



METRIE

AIDER LES GENS À TRANSFORMER LEUR DEMEURE EN FOYER

2022 : UNE ANNÉE D'ENGAGEMENT

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE NOTRE PDG, KENT BOWIE	4
PERSONNES ET COMMUNAUTÉS	6
FABRICATION ET RESPONSABITÉ ENVIRONNEMENTALE	16
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE	20
INNOVATION ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE	24
PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES	26
PERSPECTIVES POUR 2023	30





Kent Bowie
PRÉSIDENT ET
DIRECTEUR GÉNÉRAL

UN MESSAGE DE KENT BOWIE

Notre mission : **Aider les gens à transformer leur demeure en foyer.** Notre objectif n'est pas simplement constitué de mots, mais la manière dont nous le poursuivons est tout aussi importante. Notre objectif reflète tout ce que nous faisons jour après jour pour servir chaque participant — employés, actionnaires, clients et les communautés sur lesquelles nous avons un impact. En passant plus de temps dans l'entreprise, vous vous rendrez vite compte que nous ne définissons pas le succès uniquement par les bénéfices générés. Ces dernières années, nous avons été confrontés au défi sans précédent de la COVID-19 et, pour ma part, je suis fier de la manière dont nous l'avons relevé. Nous avons maintenu nos effectifs, notre engagement Gallup Q12 a augmenté chaque année, la diversité des genres s'est nettement améliorée, la sécurité s'est améliorée dans toute l'organisation, nous avons contribué à nos communautés locales, nous avons donné en retour à nos employés de représenter ligne, et nous avons réalisé des bénéfices records. À mesure que nous progressons, vous pouvez vous attendre à entendre et à observer davantage comment « Aider les gens à transformer leur demeure en foyer », l'objectif principal de nos dirigeants et de notre entreprise.

En tant qu'entreprise, nous avons, au cours des cinq dernières années, essayé de relever la barre dans plusieurs domaines. Nous, n'avons pas encore la maîtrise parfaite, mais l'impact est réel et nous avons fait de grands progrès. Vous avez sûrement entendu des organisations parler de leurs objectifs ESG (Environnement, Social et Gouvernance) ou avez lu leurs rapports annuels sur le développement durable. Les membres de notre équipe ont exprimé le souhait de mieux comprendre notre raison d'être et la manière dont nous soutenons le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement pour les générations actuelles et futures. À cette fin, je suis fier de partager avec tous les employés de Metrie notre tout premier rapport sur la façon dont nous incarnons notre raison d'être et bâtissons un avenir durable.

En tant qu'organisation privée, nous ne sommes pas tenus par les organismes de réglementation de publier un rapport sur l'objectif ou le développement durable. Nous le faisons volontiers c'est logique pour notre entreprise, cela nous permet d'assurer l'avenir de notre marque du point de vue du recrutement et de la fidélisation, et que c'est la bonne chose à faire. Sur le plan financier, concurrentiel et en ce qui concerne les talents, Metrie s'impose la norme la plus élevée. Nous croyons avoir une belle histoire à raconter sur qui nous sommes et sur comment nous faisons les choses. Ce rapport mettra en évidence ce que nous faisons déjà bien, ainsi que les domaines sur lesquels nous voulons concentrer nos efforts à l'avenir.

Le monde dans lequel nous vivons évolue rapidement. L'augmentation de la température mondiale entraîne des risques de plus en plus importants pour l'économie, la société et notre écosystème. Du point de vue du risque commercial, cette déstabilisation a un impact sur nos activités, notre chaîne d'approvisionnement, la disponibilité du bois, le coût de l'énergie, des matériaux et du transport. Afin de maintenir notre position de leader dans notre secteur, nous devons être mieux préparés que nos concurrents pour relever les défis et faire face aux risques, tant actuels que futurs.

Pour être clair, bien que Metrie n'ait pas encore de programme ESG formel, cela fait, depuis toujours, partie de sa façon de faire des affaires et de gérer l'entreprise. Ce rapport nous permet de souligner ce que nous faisons déjà pour soutenir E, S et G qui font de Metrie un lieu de travail exceptionnel. C'est une représentation de notre objectif en action. Nous sommes fiers de ce que nous sommes et lucides sur ce qu'il nous reste à accomplir dans ce domaine. Nous cherchons à honorer nos engagements au quotidien sans ressentir le besoin de les promouvoir à l'extérieur. Notre rapport interne a pour but de partager de manière transparente avec notre équipe la manière dont nous relevons ces défis importants et les domaines dans lesquels nous tentons de progresser.

Dans ce rapport, nous nous engageons à ne jamais vendre des avancées que nous n'avons pas encore réalisées ou dont nous ne connaissons pas encore la façon de les atteindre, ni à vous ni à nos parties prenantes. Le développement durable est à la base de notre mantra « faire ce qu'il faut », qui a été transmis par Bill Sauder Sr. (le fils de notre fondateur E.L. Sauder) il y a plusieurs décennies. Et si vous êtes curieux de connaître la position de la famille Sauder sur le développement durable, nous vous invitons à consulter le message personnel de Marcia Sauder et Will Wright (respectivement 3^e et 4^e génération) à la page 29.

L'année 2026 marquera le centenaire de Metrie. La durée de vie moyenne d'une entreprise est d'une dizaine d'années avant qu'elle ne soit achetée, vendue ou liquidée. On peut dire que Metrie s'y connaît en matière de durabilité. Au nom de l'équipe de direction, de la famille d'actionnaires Sauder et de nos administrateurs indépendants, je veux m'assurer que nous pourrons prospérer pendant encore 100 ans. Rejoignez-nous dans cette aventure. Nous avons besoin de votre participation!

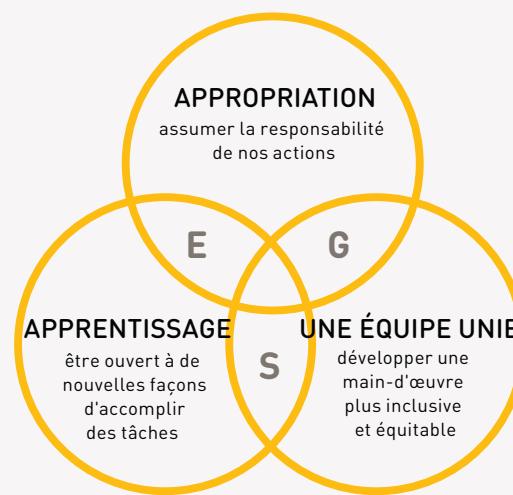
Merci,



Kent



Comment la culture de Metrie nous encourage-t-elle à assumer nos responsabilités en matière d'ESG?



(E) ENVIRONNEMENT

Préserver le monde naturel

(S) SOCIAL

Investir dans les personnes et les relations

(G) GOUVERNANCE

Instaurer la confiance grâce à des pratiques commerciales éthiques et transparentes





PERSONNES ET COMMUNAUTÉS

Nos collaborateurs sont au centre de nos préoccupations

Présentation	7
La sécurité avant tout. Sans compromis.	8
Développement des talents	9
Diversité des genres	10
Engagement des salariés = Performance	11
Succès du réseau	13
Impact sur la communauté.....	14
Santé et bien-être des employés.....	15

PRÉSENTATION

Favoriser une culture de l'autonomie

Si vous demandez à n'importe quel employé - et nous le faisons régulièrement dans le cadre de nos programmes d'engagement et de formation - ce qui rend Metrie spécial en tant que lieu de travail, les réponses seront généralement axées autour de deux idées : « L'excellence de notre personnel » et « Le sentiment d'appartenance à une famille ». La raison pour laquelle nous sollicitons cette rétroaction est liée aux valeurs familiales qui ont animé les propriétaires et les exploitants de cette entreprise depuis 1926.

