

QDD RELATIF À LA DIVERSITÉ, À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION POUR LES INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS

À PROPOS DU PRÉSENT QDD

Le présent questionnaire de due diligence (QDD) est conçu pour aider les investisseurs institutionnels à comprendre comment les sociétés de gestion et les conseillers en investissement abordent la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) au sein de leurs propres entreprises, à travers leurs activités d'investissement ou le processus de recherche de gérants.

Ces questions peuvent être utilisées dans le cadre d'un processus d'appel d'offres, lors d'examens et de suivi des gérants, ou s'inscrire dans un dialogue continu.

Le QDD devrait soutenir un recueil d'informations plus large. Par conséquent, les investisseurs sont encouragés à :

- demander des informations complémentaires et des éclaircissements aux sociétés de gestion et aux conseillers en investissement après avoir reçu le questionnaire rempli, si nécessaire ; et
- examiner quelles ressources supplémentaires sont disponibles pour mieux comprendre et analyser les réponses des sociétés de gestion et des conseillers en investissement.

Le QDD est divisé en quatre sections, avec des questions portant sur :

- 1) toutes les organisations ;
- 2) les organisations investissant sur les marchés privés ;
- 3) les organisations investissant sur les marchés publics ; et
- 4) les conseillers en investissement.

Les investisseurs intégrant les questions du présent document dans leurs propres QDD doivent noter que trois des quatre sections ne concernent pas l'ensemble des organisations.

Les réponses aux questions des deuxième et troisième sections du QDD doivent couvrir des stratégies d'investissement, des véhicules ou des produits précis(es) évalué(e)s, plutôt que d'indiquer les caractéristiques d'une offre à l'échelle de l'entreprise.

À QUELLES CLASSES D'ACTIFS LE PRÉSENT QDD S'APPLIQUE-T-IL ?

Les questions des sections relatives à l'investissement du QDD sont conçues pour les gérants d'actifs qui investissent dans les obligations, les actions cotées, les fonds spéculatifs (hedge funds), le capital-investissement, l'immobilier et les actifs d'infrastructure. Selon nous, les investisseurs de toutes les principales classes d'actifs peuvent et doivent intégrer les enjeux DEI dans leurs décisions en matière d'investissement et d'actionariat. Cette position est ancrée dans les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#).

COMMENT LE PRÉSENT QDD FONCTIONNE-T-IL PARALLÈLEMENT AUX QDD RELATIFS AUX CLASSES D'ACTIFS DES PRI ?

Le présent QDD axé sur les enjeux DEI est conçu pour compléter nos QDD relatifs aux classes d'actifs existants. Cependant, il existe un chevauchement entre les différents questionnaires.

Nous encourageons les investisseurs institutionnels à examiner les questions des QDD axées sur les enjeux DEI et spécifiques aux classes d'actifs et à sélectionner les questions qui selon eux doivent être incluses dans leurs propres QDD, en fonction de leurs objectifs et de leurs contextes opérationnels. Pour faciliter cette démarche, nous avons relié les questions du présent QDD à celles des questionnaires connexes dans une annexe.

QUEL EST L'OBJECTIF DES CONSEILS CONTENUS DANS LES QUESTIONS D'AUDIT PRÉALABLE (DUE DILIGENCE) ?

Les conseils aident les répondants à comprendre le type de détails à fournir. Dans certains cas, les orientations font référence à des éléments qui peuvent figurer dans une approche solide des enjeux DEI. Cependant, les conseils ne sont pas exhaustifs. Les sociétés de gestions et les conseillers en investissement sont encouragés à aller au-delà des directives fournies dans les orientations.

COMMENT LE PRÉSENT QDD A-T-IL ÉTÉ ÉLABORÉ ?

Le QDD a été conçu pour faire référence aux QDD relatifs aux enjeux DEI existants, tels qu'élaborés par des groupes sectoriels, des investisseurs institutionnels et des initiatives de investisseurs institutionnels, notamment le bureau du Trésorier de l'État de l'Illinois Michael Frerichs, la Los Angeles County Employee Retirement Association, le bureau du Trésorier de la ville de Chicago, le Groupe de travail sur la diversité des investisseurs institutionnels et le bureau du Contrôleur général de la ville de New York. Les PRI remercient les investisseurs qui ont partagé leurs questionnaires relatifs aux enjeux DEI et ont collaboré à l'élaboration du présent QDD.

