRONIQUE *LEADERSHIP INSIGHTS*

*Leadership Insights* se compose d'une série mensuelle d'articles sélectionnés pour les gestionnaires, afin de leur apporter de l'inspiration, et des perspectives externes, et de leur permettre de puiser dans des pratiques éprouvées et de rester au fait des sujets d'actualité.

**10 500** ARTICLES, BALADOS ET AUTRES CONTENUS CONSULTÉS

### LEADERSHIP@BRP

Leadership@BRP est un programme de formation de six mois pour les chefs de service et les directeurs, basé sur notre programme existant « Leadership Fundamentals », et fournissant des conseils pour réussir comme gestionnaire. Le parcours comprend une évaluation avec un bilan, des séances expérientielles, des cercles de coaching dirigés par des experts et l'accès à des outils à la demande.

**400** CHEFS DE SERVICE ET DIRECTEURS  
ont commencé leur parcours de six mois

**8 200** HEURES DE FORMATION

## EXPÉRIENCE DE MENTORAT

L'expérience de mentorat est conçue pour favoriser des relations solides afin de motiver des employés compétents et expérimentés, inspirer notre personnel, les faire atteindre le niveau supérieur en termes de résultats, et développer les talents des participants. Ce programme est offert à tous nos employés, et l'expérience dure généralement de 12 à 18 mois.

**115** MENTORS  
&  
**124** MENTORÉS  
ONT PARTICIPÉ AU  
DERNIER GROUPE

### UN ENGAGEMENT FORT CHEZ NOS EMPLOYÉS

En tant qu'organisation mettant les personnes au premier plan, nous avons à cœur de voir tous nos employés grandir et réussir. C'est pourquoi nous avons l'outil Officevibe, une plateforme en ligne qui aide à créer et à maintenir des équipes performantes. En répondant aux sondages, et en faisant part de commentaires anonymes, de façon continue, les employés donnent à leurs gestionnaires des informations précieuses sur leurs besoins, réussites et axes d'amélioration de l'équipe. Ainsi, ils contribuent directement à améliorer notre environnement de travail.

# NOS EMPLOYÉS BÉNÉVOLES DÉVOUÉS

En plus des initiatives locales de l'entreprise, en 2021, les employés de BRP ont été très impliqués dans les collectivités locales, participant à titre bénévole à toute une gamme d'initiatives communautaires.

**+ 2 000** HEURES DE  
BÉNÉVOLAT  
DES EMPLOYÉS

**102 000** \$ CA  
RÉCOLTÉS  
PAR LES  
EMPLOYÉS



## AUX ÉTATS-UNIS ET AU BRÉSIL

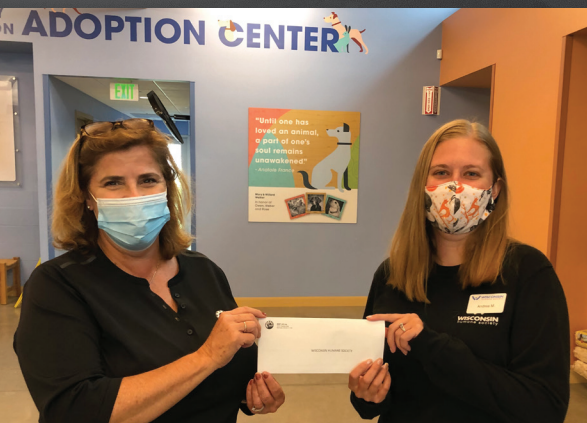
Célébration de l'Action de grâce avec des familles dans le besoin et participation à une collecte de jouets et de nourriture pour Noël.



## AUX ÉTATS-UNIS, AU MEXIQUE ET AU BRÉSIL

Don de temps et de cadeaux pendant la période des Fêtes.





### À LANSING, SPRUCE PINE ET STURTEVANT, AUX ÉTATS-UNIS

Collecte de matériel et de jouets pour les refuges pour animaux. Participation à des événements de collecte de fonds pour les instituts locaux de lutte contre le cancer.



### AUX ÉTATS-UNIS, AU MEXIQUE ET EN AUTRICHE

Participation à des collectes de nourriture et de vêtements.



### À LAUSANNE, EN SUISSE

Participation à un projet d'agroforesterie avec des personnes en situation de handicap.



### À STURTEVANT, AUX ÉTATS-UNIS ET AU MEXIQUE

Participation à la collecte des déchets et aux initiatives annuelles de nettoyage des rivières.



## PRENDRE SOIN DES PERSONNES ET DES COMMUNAUTÉS

Chez BRP, notre passion nous pousse à trouver des moyens de créer un impact positif au sein des communautés que nous desservons et de mobiliser nos employés, nos concessionnaires, les adeptes de sports motorisés et les concitoyens à participer à ces efforts. Qu'il s'agisse de rallier autour d'une bonne cause à l'échelle mondiale, ou de contribuer à des initiatives locales, nous établissons des objectifs audacieux qui permettent d'avancer sur des questions sociales clés.

### CIBLE POUR LES DONS PHILANTHROPIQUES D'ENTREPRISE

NOTRE CIBLE **RÉINVESTIR 1 %** DE NOS BÉNÉFICES AVANT IMPÔT EN SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS D'ICI 2025

### SOUTENIR LES INITIATIVES COMMUNAUTAIRES LOCALES

En plus d'adopter une position ferme contre l'intimidation (voir ci-dessous), nous avons continué à participer à des initiatives communautaires locales partout dans le monde.