Nous nous appuyons activement sur ces valeurs et cherchons à créer une culture qui encourage le sentiment de sécurité, l'engagement total, la valorisation de chacun et la croissance personnelle, tout en donnant aux communautés que nous desservons. L'accent mis sur la culture nous permet de procurer à nos clients des résultats et un service exceptionnels, de faire face aux incertitudes avec résilience et de demeurer fidèles à l'excellence au quotidien en toutes circonstances.

Nos trois piliers culturels, mentionnés à la page 5, définissent la manière dont les gens de Métrie se présentent :

- **Appropriation** : Nous déployons une logique de *propriétaire* pour relever tous les défis qui se présentent. Nous faisons appel à notre esprit entrepreneurial pour remporter la victoire - pour nos clients, contre nos concurrents et aux côtés de nos coéquipiers.
- **Apprentissage** : Nous sommes assez humbles pour reconnaître que nous avons encore beaucoup à apprendre en tant qu'organisation apprenante. Aujourd'hui, nous avons l'occasion de nous améliorer dans toutes les directions - politique, processus, opérations, expérience client et travail d'équipe. La mentalité d'entrepreneur que nous partageons tous est tout aussi importante que les programmes d'apprentissage et de développement. Demain sera encore mieux.
- **Une équipe unie** : Plus important encore, comme en témoignent l'alignement des valeurs et la solidarité affichée lorsque vous visitez l'une de nos succursales, nous sommes une *équipe unie* de 2 000 personnes, réparties à travers l'Amérique du Nord, qui collaborent chaque jour pour atteindre notre objectif commun.



Salt Lake Diaper Drive 2022



Chicago's Shirley Ryan Ability Lab 2022



The Darling Home for Kids à Milton, ON



LA SÉCURITÉ AVANT TOUT. SANS COMPROMIS.

Des mesures de sécurité proactives sont mises en place pour nous protéger

Nous dirigeons l'entreprise en plaçant la sécurité en tête de nos priorités. En 2022, nos équipes ont déployé des initiatives proactives en matière de sécurité qui ont considérablement renforcé leur engagement. Une fois de plus, nous avons observé des résultats records. Nous avons constaté une nette amélioration de la mobilisation à l'égard de la sécurité dans tous les canaux de l'organisation avec l'arrivée de nouveaux membres d'équipe qui ont assumé des rôles de leadership en matière de sécurité au sein de leurs équipes respectives. Les résultats de cette mobilisation se sont traduits par un élan soutenu dans l'instauration d'une culture de la sécurité, un nombre record de rapports proactifs sur sécurité et l'identification des dangers, et des taux d'accidents historiquement bas pour tous les canaux de l'entreprise.

La mesure de la performance totale en matière de sécurité (TSP) de Metrie a considérablement relevé la barre en ce qui concerne la définition d'un succès proactif en matière de sécurité. Alors que nous continuons de prioriser les rapports de sécurité, la formation sur la sécurité et l'activité des comités de sécurité, la plus récente composante introduit une cadence d'auto-vérification. Ce système d'audit interne a été conçu pour impliquer davantage de personnes dans les initiatives de sécurité, tout en étant principalement dirigé par les membres des comités de sécurité locaux. Bien que les éléments clés soient plus robustes, les membres de l'équipe Metrie ont atteint la norme d'un score métrique TSP chaque mois en 2022, mais ont surpassé les attentes en matière de résultats.

L'engagement de Metrie en faveur de la santé et de la sécurité de ses employés s'est également manifesté par l'embauche d'un spécialiste de l'ergonomie responsable de soutenir l'identification proactive des risques, l'efficacité du lieu de travail et la réduction des blessures. Le développement d'un programme d'ergonomie solide comprenait une variété de projets conçus pour évaluer les risques et développer la sensibilisation. La mise en œuvre d'un logiciel de capture des mouvements sensorielle, HumanTech, a fourni aux associés la formation et les outils nécessaires pour reconnaître, évaluer et contrôler les risques ergonomiques dans leur environnement de travail. Bien que nous nous concentrons principalement sur nos représentants du service au détail à l'extérieur nous envisageons de fournir une formation en ergonomie à toutes les équipes d'exploitation et de fabrication en 2023.

MESURES HISTORIQUES DE LA SÉCURITÉ

INDICATEUR DE SÉCURITÉ	2020	2021	2022
Taux d'accidents déclarés	3,12	2,68	1,70
Taux d'accidents à durée limitée/avec jours d'absence	2,56	2,04	1,50
Taux de perte de temps	1,04	1,41	0,91
Quasi-accidents signalés pour 100 équivalents temps plein (ETP)	21,45	39,41	38,56
Performance totale en matière de sécurité (TSP)*	116 %	160 %	225 %

*Le TSP est un indicateur de premier plan qui mesure les performances mensuelles en matière de sécurité par rapport à des points de référence prescrits, le score minimum étant de 100 %.



DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Former les talents, obtenir des résultats

Chez Metrie, notre stratégie de développement des talents est conçue pour favoriser des performances élevées, répondre aux opportunités de croissance et aux incertitudes du marché, et permettre aux employés de réaliser leurs aspirations professionnelles. Au cours des dernières années, nous avons étendu la portée des occasions formelles d'apprentissage et de développement à tous les niveaux de l'organisation. En tant qu'organisation apprenante, nous nous engageons à offrir des occasions de développement à chacun, à encourager l'innovation et à accélérer les parcours professionnels.

La participation aux programmes d'apprentissage formel a augmenté de façon constante au cours des trois dernières années, à tous les niveaux. **Nous avons renforcé notre engagement envers notre personnel pendant la pandémie en investissant dans leur développement, ce qui a entraîné une participation accrue à l'apprentissage et des résultats exceptionnels en matière d'engagement.** (voir Engagement, page 11).

Depuis 2020, nous proposons trois types d'apprentissage : l'apprentissage en ligne, l'apprentissage par les pairs et l'encadrement/mentorat individuel.

- L'apprentissage en ligne** comprend le module Challenger (une méthodologie de vente et de développement des compétences pour tous les vendeurs et directeurs commerciaux) et LinkedIn Learning (des cours en libre accès créés par des experts du secteur, qui peuvent être gérés/animés par Metrie ou être autodirigés).
- Notre programme d'apprentissage par les pairs** rassemble une cohorte de 10 à 15 dirigeants de différents canaux et fonctions, pour une expérience d'apprentissage en plusieurs sessions, renforçant leurs capacités de leadership et créant des liens solides entre eux. En 2022, nous avons proposé un apprentissage par les pairs dans le cadre de nos programmes Leader Lab et LIFT.
- L'accompagnement/mentorat individuel** permet aux participants de travailler avec un accompagnateur pour développer leur façon de penser, s'épanouir en tant que personne, inspirer les autres et obtenir des résultats personnels et professionnels positifs.



TAUX DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

TYPE D'EMPLOYÉ (N ^{bre})	(% DU TYPE DE SALARIÉ)		
	2020	2021	2022
Contributeur individuel (350)	0 %	22 %	35 %
Responsable de niveau intermédiaire (168)	13 %	33 %	64 %
Haut dirigeant (57)	84 %	60 %	77 %

PARTICIPATION PAR MODALITÉ D'APPRENTISSAGE

MODALITÉ D'APPRENTISSAGE	(NOMBRE D'EMPLOYÉS SALARIÉS)		
	2020	2021	2022
Apprentissage en ligne	0 %	5 %	30 %
Apprentissage entre pairs ou en classe	10 %	24 %	36 %
Accompagnement/mentorat individuel	3 %	12 %	16 %

ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DES GENRES

et donner aux femmes les moyens d'agir sur le lieu de travail.