OÙ POUVONS-NOUS TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES TERMES CLÉS DU PRÉSENT QDD ?

L'expression « caractéristique de diversité » est employée dans plusieurs questions. Elle fait référence aux caractéristiques (y compris, sans toutefois s'y limiter, le sexe,

l'origine ethnique, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et le milieu socio-économique) qui peuvent classer un individu comme appartenant à un [groupe sous-représenté](#) dans un contexte donné. Le présent QDD permet à une organisation de définir les caractéristiques de la diversité dont elle tient compte dans son approche des enjeux DEI. Pour les définitions des autres termes employés dans le présent QDD, veuillez vous référer au glossaire figurant dans notre [Document de travail DEI](#).

OÙ LES INVESTISSEURS PEUVENT-ILS EN SAVOIR PLUS SUR LES APPROCHES DES ENJEUX DEI ?

Pour plus d'informations sur la façon dont les sociétés d'investissement peuvent élaborer leurs stratégies DEI, veuillez lire notre document de discussion intitulé « [Diversité, équité et inclusion : principaux domaines d'action pour les investisseurs](#) », et visiter notre [Page de ressources DEI](#).

COMMENT VA ÉVOLUER LE PRÉSENT QDD ?

Les approches des enjeux DEI évoluent sans cesse. À ce titre, nous mettrons régulièrement à jour le présent QDD, publié pour la première fois en 2022, afin de nous assurer qu'il tient compte des nouvelles normes et exigences de déclaration au fur et à mesure de leur développement.

COMMENT PUIS-JE SOUMETTRE DES COMMENTAIRES SUR LE QDD ?

Veuillez contacter assetowners@unpri.org pour soumettre tout(e) question ou commentaire.

LISTE DE CONTRÔLE DES DOCUMENTS

Une liste de contrôle suggérée des documents que les investisseurs doivent demander aux sociétés de gestion/conseillers en investissement pendant le processus d'audit préalable (due diligence) :

- Politique/stratégie relative aux enjeux DEI
- Code de conduite/d'éthique
- Politique relative à la lutte contre la discrimination
- Politique relative au congé familial
- Politique relative à la rémunération équitable
- Politique relative au signalement
- Politique relative au traitement des réclamations
- Politique relative à la confidentialité des données
- Politique relative à la diversité chez les fournisseurs
- Publications au niveau de l'organisation des indicateurs DEI
- Politique relative à l'investissement responsable (le cas échéant)
- Politique relative à l'engagement (le cas échéant)
- Politique relative/principes relatifs au vote (le cas échéant)
- Registre des votes sur les propositions d'AGA et d'AGE liées aux DEI (le cas échéant)

QUESTIONS FIGURANT DANS LE QDD

Les questions figurant dans la présente section s'appliquent aux sociétés de gestion et aux conseillers en investissement

TOUTES LES ORGANISATIONS

GOVERNANCE

1.1 Quelle fonction/quel(s) comité(s) au sein de l'organisation a/ont la responsabilité ultime des enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ?

Indiquez si votre organisation a confié la responsabilité ultime des enjeux DEI au PDG, ou à une fonction équivalente, ou à un comité au niveau du conseil d'administration. Mentionnez les compétences et l'expérience dont est doté(e) la personne/le comité pour exercer la surveillance des enjeux DEI. Mentionnez tous les systèmes de responsabilisation qui sont mis en place.

1.2 L'organisation a-t-elle une politique ou une stratégie relative aux enjeux DEI ?

Dans l'affirmative, veuillez fournir des copies des documents concernés. (Les politiques peuvent être autonomes ou intégrées dans une politique ou un code de conduite plus large en matière de droits humains, etc.). Indiquez les caractéristiques de diversité couvertes par la politique ou la stratégie (par exemple, l'âge, le sexe, l'origine ethnique) et indiquez si elles sont accessibles au public. Décrivez le processus d'examen et de mise à jour de la politique/stratégie et précisez l'organisation ou le membre du comité responsable de sa mise à jour et de son approbation. Mentionnez l'ensemble des cadres, lois ou directives en matière de DEI référencé(e)s dans la politique/stratégie.