- **AUTRICHE** Grâce à notre *Regionales Innovations Centrum* (RIC), nous sensibilisons la population aux thèmes des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) pour inspirer et encourager les étudiants à poursuivre une carrière dans ces domaines.
- **MEXIQUE** À Querétaro, nous avons fait don d'ordinateurs à des ONG locales qui soutiennent l'éducation et l'art. Nous avons fourni des tests d'antigènes, des masques et du désinfectant pour les mains aux professionnels de santé et aux refuges locaux. Nous avons également donné des équipements pour soutenir les universités locales et des appareils de buanderie à cinq ONG. À Juárez, lors de notre événement annuel de dons dans la communauté, nous avons donné 1 million de pesos pour les ONG locales. Nous avons fourni des appareils de chauffage électrique,

de la nourriture, des couvertures, des lampes et d'autres équipements aux employés pendant une tempête hivernale. Enfin, nous avons fait don de bouteilles d'eau, de lunettes de sécurité, de gants de travail et de lampes de poche pour soutenir la lutte contre les incendies à Casas Grandes, dans l'État de Chihuahua.

- **CANADA** Nous avons participé à des projets éducatifs, comme Robotique FIRST Québec, où les employés ont accompagné des candidats, et à l'Université de Sherbrooke, où nous offrons des bourses d'études et avons établi un partenariat avec le Centre de technologies avancées (CTA). À Valcourt, nous avons poursuivi notre contribution financière à la Fondation du Centre Hospitalier de l'Université de Sherbrooke (CHUS) en mettant principalement l'accent sur l'aide aux enfants atteints de cancer.
- **ÉTATS-UNIS** Nous avons fait don de bois de construction au programme de soutien aux anciens combattants dans le Wisconsin, pour permettre de bâtir une communauté de petites maisons pour les anciens combattants de la région de Milwaukee.

### PRENDRE POSITION CONTRE L'INTIMIDATION

Au début 2022, nous avons adopté une cause collective à l'échelle mondiale, afin de rassembler tous nos employés et parties prenantes et maximiser notre impact social. Avec un tel choix de bonnes causes, la décision exigeait des critères de sélection stricts, y compris un alignement avec nos valeurs et notre mission, la pertinence pour les adultes et les enfants dans tous les marchés où nous sommes présents, et un potentiel élevé d'inspirer et de mobiliser un large éventail de parties prenantes.

Nous avons choisi de nous rallier contre l'intimidation. Par cette position ferme, nous reconnaissons que l'intimidation est un défi social important qui peut nous affecter au travail, dans le milieu scolaire, à la maison et dans les loisirs, et nous nous engageons à concentrer nos efforts et notre détermination à lutter contre toutes ses formes à travers le programme Défions l'intimidation. En tant qu'employeur, entreprise citoyenne, et acteur important dans de nombreuses communautés à travers le monde, nous inspirerons et contribuerons au changement de comportement. Nous croyons que l'inclusion commence là où l'intimidation se termine.



**DÉFIONS  
L'INTIMIDATION**  
UN PROGRAMME BRP

## PROMOUVOIR LA CONDUITE RESPONSABLE

Nous nous engageons à accroître nos efforts pour encourager tous les adeptes du bateau et des sports motorisés à conduire de façon responsable et à repenser les façons de rouler en sécurité, de protéger l'environnement et de respecter de bonnes pratiques de conduite, grâce à notre programme Conduite responsable.



## DES PRODUITS SÛRS POUR MAINTENIR LA SÉCURITÉ DES PERSONNES

Nos conducteurs comptent sur BRP pour leur offrir une expérience de conduite exceptionnelle qui comprend une sécurité exceptionnelle. Nous avons depuis longtemps adopté une politique de sécurité avec des lignes directrices garantissant que la sécurité des produits est intégrée dans la gestion du processus de développement de produits, au plus haut niveau de l'entreprise, et à chaque étape.

Nous voulons être le premier fabricant des secteurs des sports motorisés et des bateaux à nous exprimer haut et fort sur la conduite responsable et à nous positionner comme la marque la plus sûre et la plus bienveillante.

## SOULIGNER LES CONTRIBUTIONS EXCEPTIONNELLES À LA SÉCURITÉ DES PRODUITS

Chez BRP, nous reconnaissons que la sécurité des produits est un travail à l'échelle de toute l'entreprise. La collaboration entre les services est essentielle pour promouvoir l'importance de ce pilier et aider à assurer la sécurité de nos conducteurs. Chaque année depuis l'AF16, l'équipe de la Sécurité des produits reconnaît les contributions exceptionnelles d'autres employés.

Cette année, nous avons souligné les contributions de Mylène Blanchette et d'Alexandre Morin Savard. Professionnelle en biomécanique et en ergonomie des produits au sein du service Design, Mylène a travaillé sans relâche pour mettre en place des processus d'évaluation afin d'offrir une conduite sécuritaire à nos clients; sa volonté d'améliorer les connaissances internes est également digne de récompense. Alexandre, ingénieur dans le développement des accessoires, s'est distingué par sa proactivité lors de revues sécuritaires des produits et pour avoir contribué à leur efficacité.



**MYLÈNE  
BLANCHETTE**



**ALEXANDRE  
MORIN SAVARD**

Nos concessionnaires jouent un rôle important dans la sécurité, c'est pourquoi nous fournissons des outils d'information et de formation à la sécurité dans le cadre de notre programme de développement et de certification des concessionnaires. En 2021, nous n'avons pas pu offrir de formation pratique en personne, mais nous avons continué à offrir une formation en ligne sur les rappels de sécurité, les bons de réparation, les changements de pièces et divers autres sujets.

Nous veillons à ce que ces programmes de formation à la sécurité s'appliquent aussi à nos employés. Avant d'utiliser un de nos produits, ils doivent compléter une formation et obtenir leur certification en sécurité, et s'engager à utiliser correctement l'équipement et les vêtements. De plus, plusieurs de nos installations ont mis en œuvre leurs propres protocoles de sécurité supplémentaires.