La diversité des genres chez Metrie est une priorité depuis 10 ans. Elle est partie d'une conviction bien intentionnée selon laquelle nous pouvions faire plus pour soutenir les femmes, et s'est concrétisée par une idée : « Existe-t-il une formation en leadership à laquelle nous pourrions inscrire quelques personnes ? » Au cours des dix années suivantes, nous avons déployé nos efforts en matière de diversité des genres à tous les niveaux de l'expérience des employés, comme :

- Atteindre de nouveaux candidats sur le marché, améliorer les descriptions de postes et former les responsables de l'embauche aux préjugés.
- Embaucher *davantage* de femmes dans un *plus grand nombre* de domaines d'activité et leur offrir des possibilités de formation *plus nombreuses* et de meilleure qualité.
- Promouvoir plus de femmes à des postes de direction, créer plus d'alliances au sein de la majorité masculine et fixer des objectifs de changement ambitieux.

Les progrès ne se font pas du jour au lendemain. Cela exige des dirigeants à tous les niveaux qu'ils agissent de manière délibérée et qu'ils opèrent des choix différents. Metrie opère dans le secteur de la fabrication et de la distribution/vente, qui compte plus de 80 % d'hommes.

Les activités de notre propre entreprise correspondent à ces normes industrielles. Pour provoquer le changement, nous devons agir de manière délibérée dans nos comportements, politiques et stratégies. Cela commence par notre conseil d'administration, où les femmes sont largement représentées depuis de nombreuses années. Dans le vaste ensemble de fonctions salariées que l'on pourrait qualifier de groupe de niveau « management », nous avons méthodiquement augmenté la représentation des femmes de 19 % en 2020 à plus de 25 % à la fin de l'année 2022. Nous continuons à mettre en œuvre des programmes dans le but d'accroître ce chiffre à 30 % au cours des prochaines années.

Parmi les autres volets de notre programme de diversité, d'inclusion et d'appartenance (DIB) visant à soutenir la réussite des femmes chez Metrie, citons :

- **Pratiques d'embauche** : Pour la plupart des régions et des équipes fonctionnelles, la présence d'au moins 50 % de parmi les finalistes est une exigence pour les postes à pourvoir.



- **Réseau de femmes** : Fondé en 2021, le groupe autonome de ressources pour les employés compte aujourd'hui plus de 50 % de toutes les femmes chez Metrie. Il dispose de son propre budget pour mener des initiatives en faveur de la réussite et du bien-être des femmes chez Metrie. Il s'agit notamment de :

- *LIFT* : Un programme de développement spécifiquement adapté aux besoins et aux défis des femmes sur le lieu de travail a permis de changer la vie de quatre cohortes d'apprenants au cours des deux dernières années.
- *Développement des talents* : Depuis 2021, nous avons intensifié nos programmes d'apprentissage et de développement en mettant l'accent sur les femmes. En 2022, étaient 34 % des participants à nos programmes d'apprentissage formels étaient des femmes, alors qu'elles représentaient actuellement 29 % de notre effectif salarié.
- *Engagement des salariés de Metrie* : Notre sondage annuel sur l'engagement comprend une question sur l'équité, en milieu de travail. Nous avons mis en place des enquêtes et des boucles de rétroaction dans plusieurs départements pour mieux comprendre l'expérience des femmes dans notre entreprise, afin d'analyser soigneusement les différences entre les sexes à travers l'ensemble de l'organisation. Le score d'équité des femmes s'est amélioré, de même que leur score d'engagement global, qui dépasse désormais celui des hommes.

Le conseil d'administration de Metrie est composé de 11 membres (voir la gouvernance du conseil d'administration, page 28), dont trois femmes. Lors de l'arrivée de nouveaux administrateurs, le conseil continuera à assurer une représentation équitable de la diversité.

ENGAGEMENT DES SALARIÉS = HAUTE PERFORMANCE

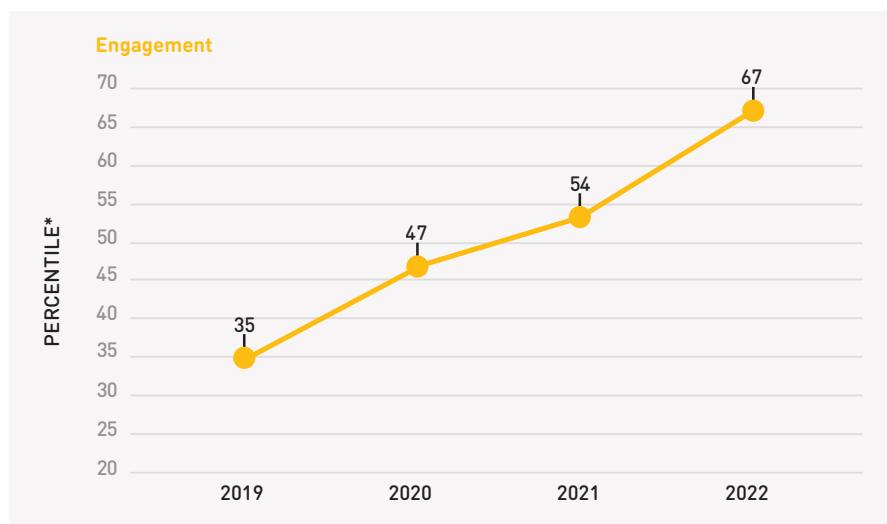
Assurer l'engagement et la motivation des salariés

Metrie estime qu'une main-d'œuvre très engagée est capable de tout - offrir une expérience client de classe mondiale, des résultats commerciaux de premier ordre, l'innovation, la croissance et l'amélioration continue. Finalement, une équipe engagée est synonyme de performance, ce qui profite à toutes les parties prenantes de Metrie. Depuis 2018, nous mettons plus formellement l'accent sur l'expérience des employés au niveau de l'équipe, afin de pouvoir promettre à tous les collègues que Metrie est un lieu de travail exceptionnel.

Nous avons surpassé notre objectif pour 2022 avec une moyenne de 4,30, plaçant Metrie au 67^e percentile des entreprises dans le monde. Par rapport aux entreprises axées sur la distribution, ce score place Metrie dans le premier quartile des entreprises. De nombreux secteurs de notre entreprise - y compris la filière Pro américaine et la quasi-totalité de nos fonctions de services partagés - se situent dans le quartile supérieur en matière d'engagement. Nous pensons qu'un engagement élevé de l'équipe entraîne une performance élevée, ce qui est de bon augure pour la performance globale de notre entreprise.

Notre parcours en matière d'engagement nous a fait passer du 35^e percentile en 2019 au 67^e percentile en 2022. Selon les résultats de notre sondage annuel sur l'engagement, l'engagement des employés chez Metrie a augmenté à un rythme beaucoup plus rapide par rapport à d'autres entreprises qui mènent des sondages sur l'engagement des employés. En 2018, nous nous sommes fixés comme objectif d'atteindre ou de dépasser le 75^e percentile dans cinq ans (2023). Cet objectif est réalisable. Il faut pour cela continuer à se concentrer sur l'excellence du personnel avec la même intensité que celle que nous appliquons à l'expérience de nos clients et à notre réussite financière. Les résultats du sondage servent de marqueur et permettent d'engager des conversations honnêtes entre les dirigeants et les équipes sur ce qui fait obstacle à un plus grand engagement. Ces conversations au sein de l'équipe locale déclenchent des actions et des changements, favorisant ainsi un engagement élevé.

ENGAGEMENT DES SALARIÉS



*Moyenne générale du Q12 de Metrie par rapport à l'ensemble des industries

**NOTRE PARCOURS EN MATIÈRE D'ENGAGEMENT
NOUS A FAIT PASSER DU 35^e PERCENTILE EN 2019
AU 67^e PERCENTILE EN 2022.**

Voici quelques exemples de mesures visant à renforcer l'engagement :

- Nous avons créé un canal Éloges sur notre réseau social interne (Microsoft Teams) en réponse aux commentaires recueillis dans le cadre du sondage selon lesquels nos processus et pratiques de reconnaissance n'étaient pas assez solides. Au cours de la première semaine de fonctionnement, nous avons enregistré plus de 500 témoignages. Ce canal de communication fait désormais partie intégrante de nos différents processus culturels. Notre score de satisfaction dans le sondage s'est nettement amélioré.