Précisez si ces politiques couvrent :

- Le harcèlement, la discrimination et la violence
- Le congé familial (qui dépasse tout congé payé imposé par le gouvernement)
- La rémunération équitable
- Le signalement
- Le traitement des réclamations et la réparation

1.3 L'organisation collabore-t-elle avec les parties prenantes pour éclairer ses politiques/sa stratégie relative(s) aux enjeux DEI ?

Si oui, veuillez fournir des détails. Mentionnez i) les parties prenantes impliquées (par exemple, le personnel, les clients) ii) en quoi consiste l'implication des parties prenantes (par exemple, la réalisation d'enquêtes, l'organisation de forums) iii) la fréquence à laquelle l'implication a lieu.

1.4 L'organisation intègre-t-elle les indicateurs de performance DEI dans les évaluations de performance et/ou les mécanismes de rémunération des cadres ?

Décrivez comment les paramètres de performance DEI sont définis et évalués et à quels postes ils sont appliqués (par exemple, la direction).

1.5 L'organisation propose-t-elle une formation aux questions de DEI ?

Si oui, veuillez décrire la formation proposée. Précisez i) les objectifs de la formation (par exemple, favoriser une culture inclusive au sein de l'organisation, sensibiliser) ii) quelles personnes bénéficient de la formation (par exemple, tous les employés, la haute direction, le conseil d'administration de l'entreprise) iii) si la formation est obligatoire ou facultative iv) en quoi consiste la formation (par exemple, tutoriels en ligne, ateliers) v) ce que couvre la formation vi) la fréquence de la formation vii) si/comment l'efficacité de la formation est évaluée.

STRATÉGIE

2.1 L'organisation prend-elle des mesures pour garantir un processus de recrutement inclusif ?

Si oui, veuillez décrire les mesures prises. Par exemple, suivre un processus de candidature anonyme, proposer un panel d'intervieweurs comprenant des membres de groupes sous-représentés et exiger que les listes de candidats incluent des personnes issues de groupes sous-représentés.

2.2 L'organisation soutient-elle la promotion et l'avancement des employés des groupes sous-représentés ?

Si oui, veuillez décrire les mesures prises. Parmi les exemples, citons la fourniture de plans de carrière et l'instauration de cadres de compétences qui offrent un accès ouvert et égal aux informations sur la raison pour laquelle et la façon dont les employés sont promus, et la mise en place de stratégies pour promouvoir une représentation diversifiée sur des projets à haute visibilité.

2.3 L'organisation soutient-elle les employés qui ont des responsabilités parentales et autres ?

Si oui, veuillez décrire les mesures prises. Parmi les exemples figurent la proposition d'horaires de travail flexibles et une allocation de congé familial sans distinction de sexe qui dépasse le minimum légal.

2.4 L'organisation rend-elle son lieu de travail inclusif ?

Si oui, veuillez décrire les mesures prises. Les exemples incluent la mise à disposition de bureaux accessibles aux personnes handicapées et la création de groupes de ressources pour les employés.

2.5 L'organisation fait-elle la promotion des enjeux DEI auprès de ses fournisseurs/prestataires de services ?

Si oui, veuillez fournir des détails. Parmi les exemples de mesures pertinentes figurent la gestion d'un programme de diversité des fournisseurs et l'évaluation des politiques et pratiques en matière de DEI des fournisseurs/prestataires de services dans le cadre de l'audit préalable (due diligence).

2.6 L'organisation cherche-t-elle à établir/contribuer à des résultats positifs en matière de DEI ?

Si oui, fournissez des détails. Mentionnez i) quel document présente l'approche de l'organisation en matière de DEI (par exemple, le descriptif de sa mission, sa politique d'investissement responsable, etc.) ii) les cadres et objectifs internationaux qui guident l'approche de l'organisation (par exemple, les Objectifs de développement durable, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et droits humains) iii) les résultats auxquels l'organisation cherche à contribuer iv) les actions prises pour contribuer à des résultats positifs (par exemple, dialogue avec les décideurs politiques sur les questions de DEI) v) les actions prises pour prévenir et/ou atténuer les résultats négatifs imprévus vi) comment les progrès pour atteindre les résultats sont mesurés et évalués.