## DES VÉHICULES AU SERVICE DE NOS COMMUNAUTÉS

Grâce à leur polyvalence, leur efficacité et leur capacité exceptionnelle à atteindre les endroits isolés, de nombreux véhicules BRP sont aussi bien adaptés au travail qu'aux loisirs. Des équipes de sauvetage en montagne, la police, des sauveteurs et des professionnels de la sécurité, tous comptent sur nos véhicules et nos produits.

- Nous avons fait don de véhicules tout-terrain Can-Am à l'Association des loisirs et des parcs du Nunavut.
- Notre marque Can-Am sur route a été le commanditaire principal de la *Road Warrior Foundation* à San Diego, en Californie, offrant une thérapie d'aventure à d'anciens combattants américains pour honorer leur service.
- Nous avons lancé le programme de subventions Ski-Doo *Snow PASS* pour aider les organisations locales à préserver, renouveler et développer le sport de la motoneige, avec jusqu'à 5 000 \$ en dons jumelés par organisation.
- Nous avons invité toute la communauté de la motoneige à participer à l'effort collectif « **Je m'engage** » qui vise à préserver l'accès aux sentiers sur les terrains privés et publics. Nous avons encouragé tous les motoneigistes à être responsables, et nous avons invité notre communauté de conducteurs à s'engager aujourd'hui pour assurer la durabilité de la motoneige pour les prochaines générations.

# GOUVERNANCE RESPONSABLE

Chez BRP, notre engagement envers la RSE est nourri par la passion de nos employés, à tous les niveaux et à tous les endroits. Par le fait même, nous savons que, pour atteindre nos objectifs, nous devons avoir un leadership fort, des objectifs et une stratégie bien définis ainsi qu'un engagement démontrable en matière de transparence et de responsabilité.

102-15	102-18	103-2
103-3	205-1	



# GOVERNANCE D'ENTREPRISE

102-22 | 405-1

Le conseil d'administration de BRP (le « Conseil ») est responsable de la gérance de l'entreprise et supervise la gestion de ses activités et de ses affaires. Il est actuellement composé de 12 membres, dont sept sont indépendants et sont élus par les actionnaires de BRP.

Le mandat du Conseil, révisé chaque année, en définit les principales tâches et responsabilités. Il prévoit, entre autres, les politiques et procédures applicables au Conseil dans la délégation de ses fonctions et responsabilités aux comités suivants :

- Comité de vérification
- Comité des ressources humaines et de compensation
- Comité de nomination, de gouvernance et de responsabilité sociale
- Comité d'investissement et des risques

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### COMPOSITION DU CONSEIL EN 2021

#### GENRE

**9** HOMMES  
**3** FEMMES

#### ETHNICITÉ

**10** CAUCASIENS  
**2** AUTRE ETHNICITÉ

#### ANNÉES DE SERVICE

**4** 0 À 5 ANS  
**5** 5 À 10 ANS  
**3** > 10 ANS

#### ÂGE

**1** 40 à 49 ans  
**6** 50 à 59 ans  
**5** 60 à 69 ans

MOYENNE DE **8,4** ANS

### ACTIVITÉS DU CONSEIL EN 2021

**6** RÉUNIONS DU CONSEIL

**20** RÉUNIONS ORDINAIRES DU COMITÉ

**100 %** DE PRÉSENCE AU CONSEIL

Vous pouvez en apprendre davantage sur notre conseil d'administration dans notre circulaire de procuration de la direction.

## NOTRE GOUVERNANCE DE LA RSE

Le Comité d'opérations de la RSE de BRP comprend des représentants de chaque division de l'entreprise, des chefs de service aux vice-présidents. Ces représentants assurent une communication bidirectionnelle efficace entre ce comité et leurs divisions respectives.

### PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE ÉQUIPE RSE

Pour assurer le succès du programme RSE25 de BRP, nous pouvons compter sur le soutien de notre conseil d'administration et de l'équipe de direction, qui se sont engagés à assurer des progrès tangibles et à communiquer nos résultats sur une base régulière.

Pour guider nos efforts de RSE sur la voie du succès, nous disposons également du soutien de cinq hauts dirigeants qui mettent à profit leur expertise pour diriger des piliers spécifiques, ainsi que de l'appui d'une équipe de professionnels de la RSE dévouée.

## ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

En agissant de manière éthique et en vivant pleinement nos valeurs fondamentales, les employés de BRP continueront de favoriser des relations solides basées sur la confiance et l'intégrité, peu importe où notre parcours nous mène!

102-16 | 102-25

### ÉVALUATION DES RISQUES

En 2020, BRP a mandaté un consultant externe spécialisé en éthique et en conformité pour effectuer un examen exhaustif du programme d'éthique et de conformité (« E&C ») actuel de l'entreprise. Depuis, nous mettons tout en oeuvre pour améliorer nos fondations existantes afin d'obtenir une structure d'E&C plus solide et plus efficace.

## CODE D'ÉTHIQUE

Le cadre de gouvernance de BRP commence par notre Code d'éthique, qui énonce les principes d'intégrité et les normes de comportement éthique que nous attendons de chacun des administrateurs, dirigeants, employés et représentants de BRP. Le Code d'éthique est révisé et approuvé annuellement par le Comité de nomination, de gouvernance et de responsabilité sociale de l'entreprise.

Au cours de l'AF23 nous publierons notre nouveau Code d'éthique. Rempli d'exemples concrets, ce document entièrement révisé sera facile d'accès et de compréhension, car disponible en différentes langues.

Les partenaires externes de BRP (comme les concessionnaires, distributeurs, fournisseurs et autres partenaires d'affaires) sont également tenus de respecter les mêmes normes élevées d'intégrité par l'entremise de notre Code de conduite des fournisseurs.