- En 2022, environ 150 équipes ont été évaluées dans le sondage sur l'engagement et deux d'entre elles ont obtenu une note moyenne parfaite de 5,00 : une équipe de vente située le sondage à Atlanta, dans l'État de Géorgie et l'équipe de direction opérationnelle de la région des Prairies au Canada. Les deux équipes font preuve d'un niveau incroyable de communication et de connexité dans leurs pratiques quotidiennes. Elles s'inscrivent pleinement dans la logique de placer l'humain au premier plan et l'employé au second.
- L'examen des résultats de notre sondage 2020 a confirmé que l'engagement des femmes était inférieur à celui des hommes dans l'ensemble de l'entreprise. Cette disparité nous a encouragés à développer davantage de programmes axés sur les femmes (mentionnés ci-dessus). En 2021, le delta d'engagement entre les hommes et les femmes a été éliminé et, en 2022, l'engagement des femmes a continué à s'accélérer, en réponse au soutien qui leur a été apporté dans toute l'entreprise.

Point de vue de Metrie sur la culture et l'ESG

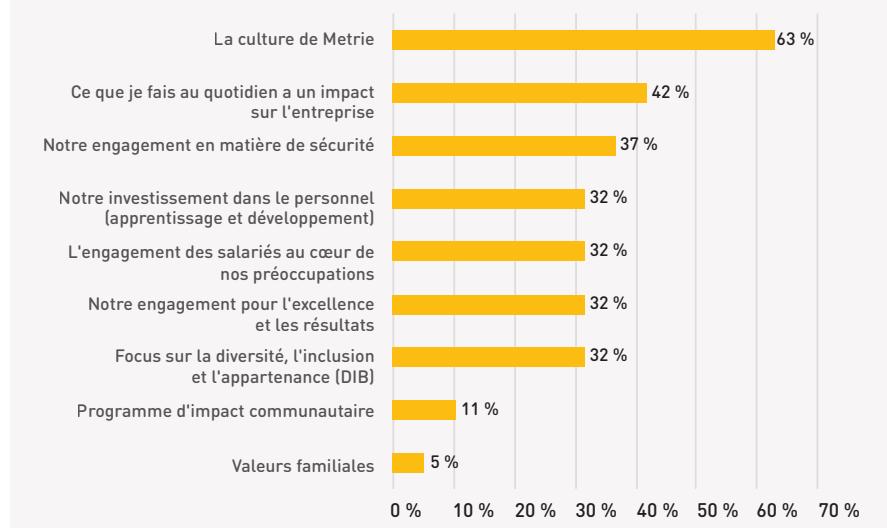
Nous suivons de près les tendances de l'industrie, en particulier les raisons pour lesquelles les gens se joignent une organisation, ce qui les motive et ce qui les retient. Comprendre ce qui motive les employés actuels de Metrie est tout aussi important que de comprendre les tendances externes. En novembre 2022, nous avons mené un sondage sur les équipes, accessible à tous les salariés. Un total de 158 employés y ont répondu (soit 28 % de participation) et nous sommes ravis de partager les résultats !

Ce qui caractérise la culture d'une entreprise, c'est la raison pour laquelle les employés sont fiers d'y travailler. À la question concernant ce qui rend les employés les plus fiers de travailler chez Metrie, près des deux tiers (63 %) ont cité la culture d'entreprise. Bien que chacun ait une façon différente de décrire ou de définir la culture d'entreprise, celle-ci occupe une place très importante chez Metrie !

La deuxième réponse la plus fréquente donnée par nos collaborateurs est leur capacité à avoir un impact sur l'entreprise, ce qui indique qu'au moins 42 % d'entre eux comprennent leur valeur et la manière dont ils influencent les résultats de l'entreprise. Cette constatation n'est pas surprenante étant donné que Metrie a toujours eu un esprit entrepreneurial et qu'elle est orientée vers les résultats.

Quatre des cinq réponses les plus fréquemment données (entre 32 % et 37 %) sont liées aux personnes - notre engagement en faveur de la sécurité, les investissements dans la formation et le développement, l'accent mis sur l'engagement et l'engagement en faveur de la diversité, l'inclusion et l'appartenance (DIB).

QU'EST-CE QUI REND LES EMPLOYÉS LES PLUS FIERS DE TRAVAILLER CHEZ METRIE ?



L'équipe de Montréal à la collecte de fonds du 24 h Tremblant

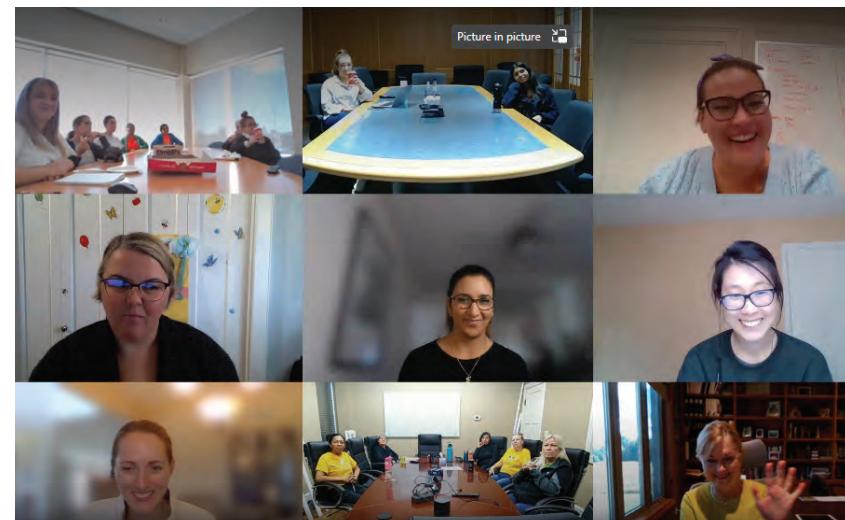
SUCCÈS DU RÉSEAU

Inspirer la croissance de l'organisation grâce au réseau des employés

Nos autres domaines d'intervention et offres de services ont contribué à soutenir cette forte augmentation sur le plan de l'engagement. Les plus fortes hausses d'engagement ont été enregistrées dans notre cohorte de femmes, qui représente environ 15 % de notre population. Un meilleur soutien aux groupes sous-représentés, comme les femmes, permet d'améliorer considérablement l'expérience sur le lieu de travail.

Ceci est illustré par la création et la croissance de nos **groupes de ressources pour les employés (ERG)**, un élément clé de notre stratégie de diversité, d'inclusion et d'appartenance (DIB).

- Le réseau **Women's Network** est en plein essor, compte plus de 50 % de toutes les femmes de Metrie parmi ses membres et a mis en œuvre plusieurs initiatives de mise en réseau et de soutien qui ont eu un impact.
- Notre réseau **PRIDE Network** est un groupe de soutien à la communauté LGBTQ+ qui a mené plusieurs actions de sensibilisation au sein de l'entreprise.
- Plus récemment, le réseau **Black Network** a entamé sa propre démarche de renforcement de la communauté et de sensibilisation des alliés. Nous anticipons une croissance organique beaucoup plus importante de ce type de travail d'autonomisation pour l'année 2023.
- Créé en 2022, le **Learning ERG**, comprend des collaborateurs qui sont passionnés par l'apprentissage et la création d'une culture de l'apprentissage au sein d'une organisation. La majorité de cette cohorte est composée de femmes qui apportent une contribution individuelle (finances, administration, bureau de vente, etc.) et qui sont désireuses d'évoluer et d'avoir des opportunités de carrière. Les sessions d'apprentissage mensuelles enrichissent les participants et nous aident à comprendre, en tant qu'organisation, comment nous pouvons accélérer l'apprentissage chez Metrie.





IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

Soutenir nos communautés locales

L'action des communautés d'employés qui se mobilisent et s'organisent au sein de l'entreprise se reflète dans la manière dont nos succursales à travers Metrie ont soutenu nos communautés locales. Le programme d'impact communautaire de Metrie est au cœur de notre activité. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur nos communautés en apportant un soutien caritatif aux groupes dans le besoin, aux organisations caritatives locales et aux organisations de services sociaux pour améliorer la dignité et la qualité de vie des individus et des familles. En 2022, le programme a distribué 160 000 dollars aux communautés dans lesquelles nous travaillons.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Encourager et promouvoir le bien-être des employés

Nous constatons que le domaine du bien-être s'étend au-delà des avantages sociaux de l'entreprise, englobant des aspects plus ésoétériques tels que la flexibilité du lieu de travail, l'accompagnement, ainsi que des modèles d'épanouissement de l'individu dans sa globalité. Le bien-être se développe en une vision plus complète de la santé.

Précédemment, en réponse au problème de santé mentale lié à la pandémie, nous avions élargi le Programme d'aide aux familles des employés (PAFE) de Metrie pour assurer la couverture en matière de santé mentale, et nous avions enregistré un niveau élevé de participation.

En 2022, en réponse à une augmentation du chiffre d'affaires et à un marché de l'emploi de plus en plus dynamique, nous avons amélioré plusieurs prestations :

- **Accès plus rapide aux prestations de santé aux États-Unis.** Le droit aux prestations est passé de 60 jours après l'embauche au premier jour du mois suivant la date d'embauche.
- **Augmentation de la couverture maximale hebdomadaire de l'invalidité de courte durée** pour mieux refléter les salaires actuels (États-Unis et Canada)
- **Augmentation de la coassurance paramédicale** de 50 % à 100 % au Canada, ce qui permet aux employés d'accéder plus facilement aux prestations. Les salariés et les employés à l'heure ont davantage fait appel aux services paramédicaux en 2022.
- **Congé maternité payé (jusqu'à 12 semaines)** aux États-Unis et au Canada pour attirer et retenir davantage de femmes.
- **Un congé protégé pouvant aller jusqu'à 24 semaines** pour tous les employés américains (la loi FMLA prévoit uniquement 12 semaines), ce qui permet aux employés de rester plus longtemps à la maison sans avoir à s'inquiéter pour leur emploi.

Un autre nouveau programme en 2022, BetterUp, a permis aux participants de s'épanouir davantage. Nous comprenons que l'état d'esprit d'une personne et sa capacité à s'épanouir, au travail comme à la maison, conduisent à un leadership plus efficace et à de meilleurs résultats pour l'entreprise.



BetterUp propose un accompagnement individuel sur de nombreux aspects des besoins : renforcement des compétences en matière de gestion, capacités de leadership, nutrition, communication sur le sommeil, parents qui travaillent, gestion du deuil, et bien d'autres. Un meilleur bien-être se traduit par une meilleure entreprise, et nous continuerons à trouver des moyens de soutenir l'amélioration du bien-être de notre personnel.





FABRICATION ET, RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Maintenir des pratiques commerciales saines

Présentation	17
Matières premières issues du développement durable	18
Gestion des produits chimiques dans les produits	19
Gestion des déchets	19

PRÉSENTATION

Il est important pour Metrie d'utiliser des matières premières d'origine éthique et de le faire de manière efficace et sûre, en minimisant l'impact sur l'environnement. En tant que leader de notre industrie en Amérique du Nord, nos sept usines de fabrication ont généré plus de 400 millions de pieds linéaires de produits en 2022. Notre production nécessite une quantité importante d'énergie, depuis le séchage de la matière première dans des fours jusqu'à la préparation du produit pour sa prochaine destination, en passant par l'alimentation des multiples lignes du procédé de fabrication. Gérer notre consommation d'énergie de manière responsable et efficace est non seulement bénéfique pour l'environnement, mais aussi pour les affaires. Chez Metrie, il existe de nombreuses possibilités de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement et d'améliorer l'efficacité, et nous nous efforçons d'apprendre et de progresser en permanence dans ce domaine.



MATIÈRES PREMIÈRES ISSUES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

À la recherche de solutions respectueuses de l'environnement

Le panneau de fibres de densité moyenne (MDF) est le matériau le plus consommé par les usines de fabrication de Metrie, représentant 87 % de notre production. Le MDF est un matériau idéal à travailler, car il est exempt de nœuds, d'échardes et de cernes, ce qui le rend plus uniforme et plus facile à travailler que le bois naturel. Il s'agit d'une ressource semi-durable, puisqu'il est fabriqué à partir de déchets de bois.

L'origine de la fibre de bois utilisée est l'un des éléments contribuant à la durabilité du MDF. S'il n'est pas fabriqué à partir de véritables restes de bois - comme des pins trop fins pour être abattus - cette utilisation de bois vierge n'est pas respectueuse de l'environnement. SCS Global Services est une organisation qui contrôle et certifie cet élément de la durabilité du MDF. Les panneaux MDF que nous utilisons sont principalement produits à partir de déchets de scierie sous forme de sciure et de copeaux de rabotage. Notre production est certifiée verte par SCS Global et contient au moins 80 % de fibres de bois recyclées avant consommation. Elle obtient ainsi la note la plus élevée de tous les producteurs de moulures qu'il a audités. Un minimum de 80 % de notre approvisionnement est produit localement et la distance moyenne de transport jusqu'à nos usines est inférieure à 650 km.

DURABILITÉ DES MOULURES EN MDF - % DE CONTENU RECYCLÉ (SOURCE : SCS GLOBAL)

NOM DE L'ENTREPRISE	MOULURES ET GARNITURES	CONTENU EN MATIÈRES RECYCLEES (%)
Metrie	Platinum Prime, SPERO, Metrie Complete	Minimum 80 %
Alexandria	Moulures en MDF	Moyenne 60 %
Masisa, S.A.	Moulures MDF (Apprêtées, Jesso et Brutes)	Minimum 16 %



Un autre élément clé pour la durabilité du MDF réside dans la colle à base de résine qui sert à comprimer les fibres de bois. La plupart des types de MDF utilisent une colle urée-formaldéhyde pour joindre tous les éléments entre eux. La colle est, à certains niveaux, considérée comme toxique pour l'homme et, n'étant ni biodégradable ni compostable, elle finit souvent dans des sites d'enfouissement où les produits chimiques s'infiltrent au fil du temps et peuvent contaminer les eaux souterraines. Il existe des matériaux MDF fabriqués avec des résines respectueuses de l'environnement, mais leur coût est actuellement prohibitif. Metrie continuera à explorer les alternatives qui répondent aux besoins de ses clients.

Nos produits résineux, qui représentent 7 % de la production, proviennent principalement de la Colombie-Britannique, où les pratiques d'exploitation forestière sont strictes. Notre principal fournisseur possède la certification PEFC et FSC pour l'ensemble de ses forêts, ce qui assure à nos clients et au grand public que celles-ci sont gérées de manière responsable sur les plans environnemental, social et économique.

Metrie continuera à rechercher et à tester d'autres substrats verts. En 2022, notre usine de Rocklin a testé environ 30 camions de MDF fabriqué à partir de paille de riz, un matériau 100 % durable, provenant d'un fournisseur californien. Les résultats sont très prometteurs et nous continuerons à explorer les technologies émergentes, y compris l'approvisionnement en substrats alternatifs.

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES DANS LES PRODUITS

Diminution des rejets et des déchets

La peinture est le principal produit chimique que nous utilisons dans le processus de fabrication. Aujourd'hui, 100 % des produits de revêtement utilisés dans toutes les usines sont à base d'eau et contiennent beaucoup moins de COV (composés organiques volatils) que les produits à base de laque. PWP a été le dernier établissement à abandonner l'utilisation de laque. En 2009, lorsqu'a commencé la transition, les rejets de COV s'élevaient à 184 tonnes par an. En 2022, les rejets de COV n'étaient plus que de 3 tonnes, soit une diminution de 98,36 %. Cela comprend nos moulures préfinies Metrie Complete et notre ligne de finition de portes récemment installée. Outre sa qualité supérieure à la finition sur le site, notre finition en usine permet de réduire considérablement la production de déchets.