GESTION DES RISQUES

3.1 L'organisation dispose-t-elle de procédures permettant de répondre aux violations signalées de ses politiques en matière de DEI ?

Si oui, veuillez décrire les procédures. Mentionnez s'il existe des procédures de signalement et/ou de réclamation et si elles sont gérées par un tiers indépendant. Expliquez comment les parties prenantes (par exemple, les employés, les entrepreneurs) sont informées de toute procédure de signalement/de réclamation. Précisez s'il existe une procédure permettant de suivre la résolution des violations signalées et de mettre à disposition un recours dans les cas où il est prouvé que les politiques ont été violées.

3.2 L'organisation suit-elle/publie-t-elle des informations sur le nombre et la nature des conclusions judiciaires, réglementaires ou autres conclusions juridiques, actions en justice formelles ou réclamations relatives aux enjeux DEI qui sont formulées ou intentées à son encontre ?

Si oui, fournissez des détails. Si les informations sont accessibles au public, veuillez remettre une copie des publications.

INDICATEURS ET OBJECTIFS

4.1 L'organisation suit-elle et/ou publie-t-elle des indicateurs relatifs aux enjeux DEI ?

Si oui, veuillez fournir des détails. Si l'organisation publie des indicateurs relatifs aux enjeux DEI, fournissez une copie des publications les plus récentes et indiquez si elles sont accessibles au public. Dans la mesure du possible (et si elles ne figurent pas déjà dans les publications DEI publiques de l'organisation), veuillez fournir une ventilation des données, couvrant la période de 12 mois précédente, sur les caractéristiques de diversité des éléments suivants de l'organisation :

- Effectif total
- Équipe de direction
- Décideurs en matière d'investissement (le cas échéant)
- Comité d'investissement (le cas échéant)
- Conseil d'administration (le cas échéant)
- Propriétaires (applicable aux gérants privés)
- Personnel embauché, promu et ayant quitté l'organisation au cours de la période de référence

Puis communiquez des données sur :

- Les écarts salariaux pour les membres des groupes sous-représentés
- Le nombre moyen de semaines de congé parental prises
- Le taux de rétention (par exemple, le pourcentage de personnel qui est resté employé par l'organisation) un an après le congé parental

Si des données couvrant plusieurs années sont disponibles, veuillez fournir des données historiques. Si l'organisation est confrontée à des restrictions légales ou à des problèmes de confidentialité potentiels qui l'empêchent de recueillir des informations sur les caractéristiques de diversité de son effectif et/ou de ses propriétaires, veuillez fournir un aperçu des restrictions.

4.2 Comment l'organisation utilise-t-elle les indicateurs relatifs aux enjeux DEI qu'elle suit ?

Décrivez si/comment les indicateurs de diversité éclairent la stratégie de l'organisation en matière de DEI.

4.3 L'organisation définit-t-elle des objectifs en matière de DEI ?

Si oui, veuillez fournir des détails sur les objectifs. Précisez si ces objectifs i) sont quantifiés ii) ont une date de début et de fin précise iii) sont rendus publics. Veuillez faire référence à tous les repères ou cadres qui ont été utilisés pour définir les objectifs. Expliquez également comment les objectifs sont suivis.

¹ Dans ce contexte, le terme « résultats » fait référence aux conséquences réelles qui résultent d'une activité particulière. Parmi les exemples de résultats liés aux enjeux DEI qu'une organisation peut chercher à établir, citons l'amélioration de l'égalité des sexes et la réduction des inégalités. Une organisation peut établir ces résultats au niveau mondial, national ou de l'entreprise. Voir notre rapport intitulé [Investir à l'aide des résultats des ODD : cadre en cinq parties](#).