## SENSIBILISATION

Chaque année, tous les employés (à l'exception de nos employés d'usine payés à l'heure) doivent compléter la certification obligatoire du Code d'éthique. Cette initiative vise à renforcer les attentes de l'entreprise et à offrir aux employés une occasion officielle de déclarer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Pour une deuxième année consécutive, nous avons atteint un taux de réussite de 99,7 %. Au cours de l'AF23, nous ajouterons un module de formation de haute qualité avec des scénarios vidéo et des animations pour nous assurer que notre certification annuelle est captivante et formative. Ce module de formation sera également disponible en ligne et obligatoire pour tous les nouveaux employés qui se joignent à BRP tout au long de l'année.

Pour mobiliser nos employés, nous utilisons de nombreux canaux de communication, notamment :

- **Le site Google sur l'éthique et la conformité**

Lancé en 2021, le site donne accès à notre Code d'éthique, à nos politiques d'E&C, aux personnes-ressources clés et aux options pour signaler les problèmes d'éthique et de conformité.

- **Les articles « Que feriez-vous? »**

Ces articles, inclus dans le bulletin mensuel de BRP, présentent des situations d'E&C réelles et invitent nos employés à réfléchir à la façon dont ils y remédieraient.

## POLITIQUES

Les politiques de l'entreprise, qui fournissent des principes directeurs et des règles, s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise et sont émises pour soutenir les valeurs, les buts, les objectifs et les principes de BRP.

En 2021, nous avons mis en œuvre deux nouvelles politiques :

- Politique sur les politiques : pour normaliser nos politiques et les processus connexes en termes de développement, de mise à jour, d'approbation, de publication et de distribution.

- Politique sur les ventes militaires : pour mettre en œuvre des contrôles supplémentaires sur la vente de produits BRP destinés à des utilisateurs militaires.

Au cours de l'AF23, nous publierons deux nouvelles politiques, la politique sur les conflits d'intérêts et la politique sur les cadeaux et les marques d'hospitalité, et nous mettrons à jour notre politique sur le signalement. Ces trois documents seront publiés simultanément avec notre nouveau Code d'éthique.

## SIGNALER LES PRÉOCCUPATIONS 102-17

Les employés de BRP sont encouragés à s'exprimer lorsqu'ils voient une conduite incompatible avec notre Code d'éthique. Nous offrons de nombreuses façons de poser des questions ou de faire part de doutes, dont notre ligne téléphonique spéciale « Integrity Hotline », gérée par un fournisseur indépendant et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et en plusieurs langues.

Les allégations reçues sont évaluées et font l'objet d'une enquête, au besoin. Si l'enquête révèle une violation, des mesures correctives appropriées ou des mesures disciplinaires sont prises. Tous les trimestres, un bilan fourni au Comité de vérification.

## DROITS DE LA PERSONNE

Prendre soin de nos employés fait partie intégrante de notre valeur de confiance, c'est la responsabilité de chacun de protéger la sécurité, les droits et la dignité de chaque personne qui participe à nos activités ou à notre chaîne d'approvisionnement.

Pour une deuxième année, nous avons renouvelé notre engagement en ce qui concerne la Loi sur l'esclavage moderne et, dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue, nous avons l'intention de continuer à développer et à améliorer les codes de pratique, les procédures, les exigences, les évaluations des risques, et les cadres de surveillance qui visent l'esclavage moderne.

# NOUS

## SOMMES OUVERTS

AUX DIFFÉRENCES ET À L'INDIVIDUALITÉ DES PERSONNES.

## TRAITONS LES GENS

AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS AVEC RESPECT.

## NOUS SOUÇIONS DES DROITS

DE TOUTES NOS PARTIES PRENANTES, Y COMPRIS DE LEUR DROIT À LA VIE PRIVÉE.

## ASSURONS

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET SÉCURITAIRE.

## INTERDISONS

TOUTES LES FORMES D'ESCLAVAGE MODERNE.

## VEILLONS

À CE QUE LES TIERS AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS PARTAGENT LES MÊMES NORMES ÉLEVÉES EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ, DE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ET D'ACQUISITION RESPONSABLE DES MATÉRIAUX.

## ENCOURAGEONS

ACTIVEMENT NOTRE PERSONNEL À S'EXPRIMER.

## ACTIVITÉS POLITIQUES

BRP dispose de plusieurs outils pour se protéger contre les controverses liées aux activités politiques et assurer la conformité aux exigences légales applicables aux activités de lobbying, notamment :

- Les documents de gouvernance, y compris notre Code d'éthique et les politiques de l'entreprise qui établissent des règles strictes concernant la participation à des activités politiques et l'interaction avec les représentants du gouvernement.
- L'équipe des Affaires publiques (« AP »), le point central des activités de relations gouvernementales et de défense des intérêts de BRP, qui agit à titre de gardien de ces règles de participation en pratique.
- Des lignes directrices strictes pour s'assurer que les interactions directes et indirectes avec les gouvernements sont conformes aux règlements sur le lobbying, en particulier en ce qui concerne les exigences de divulgation.

## ✓ L'ÉQUIPE DES AP

### MÈNE OU COORDONNE TOUTES LES ACTIVITÉS

visant à influencer les gouvernements sur l'élaboration des politiques.

### SERT DE POINT CENTRAL

pour assurer l'homogénéité dans la gestion des relations gouvernementales, et fournir des directives au personnel de BRP.

### INTERAGIT PRINCIPALEMENT AVEC LES FONCTIONNAIRES, ÉLUS ET REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

## ⊘ BRP S'ABSTIENT

### DE RENCONTRER OU D'ORGANISER DES ÉVÉNEMENTS AVEC DES CANDIDATS AUX ÉLECTIONS

en tant qu'entreprise individuelle.