GESTION DES DÉCHETS

Tirer le meilleur parti des matières premières

Notre processus de fabrication ne génère aucun déchet, à l'exception des déchets de bureau! Tout sous-produit est vendu ou utilisé à d'autres fins. La sciure et les copeaux que nous produisons sont presque exclusivement recyclés. Une partie est utilisée litière pour des animaux, qui devient alors du compost. Sur d'autres marchés, ils sont utilisés pour absorber les liquides sur les sites pétroliers avant qu'ils ne soient brûlés pour créer de l'énergie. Une partie de la poussière est utilisée comme combustible pour sécher la récolte de luzerne avant d'être compressée en cubes pour l'alimentation animale commerciale.

En modernisant notre processus de production, nous avons augmenté le rendement de nos matières premières et réduit le nombre de produits défectueux que nous fabriquons. Nous venons d'approuver un nouveau scanner pour Ferndale qui augmentera le produit utilisable que nous pouvons obtenir à partir de notre bois massif. Notre équipe responsable de l'amélioration continue dans le secteur des panneaux MDF étudie scanner qui nous aidera à détecter plus tôt les problèmes de qualité sur nos lignes automatisées, ce qui réduira le nombre de défauts potentiels. Ces deux projets nous permettront d'utiliser moins de matières premières pour répondre aux besoins de nos clients.



EN 2022, LES REJETS DE COV N'ÉTAIENT QUE DE 3 TONNES

**SOIT UNE DIMINUTION
DE 98,36 %**



**NOTRE PROCESSUS DE FABRICATION
NE PRODUIT AUCUN DÉCHET!**

A photograph of a male worker wearing a black baseball cap with a yellow 'N' logo, a yellow high-visibility vest over a dark t-shirt, and blue work gloves. He is focused on a task at a workbench in a warehouse setting, with shelves and equipment visible in the background.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Chaque lien compte

Contexte actuel / Vision.....	21
Approvisionnement responsable.....	22
ESG et chaîne d'approvisionnement	22
Stratégie d'approvisionnement résiliente	23
Excellence en matière d'entreposage	23

CONTEXTE ACTUEL/VISION

Établir une chaîne d'approvisionnement agile et résiliente

Au cours des trois dernières années, il est possible que certains aient considéré que les entreprises n'étaient pas en concurrence directe, mais plutôt que leurs chaînes d'approvisionnement l'étaient. Metrie avait besoin de la chaîne d'approvisionnement pour surpasser la concurrence au plus fort de la pandémie. Alors que nous nous dirigeons vers un ralentissement de la croissance économique mondiale, une augmentation de l'inflation et la poursuite des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, nous pensons que ce besoin ne peut que s'accroître. À la fin de l'année 2022, nous avons procédé à un changement important en combinant les équipes responsables des opérations, de la logistique et de la santé et de la sécurité avec les équipes responsables de la Planification intégrée des activités (IBP), de l'approvisionnement et de l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement, créant ainsi officiellement une équipe de direction de la chaîne d'approvisionnement complète.

À l'avenir, la numérisation de la chaîne d'approvisionnement sera le thème clé et le moteur de notre réussite. Metrie s'emploiera à accélérer sa transformation en optimisant la résilience et la gestion des risques dans les écosystèmes de sa chaîne d'approvisionnement, une voie que nous avons déjà bien entamée au sein de l'IBP. Au cours des deux prochaines années, nous apporterons le même niveau de sophistication numérique à la gestion de notre portefeuille de stocks, à nos efforts d'intégration de la communauté des fournisseurs et à notre capacité de traçabilité logistique.

Comme la demande a continué à dépasser l'offre en 2022, nous avons intégré de nouveaux fournisseurs dans notre portefeuille, et cette expansion pourrait entraîner des risques si elle n'était pas gérée de manière appropriée. En 2023, nous réduirons les risques de notre portefeuille d'approvisionnement et continuerons de mettre l'accent sur la conformité ESG en poursuivant notre engagement en faveur des matières premières d'origine éthique. Notre capacité à passer d'une chaîne d'approvisionnement agile qui réagit rapidement aux conditions macroéconomiques en constante évolution, à une chaîne d'approvisionnement résiliente qui peut gérer de manière proactive une gamme de résultats potentiels, nous permettra de maintenir notre avantage concurrentiel.



APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Choisir des fournisseurs qui partagent notre vision

Alors que l'organisation officialise ses engagements en matière d'ESG, il est essentiel de reconnaître que notre chaîne d'approvisionnement est déjà bien engagée sur la voie de la gestion de l'environnement. Chaque année, nous consacrons un budget important à des initiatives déterminantes en matière de conformité. Notre processus d'approbation commence par l'examen minutieux de chaque fournisseur potentiel avant qu'il ne devienne un fournisseur attitré. Notre équipe d'approvisionnement demande aux fournisseurs de remplir des déclarations détaillées et de fournir tous les certificats (FSC, PEFC, contenu recyclé, TSCA, CANFER et CARB) avant d'émettre les bons de commande. Nous avons conclu un partenariat pluriannuel avec Zimmfor qui effectue toutes les vérifications des déclarations des fournisseurs et les audits externes, et qui facilite nos audits internes. En 2022, nous avons obtenu des audits clairs FSC/PEFC pour les groupes fabrication et distribution et la distribution, ainsi que des audits SCS sur la teneur en matières recyclées. L'assouplissement des restrictions de voyage au plan mondial nous a permis de nous réengager à effectuer huit audits de vérification des fournisseurs sur le terrain dans cinq pays en 2022.

INITIATIVES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE EN 2022 :

- Intégration de la mise en conformité de CANFER à SMS et SAP
- Réalisation de trois audits de Lowe, deux pour les États-Unis et un pour le Canada
- Réalisation d'enquêtes trimestrielles sur les flux de matières premières pour le gouvernement américain
- Réalisation de deux audits pour l'agence américaine de protection de l'environnement (EPA) et de quatre audits pour la police fédérale américaine (CBP)

ESG et chaîne d'approvisionnement

CRÉER UN ÉTAT D'ESPRIT EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

En regardant vers l'avenir, nous sommes à la fois pragmatiques et ambitieux dans nos objectifs. Nous devons établir les bases d'une chaîne d'approvisionnement plus durable et circulaire, améliorer le profil de durabilité de notre gamme de produits, et viser l'absence de déchets et la neutralité carbone dans nos activités viser directes.



Établir des partenariats stratégiques

Si, en 2020 et au début de 2021, notre principal défi était de « trouver la fibre », à la fin de 2021 et en 2022, le principal problème était de « l'acheminer jusqu'ici ». Lorsque les perturbations portuaires sont devenues un problème mondial, il est clairement apparu que l'absence d'une équipe logistique ou d'une stratégie logistique unifiée constituait un risque pour notre entreprise. À la fin de l'année 2022, nous avons embauché, promu et aligné trois experts de l'industrie ayant 75 ans d'expérience en logistique mondiale.

Bien que nous n'en soyons qu'au début de notre parcours dans la chaîne d'approvisionnement, notre intention est la même : nous chercherons à nous associer à des entreprises qui soutiennent et complémentent nos principes et notre culture d'entreprise, et qui ajoutent de la valeur à notre chaîne d'approvisionnement.