Les questions figurant dans la présente section s'appliquent aux sociétés de gestion menant leurs activités sur les marchés privés. Les réponses doivent couvrir des stratégies d'investissement, des véhicules ou des produits précis(es) en cours d'évaluation.

SOCIÉTÉS DE GESTION : MARCHÉS PRIVÉS

5.1 Les questions liées aux enjeux DEI sont-elles prises en compte dans le cadre de l'audit préalable (due diligence) précédant l'investissement ?

Si c'est le cas, décrivez i) tous les indicateurs liés aux enjeux DEI qui sont analysés ii) toutes les normes/tous les cadres qui éclairent les indicateurs liés aux enjeux DEI analysés iii) la source des données sur les enjeux DEI (par exemple, par le biais de questionnaires) iv) comment l'analyse des enjeux DEI est introduite dans le processus de décision en matière d'investissement.

5.2 Existe-t-il un plan d'action/une stratégie de gestion des risques et opportunités importants en matière de DEI pendant la période de détention des investissements ?

Si oui, expliquez les mesures prises dans le cadre du plan d'action/de la stratégie (par exemple, l'établissement et le suivi des objectifs liés aux enjeux DEI).

5.3 Existe-t-il des procédures de gestion des incidents/controverses en matière de DEI relatifs/relatives aux investissements ?

Si tel est le cas, précisez si les procédures couvrent i) la manière dont l'éventuelle implication dans des incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI est surveillée (par exemple, les médias rapportent qu'une entreprise/un actif a une incidence négative sur les membres des communautés sous-représentées) ii) les mesures généralement prises en réponse aux incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI (par exemple, mener des concertations avec les parties prenantes) iii) comment l'implication dans les incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI est communiquée aux clients.

5.4 Les enjeux DEI sont-ils intégrés dans les préparatifs de sortie/de vente d'actifs ?

Si oui, veuillez fournir des détails. Mentionnez toutes les mesures prises pour s'assurer que les normes DEI sont maintenues dans le cadre d'un nouvel actionariat (un exemple de mesure pertinente consiste à évaluer si les acheteurs potentiels d'un actif se sont engagés envers les questions de DEI).

5.5 Les informations concernant le profil/la performance DEI des investissements sont-elles publiées dans les rapports réguliers aux clients ?

Si oui, expliquez i) les indicateurs publiés ii) si des informations sur les plans d'action en matière de DEI sont publiées iii) si des données sur les caractéristiques de diversité du personnel de l'organisation qui siègent aux conseils d'administration des entreprises bénéficiaires sont publiées (le cas échéant) iv) la fréquence des publications.

Les questions figurant dans la présente section s'appliquent uniquement aux sociétés de gestion menant leurs activités sur les marchés publics. Les réponses doivent couvrir des stratégies d'investissement, des véhicules ou des produits précis(es) en cours d'évaluation.

SOCIÉTÉS DE GESTION : MARCHÉS PUBLICS DES ACTIONS ET DE LA DETTE

6.1 Les enjeux DEI sont-ils intégrés dans les décisions en matière d'investissement ?

Si tel est le cas, fournissez des détails sur i) les indicateurs liés aux enjeux DEI analysés ii) les normes/cadres qui éclairent les indicateurs liés aux enjeux DEI analysés iii) la source des données sur les enjeux DEI iv) les risques et les limites associés aux données sur les enjeux DEI et comment ces risques et limites sont gérés v) comment les données en matière de DEI sont utilisées dans le processus d'investissement vi) tous les critères d'investissement relatifs aux enjeux DEI qui sont appliqués.

6.2 Un engagement axé sur les enjeux DEI est-il mené avec les entités bénéficiaires ?

Si tel est le cas, précisez i) si la Politique relative à l'engagement de l'organisation (ou, le cas échéant, la Politique relative au vote, les lignes directrices ou les principes relatives/relatifs au vote) couvre les enjeux DEI ii) comment les entreprises sont sélectionnées pour s'engager sur les enjeux DEI iii) les enjeux DEI spécifiques qui sont généralement axés sur l'engagement (par exemple, la diversité au sein du conseil d'administration, les procédures de lutte contre le harcèlement sexuel) iv) les méthodes d'engagement qui sont employées (par exemple, le dépôt de propositions d'actionnaires, la participation à des initiatives d'engagement collaboratif) v) le fondement justifiant l'intensification des initiatives d'engagement (par exemple, en raison d'un manque de réactivité ou de progrès de l'entité bénéficiaire) vi) comment l'activité d'engagement est intégrée dans le processus d'investissement vii) comment l'efficacité de l'activité d'engagement est évaluée.