### DE S'ASSOCIER AVEC TOUT PARTI POLITIQUE SPÉCIFIQUE

conformément aux politiques de l'entreprise.

## 🗨️ CHAQUE EMPLOYÉ

### PEUT SOUTENIR FINANCIÈREMENT DES PARTIS

ou des actions politiques (par exemple, un comité d'action politique aux États-Unis) en son nom personnel, conformément aux règlements locaux, mais BRP ne contribuera pas en tant qu'entreprise.

# MATÉRIALITÉ

## ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Pour identifier les parties prenantes, BRP adhère à la définition de la *Global Reporting Initiative* (GRI), c'est-à-dire qu'il s'agit « d'entités ou de personnes dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient affectées par les activités, les produits et les services de l'organisation, et dont les actions, selon tout attente raisonnable, peuvent avoir une incidence sur la capacité de l'organisation à mettre en œuvre ses stratégies et à atteindre ses objectifs ».

Cette définition est très englobante. BRP a donc établi plusieurs catégories de parties prenantes correspondant à nos piliers de RSE afin d'axer nos efforts sur des aspects pertinents pour notre entreprise. Nous savons que ces catégories peuvent comprendre d'autres types d'intervenants, et nous nous consacrons à perfectionner notre approche en matière de classement et de participation des parties prenantes.

En 2020, nous avons examiné et révisé notre programme de RSE afin de répondre aux besoins et aux attentes en constante évolution de nos employés, de nos communautés, de nos consommateurs, de nos investisseurs et d'autres intervenants clés. Notre objectif était d'élaborer une stratégie de RSE efficace et adaptable qui soit intégrée à nos activités et qui s'aligne sur nos priorités commerciales, notre plan stratégique et nos opérations et initiatives. À cette fin, nous avons effectué un examen approfondi de notre industrie, étudié les meilleures pratiques et les tendances et consulté nos parties prenantes, afin de développer une vision et des piliers de RSE qui reflètent mieux nos ambitions commerciales et de RSE grandissantes.

### DERNIÈRES ÉVALUATIONS DE MATÉRIALITÉ

GUNSKIRCHEN (2015)	JUÁREZ 1 ET 2 (2016)	VALCOURT (2018)
Produits à 0 émission	Conditions de travail des employés	Adaptation du véhicule pour les futurs clients
Conformité	Confiance au sein de l'entreprise	Maintien de l'emploi au Québec
Vision à long terme de la RSE	Conformité	Manque de main-d'oeuvre
Émissions environnementales (produits et activités)	Taux de roulement des employés	Acceptabilité sociale des produits
Acceptabilité sociale des produits	Contraintes environnementales (produits et activités)	Émission de CO <sub>2</sub> (produits et activités)

## 102-11 PRINCIPE DE PRÉCAUTION

Le principe de précaution réfère à notre responsabilité de prévenir un danger lorsque nous le pouvons, même si nous ne détenons pas toutes les données pertinentes. BRP adhère à ce principe, bien que celui-ci ne soit pas officiellement intégré à son processus décisionnel. Nous sommes engagés à mener nos activités avec honnêteté et intégrité, conformément à des normes d'éthique et légales strictes énoncées dans la dernière version de notre Code d'éthique.

## 102-12 102-13 102-16 NORMES, PRINCIPES ET AUTRES INITIATIVES

BRP adhère aux principes du Pacte mondial des Nations Unies et notre Code de conduite des fournisseurs reflète ces principes. Les principes du Pacte mondial des Nations Unies pour les entreprises encouragent l'adoption de pratiques exemplaires en matière de droits de la personne, de normes de travail, de responsabilité écologique et de lutte contre la corruption.

Depuis 2015, nous faisons nos déclarations auprès de la CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*); depuis 2016, nous complétons aussi le supplément sur les fournisseurs.

BRP suit aussi des normes opérationnelles reconnues : nous nous appuyons sur celles de l'*Occupational Safety & Health Administration* (OSHA) des États-Unis pour nos politiques de santé et sécurité, et nous nous inspirons des méthodes de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) pour nos systèmes de gestion de l'énergie et de l'environnement. Nos usines Juárez 1 et 2 et Querétaro au Mexique sont certifiées ISO 9001:2015 et notre usine de Gunskirchen (Autriche), a renouvelé sa certification ISO 14001 en 2020. Nos usines de Juárez 2 et de Querétaro sont certifiées LEED, un système d'évaluation qui confirme que nos bâtiments sont conformes à diverses normes en matière de durabilité, par exemple avec une consommation réduite d'eau et d'énergie, un accès amélioré aux sources de lumière naturelle et l'utilisation de matériaux de construction régionaux et recyclables.

## PRIX ET RECONNAISSANCES

20 PRIX POUR LA CAMPAGNE  
**LA ROUTE AU FÉMININ**

2 PRIX EN INNOVATION  
POUR  
**SEA-DOO**

1 PRIX POUR LA  
SATISFACTION CLIENT POUR  
**MANITOU**

2 PRIX RSE POUR  
NOS USINES DU  
**MEXIQUE**

## PLUS PRÉCISÉMENT, EN MATIÈRE DE RSE

Nos installations de Juárez ont été reconnues comme une « entreprise engagée envers les droits de la personne » par l'État de Chihuahua en 2021.

### LES INSTALLATIONS DE JUÁREZ ET DE QUERÉTARO

ont reçu la distinction « Société socialement responsable » du CEMEFI (Centre mexicain pour la philanthropie) en août 2021.



102-46	102-49	102-50
102-51	102-52	102-53
102-54		

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce neuvième rapport de RSE reflète la performance de BRP en matière de RSE pour l'année fiscale 2022 (AF22), du 1<sup>er</sup> février 2021 au 31 janvier 2022. Par souci de chronologie, nous y mentionnons également des prix remportés par BRP et des événements tenus au début de l'exercice 2023. Nous continuerons de publier un rapport de RSE chaque année.

À moins d'indication contraire, ce rapport traite des réussites et des défis liés à nos activités de RSE pour l'exercice 2022.

### POUR PRÉPARER CE RAPPORT, NOUS AVONS :

- Examiné notre rapport de RSE pour l'exercice 2021.
- Vérifié nos aspects pertinents pour nous assurer qu'ils sont correctement justifiés.
- Évalué la pertinence des indicateurs choisis afin de conserver ou d'ajouter seulement ceux qui reflètent nos aspects pertinents.
- Échangé des renseignements avec les membres de la direction et les employés de BRP responsables de la collecte des données et de la production des rapports, et nous avons approfondi notre compréhension des processus utilisés par BRP pour obtenir, regrouper et présenter les données.
- Examiné les dossiers et les documents pertinents pour vérifier l'exactitude des données.
- Vérifié que les informations correspondent à notre connaissance des activités de BRP.

Notre rapport de RSE pour l'exercice 2022 a été préparé conformément aux lignes directrices et aux principes de qualité de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Les données sont sujettes aux limitations inhérentes d'exactitude étant donné l'absence d'un système centralisé de collecte et de récupération de ce type d'informations. Depuis 2020, la pandémie de COVID-19 a eu une incidence sur notre capacité à recueillir des données. Le cas échéant, davantage de renseignements sont fournis concernant les incertitudes relatives aux données, y compris les renseignements quantitatifs.

BRP adhère aux principes de reddition de comptes de la GRI et s'engage à fournir de l'information juste et à jour. À l'heure actuelle, nous ne prévoyons aucune vérification externe, puisque nous préférons consacrer nos ressources de responsabilité sociale à la mise en oeuvre de notre plan d'action en la matière.

Pour en savoir plus sur nos aspects pertinents, consultez la section Matérialité du présent rapport. Les priorités définies sont considérées comme pertinentes pour toutes les entités de l'entreprise.

### SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS OU DES COMMENTAIRES AU SUJET DU PRÉSENT RAPPORT OU DE SON CONTENU,

veuillez écrire à l'adresse [csr@brp.com](mailto:csr@brp.com).

# SOMMAIRE DE LA PERFORMANCE RSE

102-8	102-18	201-1	205-2	302-3	305-1	305-2
305-4	306-4	401-1	403-9	404-1	405-1	

Ce tableau présente les indicateurs de performance utilisés pour évaluer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance que nous suivons à chaque année dans le but d'améliorer continuellement notre performance RSE.

## ENVIRONNEMENT

TITRE	UNITÉ	AF20	AF21	AF22	VARIATION AF20-AF22 (%)
<b>Emissions globales de gaz à effet de serre<sup>1</sup></b>					
Champ d'application 1 (direct)	tonnes CO <sub>2</sub> e	38 656	26 583	35 143	-9,1 %
Champ d'application (indirect)	tonnes CO <sub>2</sub> e	42 202	34 424	42 311	+0,26 %
<b>TOTAL</b>	tonnes CO <sub>2</sub> e	80 858	60 827	77 454	-4,2 %
<b>Intensité globale des gaz à effet de serre</b>	tonnes CO <sub>2</sub> e/unité produite	0.2244	0.1993	0.187	-16,7 %
<b>Intensité consommation énergétique</b>	kWh/unité produite	867	846	796	-8,2 %
<b>Scores du GDP</b>					
Divulgaration des changements climatiques	--	Non évalué <sup>2</sup>	B-	À venir en FY23	--
Cote d'engagement des fournisseurs	--	Non évalué <sup>2</sup>	C	À venir en FY23	--
<b>Gestion des déchets</b>					
Taux de diversion des déchets non-dangereux	% déchets détournés de l'enfouissement	76	56	49,3	-35 %
Taux de diversion des déchets non-dangereux	% déchets détournés de l'enfouissement	76	56	49,3	-35%
Quantité totale de déchets dangereux générés	kg	2 393	2 386	3 500	+46 %
Taux de diversion des déchets dangereux <sup>3</sup>	% déchets détournés de l'enfouissement	74,6	80	83,8	+12 %

## SOCIAL

TITRE	UNITÉ	AF20	AF21	AF22	VARIATION AF20-AF22 (%)
<b>Santé et sécurité au travail</b>					
Taux de fréquence mondial	TRIR <sup>4</sup>	1,3	1,0	0,7	-46 %
<b>Profil des employés</b>					
Total des employés au 31 janvier <sup>5</sup>	nombre	13 320	14 522	19 871	+49,2 %
<b>Femmes au sein de l'entreprise</b>					
Au conseil d'administration	%	16,7	23	25	+50 %
Au comité de gestion	%	27,3	27,3	27,3	--
Cheffes de services, directrices et vice-présidentes	%	21,4	22,3	23,5	+9,8 %
Employées – usines <sup>6</sup>	%	26,4	27,5	28,2	+6,8 %
Employées – bureaux <sup>7</sup>	%	30,7	31,3	31,3	+2 %
Nouvelles employées	%	30,6	30,5	29,3	-4,25 %
<b>Âge moyen des employés</b>					
Bureau	années	40,1	39,5	38,9	-3 %
Usine	années	35,1	34	33,1	-5,7 %

<sup>1</sup> L'inventaire des GES couvre 19 installations (sites manufacturiers, centres d'essais physiques et centres de distribution).

<sup>2</sup> Le rapport a été soumis en dehors du calendrier de notation.