6.3 Existe-t-il des procédures de suivi et de gestion des incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI impliquant des entités bénéficiaires ?

Si oui, expliquez i) comment l'implication des entités bénéficiaires dans les incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI est surveillée ii) les mesures généralement prises en réponse aux incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI (par exemple, collaborer avec l'émetteur impliqué) iii) comment l'implication de l'entité bénéficiaire dans les incidents/controverses lié(e)s aux enjeux DEI est communiquée aux clients.

6.4 Les informations sur le profil/la performance DEI des investissements sont-elles publiées dans les rapports réguliers aux clients ?

Si tel est le cas, indiquez i) les paramètres publiés (par exemple, le pourcentage de membres du conseil d'administration de la société bénéficiaire appartenant à des groupes sous-représentés) ii) si des informations sur les activités d'engagement axées sur les enjeux DEI sont publiées iii) la fréquence des publications.

Les questions de la présente section s'appliquent aux sociétés de gestion et aux conseillers en investissement.

CONSEILLERS EN INVESTISSEMENT : PROCESSUS DE RECHERCHE DE GÉRANTS

7.1 L'organisation évalue-t-elle les sociétés de gestion sur les enjeux DEI dans le cadre de son processus habituel de recherche de gérants ?

Si oui, veuillez fournir des détails.

7.2 L'organisation suit-elle et/ou publie-t-elle les indicateurs relatifs aux enjeux DEI dans le cadre des recherches de gérants qu'elle effectue ?

Dans l'affirmative, veuillez remettre des copies de ses publications les plus récentes. Indiquez si les publications sont accessibles au public. Dans la mesure du possible (et si elles ne figurent pas déjà dans les publications DEI publiques de l'organisation), veuillez fournir des données sur la proportion de recherches au cours des 12 derniers mois qui :

- *incluaient des gérants appartenant à ou dirigés par des membres de groupes sous-représentés ;*
- *recommandaient la sélection d'un gestionnaire appartenant à ou dirigé par des membres de groupes sous-représentés ; et*
- *ont abouti à la sélection d'un gestionnaire appartenant à ou dirigé par des membres de groupes sous-représentés.*

7.3 L'organisation suit-elle et/ou publie-t-elle la proportion de ses actifs totaux sous gestion gérés par des sociétés de gestion qui appartiennent à ou dirigés par des membres de groupes sous-représentés ?

Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails et des copies de ses publications les plus récentes. Indiquez si les publications sont accessibles au public.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

8.1 Y a-t-il des informations complémentaires concernant l'approche de l'organisation en matière de DEI non couvertes par le présent questionnaire que vous souhaiteriez communiquer ?

ANNEXE 1 : CARTOGRAPHIE DES INDICATEURS

Ci-dessous, nous décrivons comment les questions figurant dans le présent QDD correspondent, entièrement ou partiellement, aux indicateurs du [Questionnaire sur l'audit préalable \(due diligence\) 2.0 de l'ILPA](#), du [Questionnaire AIMA & Albourne sur la diversité et l'inclusion](#) et du [Questionnaire sur la diversité et l'inclusion du Groupe de travail sur la diversité chez les investisseurs institutionnels](#).