<sup>3</sup> Les déchets dangereux produits par l'ensemble de nos usines constituent moins de 10 % de tous les déchets, et ils sont éliminés par des entreprises autorisées de transport et de traitement des déchets. Les modes d'élimination comprennent l'ajout à des carburants, le dépôt dans des sites d'enfouissement sécuritaires, l'incinération et le recyclage.

<sup>4</sup> Selon la définition de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) des États-Unis.

<sup>5</sup> À partir de la base de données RH, représentant près de 90% de l'effectif total.

<sup>6</sup> Basé sur la catégorie d'emploi « employés d'usine / cols bleus ».

<sup>7</sup> Basé sur l'exclusion de la catégorie d'employés « employés d'usine « cols bleus ».

## SOCIAL (SUITE)

TITRE	UNITÉ	AF20	AF21	AF22	VARIATION AF20-AF22 (%)
<b>Taux de roulement (volontaire)</b>					
Professionnels, chefs de services, directeurs et vice-présidents	%	7,2	5,8	8,4	+17 %

TITRE	UNITÉ	AF18	AF19	AF20 <sup>9</sup>	AF21	AF22	TOTAL 5 ANS
<b>Engagement Communautaire</b>							
Dons	CADM	1,563	1,203	3,642	1,681	1,434	9,523

<sup>9</sup> Comprend des dons exceptionnels de moteurs à des écoles techniques.

## GOVERNANCE

TITRE	UNITÉ	AF20	AF21	AF22	VARIATION AF20-AF22 (%)
<b>Certification annuelle du code d'éthique</b>					
Taux de renouvellement <sup>9</sup>	%	97,6	99,7	99,7	+2,2%
<b>Formation sur diverses politiques et procédures internes</b>					
Heures de formation	nombre	1 156	1 231	2 887	+148 %

<sup>9</sup> Tous les employés (excluant les travailleurs d'usine rémunérés à l'heure).

# INDEX DU CONTENU GRI

102-55

ÉLÉMENT GÉNÉRAUX D'INFORMATION		
INDICATEURS DE PERFORMANCE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 102: ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2016		
102-1	Nom de l'organisation	Aperçu de BRP
102-2	Activités, marques, produits et services	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aperçu de BRP</li> <li>Notre empreinte organisationnelle mondiale</li> </ul>
102-3	Lieu géographique du siège	Aperçu de BRP
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	Notre empreinte organisationnelle mondiale
102-5	Capital et forme juridique	Aperçu de BRP
102-6	Marchés desservis	Aperçu de BRP
102-7	Taille de l'organisation	Aperçu de BRP
102-8	Information concernant les employés et les autres travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sommaire de performance</li> <li>Respecter et soutenir les personnes et les communautés</li> </ul>
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	<p>Juárez 3 construit selon les principes LEED®</p> <p>Construction d'une troisième installation manufacturière à Juárez, notre quatrième au Mexique.</p>
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Principe de précaution
102-12	Initiatives externes	Normes, principes, et autres initiatives
102-13	Adhésion à des associations	Normes, principes, et autres initiatives
STRATÉGIE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Message de la direction
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	<ul style="list-style-type: none"> <li>RSE25: un nouveau chapitre de notre parcours RSE</li> <li>Gouvernance responsable</li> </ul>

ETHIQUE ET INTÉGRITÉ	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ethique et conformité</li> <li>Normes, principes et autres initiatives</li> </ul>
102-17	Mécanismes de conseil et gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Signaler les préoccupations
GOVERNANCE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
102-18	Structure de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance responsable</li> <li>Sommaire de performance RSE</li> </ul> <p>Chaque installation est responsable de l'application de notre politique de développement durable et des activités liées à la RSE ainsi que du suivi de la performance. Les leaders locaux de la RSE sont nos personnes-ressources et nous fournissent de l'information sur la performance et les projets RSE.</p>
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Gouvernance d'entreprise
102-25	Conflits d'intérêts	Ethique et conformité
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	Matérialité
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Matérialité
102-41	Accords de négociation collective	Non divulgués
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Matérialité
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Matérialité
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Matérialité



PRATIQUE DE REPORTING	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aperçu de BRP</li> <li>Faits saillants financiers AF22</li> </ul>	Veillez consulter la revue annuelle de l'exercice financier 2022 (disponible à l'adresse <a href="https://news.brp.com/fr/rapports-annuels">https://news.brp.com/fr/rapports-annuels</a> )
102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	À propos de ce rapport	
102-47 Liste des enjeux pertinents	Matérialité	
102-48 Réaffirmation des informations		Nous ne soumettons pas de reformulations par rapport aux informations fournies dans les rapports précédents
102-49 Modifications relatives au reporting	À propos de ce rapport	
102-50 Période de reporting	À propos de ce rapport	
102-51 Date du rapport le plus récent	À propos de ce rapport	
102-52 Cycle de reporting	À propos de ce rapport	
102-53 Point de contact pour des questions relatives au rapport	À propos de ce rapport	Pour commentaires ou questions: <a href="mailto:csr@brp.com">csr@brp.com</a>
102-54 Déclaration de reporting en conformité avec les normes GRI	À propos de ce rapport	Notre rapport de l'AF22 a été élaboré conformément aux normes GRI: option de conformité essentielle.
102-55 Index du contenu GRI	Index du contenu GRI	

## ENJEUX PERTINENTS

ENJEUX ÉCONOMIQUES	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 103: APPROCHE MANAGÉRIALE 2016 POUR DIVULGATION 103-1, 103-2 ET 103-3, APPLICABLE À GRI 203 ET GRI 204		
103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	RSE25: un nouveau chapitre de notre parcours RSE	
103-2 L'approche managériale et ses composantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>RSE25: un nouveau chapitre de notre parcours RSE</li> <li>Gouvernance responsable</li> </ul>	
103-3 Évaluation de l'approche managériale	<ul style="list-style-type: none"> <li>RSE25: un nouveau chapitre de notre parcours RSE</li> <li>Gouvernance responsable</li> </ul>	