Question figurant dans le QDD	ILPA Questionnaire sur l'audit préalable (due diligence) 2.0	AIMA & Albourne Questionnaire sur la diversité et l'inclusion	Groupe de travail sur la diversité chez les investisseurs institutionnels Questionnaire sur la diversité et l'inclusion
TOUTES LES ORGANISATIONS			
GOVERNANCE			
1.1 Quelle fonction/quels(s) comité(s) au sein de l'organisation a/ont la responsabilité ultime des enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ?	1,5, 2,13, 20,17	-	4,1, 4,2, 4,3, 5,1
1.2 L'organisation a-t-elle une politique ou une stratégie relative aux enjeux DEI ?	1,29, 20,15, 20,4, 20,5, 20,6	A,1, A,2, B,1, B,4, B,9, C,1, E,1	1,1, 1,2, 1,4, 17,2, 17,3, 17,4, 17,5, 18,1, 19,1, 19,2, 19,3, 19,4, 24,1
1.3 L'organisation collabore-t-elle avec les parties prenantes pour éclairer ses politiques/ sa stratégie relative(s) aux enjeux DEI ?	9,6, 20,4, 20,10, 20,11	-	3, 13,1, 13,2, 13,3, 23,1, 23,2
1.4 L'organisation intègre-t-elle les indicateurs de performance DEI dans les évaluations de performance et/ou les mécanismes de rémunération des cadres ?	20,14, 20,15	-	6,1, 6,2, 6,2,1, 6,2,2, 6,2,3, 6,2,4, 6,2,5, 6,2,6, 6,2,7, 6,3, 6,4, 6,5, 6,6
1.5 L'organisation propose-t-elle une formation aux questions de DEI ?	9,8, 9,8,1, 20,16	E,3	14,1
STRATÉGIE			
2.1 L'organisation prend-elle des mesures pour assurer un processus de recrutement inclusif ?	20,7, 20,8	B,3, B,4	22,1, 22,4, 22,5, 22,6, 22,8, 22,10, 22,12, 22,13, 22,15, 22,19, 22,20, 22,22
2.2 L'organisation soutient-elle la promotion et l'avancement des employés des groupes sous-représentés ?	20,9, 20,10, 20,11	B,2, B,9	7,1, 7,4, 7,5, 8,1, 8,2, 9, 20,1
2.3 L'organisation soutient-elle les employés qui ont des responsabilités parentales et autres ?	20,6, 20,13	-	17,1
2.4 L'organisation rend-elle son lieu de travail inclusif ?	20,11, 20,13	B,1	10,1, 10,2, 11,1-11,, 11,5, 12,1, 12,2, 12,3, 12,4
2.5 L'organisation fait-elle la promotion des enjeux DEI auprès de ses fournisseurs/ prestataires de services ?	20,4, 20,19	B,10	

2.6 L'organisation cherche-t-elle à établir des résultats liés aux enjeux DEI ?	-	-	-
Question figurant dans le QDD	ILPA Questionnaire sur l'audit préalable (due diligence) 2.0	AIMA & Albourne Questionnaire sur la diversité et l'inclusion	Groupe de travail sur la diversité chez les investisseurs institutionnels Questionnaire sur la diversité et l'inclusion
TOUTES LES ORGANISATIONS			
GESTION DES RISQUES			
3.1 L'organisation dispose-t-elle de procédures pour répondre aux violations signalées de ses politiques relatives aux enjeux DEI ?	20.4	E.2	-
3.2 L'organisation suit-elle/publie-t-elle des informations sur le nombre et la nature des conclusions judiciaires, réglementaires ou autres conclusions juridiques, actions en justice formelles ou réclamations relatives aux enjeux DEI qui sont formulées ou intentées à son encontre ?	1.27, 1.28	-	-
INDICATEURS ET OBJECTIFS			
4.1 L'organisation suit-elle et/ou publie-t-elle les indicateurs relatifs aux enjeux DEI ?	20.2, 20.2.1	A.4.1, A.4.2, A.4.3, A.4.4, A.4.5, A.4.6, A.6, A.13, A.14, A.15, A.16, A.17, A. 18, B.6, B.7, D.1	7.2, 7.3, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 17.7, 18.4
4.2 Comment l'organisation utilise-t-elle les indicateurs relatifs aux enjeux DEI qu'elle suit ?	20.11	-	5.2, 5.4, 15.8, 15.11, 15.12, 16.7
4.3 L'organisation définit-t-elle des objectifs en matière de DEI ?	20.7, 20.10, 20.19, 20.20	B.5	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.7, 15.9, 15.10, 16.8, 16.9
SOCIÉTÉS DE GESTION : MARCHÉS PRIVÉS			
5.1 Les questions liées aux enjeux DEI sont-elles prises en compte dans le cadre de l'audit préalable (due diligence) précédant l'investissement ?	20.18	-	-
5.2 Existe-t-il un plan d'action/une stratégie de gestion des risques et opportunités importants en matière de DEI pendant la période de détention des investissements ?	20.18, 20.20	-	-
5.3 Existe-t-il des procédures de gestion des incidents/controverses en matière de DEI relatifs/relatives aux investissements ?	20.18, 1.27, 1.28	-	-
5.4 Les enjeux DEI sont-ils intégrés dans les préparatifs de sortie/de vente d'actifs ?	20.18	-	-
5.5 Les informations concernant le profil/la performance DEI des investissements sont-elles publiées dans les rapports réguliers aux clients ?	20.3, 20.3.1, 20.18	-	-

ANNEXE 2 : REMERCIEMENTS

Les PRI souhaitent remercier les membres du Comité consultatif technique des investisseurs institutionnels et d'autres personnes pour leur contribution au présent questionnaire :

- CBRE, Tsilah Burman
- CFA Institute, Sarah Maynard
- Commonfund, Caroline Greer
- Bureau du Trésorier de la ville de Chicago, Craig Slack
- ILPA, Neal Prunier
- Los Angeles City Employees' Retirement System (LACERS), Ellen Chen
- Nordea Life & Pensions, Peter Sandahl
- Bureau du Trésorier de l'État de l'Illinois Michael Frerichs, Max Dulberger
- Saint Paul Minnesota Foundation, Shannon O'Leary
- SBAI, Maria Long
- The Westly Group, Shaun Chaudhuri

Les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI)

Les PRI collaborent avec leur réseau international de signataires pour mettre en pratique les six Principes pour l'Investissement Responsable. Leurs objectifs consistent à comprendre les conséquences en termes d'investissement des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et d'aider les signataires à intégrer ces questions dans les décisions en matière d'investissement et d'actionnariat. Les PRI agissent dans l'intérêt à long terme de leurs signataires, des marchés financiers et des économies dans lesquels ils mènent leurs activités et, en définitive, de l'environnement et de la société dans son ensemble.

Les six Principes pour l'investissement responsable constituent un ensemble ambitieux et fondé sur le volontariat de principes d'investissement qui offrent un éventail de mesures possibles pour intégrer les questions ESG dans les pratiques d'investissement. Les Principes ont été élaborés par des investisseurs, pour des investisseurs. En les mettant en œuvre, les signataires contribuent à élaborer un système financier mondial plus durable.

Plus d'informations : www.unpri.org



Les PRI constituent une initiative d'investisseurs en partenariat avec l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (UNEP FI) et le Pacte mondial des Nations Unies.

Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI)

L'UNEP FI est un partenariat unique entre le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le secteur financier mondial. L'UNEP FI travaille en étroite collaboration avec plus de 200 institutions financières signataires de la déclaration de l'UNEP FI sur le développement durable, et un éventail d'organisations partenaires, pour développer et promouvoir les liens entre la durabilité et la performance financière. Grâce à des réseaux entre pairs, à la recherche et à la formation, l'UNEP FI remplit sa mission d'identification, de promotion et de réalisation de l'adoption des bonnes pratiques environnementales et de durabilité à tous les niveaux des opérations des institutions financières.

Plus d'informations : www.unepfi.org



Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier pour qu'elles alignent leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, et qu'elles prennent des mesures pour soutenir les objectifs et les problèmes des Nations Unies énoncés dans les Objectifs de développement durable. Le Pacte mondial des Nations Unies est une plateforme de leadership pour le développement, la mise en œuvre et la publication de pratiques d'entreprise responsables. Lancée en 2000, il s'agit de la plus grande initiative de développement durable d'entreprise au monde, avec plus de 8 800 entreprises et 4 000 signataires n'étant pas des entreprises basés dans plus de 160 pays, et plus de 80 réseaux locaux.

Plus d'informations : www.unglobalcompact.org