ENGAGEMENT SOCIAL ET COMMUNAUTAIRE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 201: PERFORMANCE ÉCONOMIQUE 2016		
201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sommaire de performance RSE</li> <li>Faits saillants financiers AF22</li> <li>Prendre soin des personnes et des communautés</li> </ul>	
GRI 203: IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS 2016		
203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'innovation durable en matière de produits</li> <li>Maîtriser la consommation d'énergie alors que la production est en plein essor</li> </ul>	
203-2 IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS SIGNIFICATIFS	Juárez 3 construit selon les principes LEED®	Construction d'une troisième installation manufacturière à Juárez, notre quatrième au Mexique.
ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 103: APPROCHE MANAGÉRIALE 2016 POUR DIVULGATION 103-1, 103-2 ET 103-3, APPLICABLE À GRI 302, GRI 305 ET GRI 306.		
103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre		Chaque site manufacturier est responsable de définir ses priorités concernant les enjeux environnementaux en fonction des réalités de production et des exigences réglementaires locales en vigueur.
103-2 L'approche managériale et ses composantes		
103-3 Évaluation de l'approche managériale		
GESTION DE L'ÉNERGIE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 302: ENERGIE 2016		
302-3 Intensité énergétique	Sommaire de performance RSE	
GESTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	RÉFÉRENCE	COMMENTAIRES/OMISSIONS
GRI 305: ÉMISSIONS 2016		
305-1 Émissions directes de GES	Sommaire de performance RSE	
305-2 Émissions indirectes de GES	Sommaire de performance RSE	
305-4 Intensité des émissions de GES	Sommaire de performance RSE	

GESTION DES DÉCHETS ET EFFLUENTS LIQUIDES	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
---	-------	------------------------

GRI 306: DÉCHETS 2020

<b>306-4</b>	<b>Déchets non destinés à l'élimination</b>	Sommaire de performance RSE	La gestion des effluents liquides n'a pas été définie comme un enjeu important pour BRP
--------------	---	-----------------------------	---

ENJEUX SOCIAUX	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
----------------	-------	------------------------

GRI 103: APPROCHE MANAGÉRIALE 2016 POUR DIVULGATION 103-1, 103-2 ET 103-3, APPLICABLE À GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 405 ET GRI 406.

<b>103-1</b>	<b>Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre</b>		Chaque site manufacturier est responsable de définir ses priorités concernant les enjeux sociaux en fonction des réalités de production et des exigences réglementaires locales.
<b>103-2</b>	<b>L'approche managériale et ses composantes</b>		
<b>103-3</b>	<b>Evaluation de l'approche managériale</b>		

ENGAGEMENT ET RÉTENTION DES EMPLOYÉS	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
--------------------------------------	-------	------------------------

GRI 401: EMPLOI 2016

<b>401-1</b>	<b>Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel</b>	Sommaire de performance RSE	
--------------	--	-----------------------------	--

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
--------------------------------	-------	------------------------

GRI 403 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2018

<b>403-2</b>	<b>Identification des dangers, évaluation des risques et investigations des événements indésirables</b>	Mesurer la performance en matière de santé et sécurité	
<b>403-3</b>	<b>Services de santé au travail</b>		Des services de santé sont disponibles dans tous les sites de fabrication.
<b>403-9</b>	<b>Accidents du travail</b>	Sommaire de performance RSE	Le taux d'accidents du travail enregistrables est calculé selon la formule suivante: Nombre total d'accidents du travail/nombre total d'heures travaillées X 200 000.

FORMATION ET ÉDUCATION	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
------------------------	-------	------------------------

GRI 404: FORMATION ET ÉDUCATION 2016

<b>404-1</b>	<b>Nombre moyen d'heures de formation par an par employé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sommaire de performance RSE</li> <li>Planifier, attirer et développer les talents</li> </ul>	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption
<b>404-3</b>	<b>Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière</b>		Chaque employé permanent établit des objectifs de performance avec son superviseur. Cette approche favorise le dialogue entre les gestionnaires et leurs employés et fournit une évaluation et un feedback périodique.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
----------------------------------	-------	------------------------

GRI 405: DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES 2016

<b>405-1</b>	<b>Diversité des organes de gouvernance et des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance d'entreprise</li> <li>Sommaire de performance RSE</li> </ul>	
--------------	---	---	--

ETHIQUE	LIENS	COMMENTAIRES/OMISSIONS
---------	-------	------------------------


GRI 205 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 2016

<b>205-1</b>	<b>Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption</b>	Gouvernance responsable	Notre Code d'éthique et notre politique Anti corruption sont disponibles sur notre site web.
<b>205-2</b>	<b>Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la production.</b>	Sommaire de performance RSE	

GRI 415: POLITIQUES PUBLIQUES 2016


<b>415-1</b>	<b>Contributions politiques</b>	Activités politiques	
--------------	---------------------------------	----------------------	--



 @BRPnouvelles

 [linkedin.com/company/brp](https://www.linkedin.com/company/brp)

 [facebook.com/brpinfo](https://www.facebook.com/brpinfo)

 [youtube.com/user/communicationsBRP](https://www.youtube.com/user/communicationsBRP)

## SIÈGE SOCIAL

726, rue Saint-Joseph  
Valcourt (Québec) OE 2L0  
Canada

**BRP.COM**



*ski-doo* *LYNX* *SEA-DOO* *can-am* ROTAX ALUMACraft Manitou QUINTREX