À l'avenir, nous développerons une stratégie de transport et de logistique durable afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

STRATÉGIE D'APPROVISIONNEMENT RÉSILIENTE

Mettre en pratique un approvisionnement réfléchi et stratégique

Nous mettons en place une stratégie d'approvisionnement résiliente en nous équipant pour faire face aux perturbations, aux fluctuations du marché et aux incertitudes liées au changement climatique. Voici quelques-unes des mesures les plus pertinentes que nous avons prises jusqu'à présent :

- Chaîne d'approvisionnement :** Mesurer, contrôler et réduire les impacts environnementaux les plus marquants de notre chaîne d'approvisionnement. Sur la base d'une analyse du cycle de vie, collaborer avec les fournisseurs pour couvrir les domaines les plus prioritaires.
- Achats :** Nous avons renforcé notre politique et notre stratégie d'approvisionnement durable (social, environnemental et éthique) et nous avons cherché à utiliser des matériaux durables provenant de fournisseurs respectueux de l'environnement. Nous nous engageons à utiliser 100 % de produits en bois provenant de forêts gérées de manière durable et reconstituées (nous n'utiliserons pas de produits en bois ancien, illégal ou provenant de la forêt tropicale). Recourir à un processus robuste de contrôle pour prouver les réclamations. Collaborer avec les fournisseurs pour identifier les avancées en matière de déchets, d'emballage, de circularité, de logistique et de gestion des stocks. Continuer à travailler pour faire en sorte que la chaîne d'approvisionnement devienne totalement durable.



EXCELLENCE EN MATIÈRE D'ENTREPOSAGE

Amélioration continue de nos systèmes et de nos normes

L'année dernière a marqué un moment important dans notre histoire avec la création du premier Sommet des opérations, au cours duquel tous les responsables des opérations ont collaboré en personne et ont partagé les défis et les meilleures pratiques. Outre cet événement, nous avons réalisé des progrès notables dans le domaine des opérations :

- Notre équipe d'excellence opérationnelle (OE) a aidé à la réorganisation des entrepôts en utilisant notre plan de projet WDOS.
- Les normes opérationnelles continuent d'être une priorité organisationnelle, et avec l'aide d'un comité directeur composé de gestionnaires des opérations, nous avons récemment obtenu la qualification « Meilleur de sa catégorie ».
- Les magasins de portes canadiens ont été équipés de la nouvelle technologie Vorne qui facilite la collecte de données pour aider à repérer les inefficacités, en envoyant des rapports quotidiens automatisés directement sur les téléphones portables de nos dirigeants.
- Depuis octobre dernier, la mise en place d'un système de gestion d'entrepôt (WMS) à Kansas City a conduit à des améliorations notables en termes de productivité, d'engagement des employés et de gestion des stocks.

L'engagement de notre personnel horaire est primordial. La mise en place d'un plan de 100 jours, avec des ambassadeurs responsables de l'intégration, démontre que Metrie est une entreprise soucieuse du bien-être de ses employés.

Nous envisageons de partager à l'avenir des données KPI automatisées en utilisant une solution de tableau de bord intuitive qui permettra aux opérations de réagir, de planifier et de promouvoir l'amélioration continue dans chaque région.

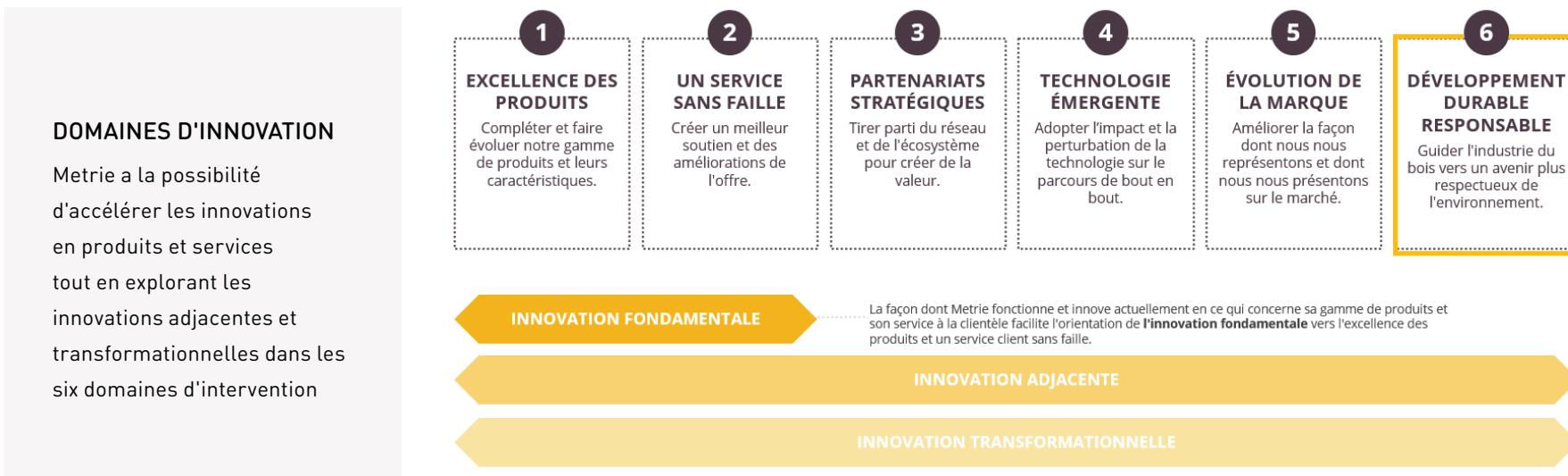




INNOVATION ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE

Innover pour aller de l'avant

Innovation chez Metrie en 2022 25



INNOVATION CHEZ METRIE EN 2022

L'un des éléments clés de la stratégie de Metrie en matière d'expérience client consiste à proposer des innovations qui créent de la valeur pour nos partenaires de distribution. Depuis le lancement de la marque, l'entreprise est reconnue comme étant innovatrice, mais pour évoluer plus rapidement et devenir plus efficace, nous avons besoin d'un axe d'innovation et d'un processus clairement défini. En 2022, nous avons établi un partenariat avec Deloitte afin de développer notre modèle opérationnel d'innovation en documentant les processus détaillés de la gestion de notre pipeline d'innovation, notre stratégie de capital, nos ressources, nos indicateurs clés de performance ainsi que notre gouvernance. Nous avons commencé par nous assurer que les dirigeants étaient en accord avec la stratégie. Au cours de cette collaboration, six domaines d'innovation ont été identifiés et classés par ordre de priorité, allant des produits et services essentiels à notre activité virgule jusqu'aux opportunités ayant un impact plus transformationnel.

En ce qui concerne l'avenir, nous allons accroître nos efforts pour établir de nouveaux points de contact avec les clients et les utilisateurs finaux pour développer notre marque, tout en explorant les occasions de tirer profit de notre engagement en faveur d'un développement durable responsable.

Metrie est déjà en tête de l'industrie de la menuiserie en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement et la sylviculture durable, car elle collabore avec des fournisseurs nationaux et étrangers qui satisfont à des normes de certification rigoureuses. Alors que l'accent est de plus en plus mis sur l'impact environnemental et que les gouvernements mettent en œuvre des politiques plus strictes visant à réduire les émissions et à promouvoir des pratiques durables, nous notons de nombreux avantages à renforcer notre position de leader dans l'industrie. En voici quelques exemples :

- Exploiter de nouveaux marchés qui accordent une grande importance aux produits et services liés à l'ESG
- Réduire la quantité de déchets inhérents aux pratiques actuelles d'approvisionnement et d'installation des menuiseries
- Donner à notre personnel les moyens d'innover au plan local et de trouver des moyens de réduire l'impact sur l'environnement, de diminuer les déchets dans nos installations et d'améliorer les conditions de travail

Chez Metrie, nous prenons au sérieux notre responsabilité envers nos employés, nos communautés et notre planète. Nous croyons que cela est essentiel pour réaliser notre mission qui consiste à Aider les gens à transformer leur demeure en foyer.





PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Nos valeurs : Responsabilité, Diligence, Passion

Gestion des risques de l'entreprise	27
Gouvernance du conseil d'administration.....	28
Équité salariale	28
Point de vue de l'actionnaire.....	29

GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

Ajouter une capacité critique à notre entreprise

En 2022, nous avons instauré un programme de gestion des risques au sein de l'entreprise (ERM) pour protéger la valeur à long terme de notre société au profit de nos actionnaires, nos clients, nos employés ainsi que des communautés que nous desservons. L'équipe de gestion des risques travaille en étroite collaboration avec l'équipe de direction stratégique (SLT) et les employés de l'entreprise afin d'identifier les tendances et les enjeux émergents, d'aligner l'exposition aux risques sur les priorités de l'organisation, de soutenir les décisions commerciales fondées sur les risques et l'affectation des ressources, et de surveiller et d'évaluer les risques connus à l'aide de mesures quantitatives, connues sous le nom d'indicateurs de risque clés.

- L'équipe ERM :** L'équipe ERM de Metrie est responsable de gérer les risques pertinents et matériels qui pèsent sur la stratégie et les opérations de Metrie, et d'identifier les tendances et les enjeux émergents susceptibles de façonner l'exposition future aux risques. Le directeur de la gestion des risques dirige l'équipe qui travaille en étroite collaboration avec les employés des différents canaux et les équipes fonctionnelles pour gérer le profil de risque de l'entreprise. Cette équipe est placée sous la responsabilité du directeur financier.
- Cadre de gestion des risques d'entreprise :** L'équipe ERM met en place et facilite un processus complet de gestion des risques, incluant l'identification, l'évaluation, l'atténuation, le suivi et le signalement des risques. Le comité d'audit du conseil d'administration supervise le cadre de gestion des risques et est en contact régulier avec le directeur de la gestion des risques pour discuter des initiatives du programme et lui donner une orientation stratégique.
- Risques matériels :** Le conseil d'administration et ses comités assurent la surveillance des risques les plus importants de l'entreprise. Il revient à l'équipe de direction stratégique (SLT) d'assumer la responsabilité de la gestion de ces risques. Parmi les domaines de risques les plus importants pour Metrie, on peut citer l'environnement macroéconomique instable, la concentration des fournisseurs, la géopolitique ainsi que la cybersécurité.

LEANNE CHENG

DIRECTRICE DE LA GESTION DES RISQUES



« Assumer le rôle récemment créé de directrice de la gestion des risques et mettre en place un programme solide, ici à Metrie, pour renforcer notre résilience et assurer la pérennité de notre succès à long terme m'enthousiasme énormément. »

RISQUE CLIMATIQUE

Dès 2023, Metrie commencera à intégrer les risques et les opportunités liés au climat dans notre cadre de gestion des risques d'entreprise (ERM). Les événements liés au climat, notamment les incendies de forêt, les fortes pluies et les inondations extrêmes, peuvent toucher certaines parties de nos activités et de celles de nos fournisseurs en amont au Canada, aux États-Unis, en Amérique du Sud et en Asie du Sud-Est. L'intégration effective des risques ESG dans notre programme de gestion des risques de l'entreprise, soutenue par une structure de gouvernance efficace, est conçue pour fournir des stratégies de réduction des risques qui protégeront notre capacité à répondre aux besoins de nos clients et de nos employés.



GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Apporter son expertise et son expérience pour soutenir Metrie

Le conseil d'administration de Metrie est responsable de garantir que nous maintenons des pratiques commerciales responsables et des normes éthiques élevées en matière de gouvernance pour soutenir notre culture et nos valeurs. Notre conseil d'administration est composé de 11 administrateurs, dont quatre indépendants, de six actionnaires de la famille et d'un responsable opérationnel, notre PDG Kent Bowie. Nos administrateurs indépendants sont des dirigeants qui possèdent une expertise et une expérience dans de nombreux domaines pertinents qui ont un impact sur nos activités et s'inscrivent dans notre stratégie, notamment la fabrication, la distribution, le commerce de détail et la finance. Nous avons nommé un nouveau directeur en 2022.

Le conseil d'administration compte trois comités permanents : audit, rémunération et gouvernance. Les trois comités sont composés d'administrateurs indépendants et fonctionnent selon une charte qui définit leurs principales fonctions et responsabilités.

ÉQUITÉ SALARIALE

Garantir l'équité salariale et la compétitivité

Chez Metrie, nous nous efforçons d'offrir une rémunération juste et équitable à tous nos employés, une rémunération qui dépasse largement les exigences gouvernementales en matière de salaire minimum. L'égalité salariale est la marque d'une main-d'œuvre saine, et ce n'est pas la norme dans notre industrie. Depuis 2020, nous avons mis en place une pratique régulière consistant à étudier l'équité salariale entre les sexes à tous les niveaux, afin de garantir une rémunération compétitive et équitable pour tous. Voici quelques-unes des mesures que nous avons prises pour garantir l'équité salariale :

- Nous examinons la compétitivité des salaires horaires dans chaque région où nous exerçons nos activités, afin de nous assurer que nos salaires sont compétitifs, et dépassent largement les exigences gouvernementales en matière de salaire minimum.

- Nous faisons appel à un consultant externe en rémunération pour effectuer des analyses annuelles des salaires pour toutes les fonctions et tous les niveaux de salaire. Au Canada, des audits sur l'équité salariale sont réalisés périodiquement pour l'Ontario et le Québec afin de se conformer aux exigences légales provinciales.

Nous surveillons attentivement les fonctions chez Metrie qui ont une représentation importante d'hommes et de femmes (comme les chargés de compte, les responsables de territoire) et examinons régulièrement les cas où des inégalités salariales sont présentes.



POINT DE VUE DE L'ACTIONNAIRE

Envisager l'avenir avec optimisme



MESSAGE DE MARCIA SAUDER

Depuis quatre générations, notre famille est impliquée en tant que propriétaire, gestionnaire et à la direction de Metrie. Membre de la troisième génération, je siège actuellement au conseil d'administration, aux côtés d'autres membres de la famille et d'administrateurs indépendants, je suis heureuse de partager mes réflexions pour le premier rapport sur les objectifs de Metrie.

En qualité d'administratrice, il me revient la charge fiduciaire de maintenir la valeur de l'entreprise pour le compte de ses actionnaires. **Mais comment définir la notion de « valeur »?**

Au sein de cette entreprise, l'idée de se soucier d'autres aspects que la seule rentabilité financière a une longue histoire. Avant que le terme « ESG » n'existe, nos parents ont toujours fait preuve d'une préoccupation pour des enjeux bien au-delà des simples résultats financiers. Ils ont mis en avant l'importance de l'action juste et ont concrètement reconnu que la force de l'entreprise reposait en grande partie sur les contributions de ses employés.

À mesure que l'entreprise s'est développée, la vision des actionnaires s'est également élargie. Outre l'adoption et l'élargissement du principe d'un traitement équitable de nos employés, notamment par l'enthousiasme à soutenir les initiatives en faveur de la diversité et en offrant de solides opportunités d'éducation et de formation, nous avons également cherché à être un bon citoyen d'entreprise dans les communautés où Metrie est implantée, en apportant notre soutien au programme d'impact communautaire. L'implication de la quatrième génération dans la propriété et la gouvernance a permis une vision encore plus vaste. En plus de la préoccupation pour les employés et les communautés locales, cette génération prend de plus en plus conscience de l'impact des activités de Metrie sur de nombreuses personnes en dehors de l'entreprise et sur l'environnement.

Cette optique de durabilité aidera l'entreprise à demeurer pertinente et responsable, et à maintenir le lien avec la famille à travers les générations.

Notre champ d'action s'est élargi, mais il reste fondé sur l'engagement initial : définir la valeur de notre entreprise non seulement comme une question de rendement pour les actionnaires, mais aussi comme l'expression vivante de la vision de notre famille.

MESSAGE DE WILL WRIGHT

Ayant récemment rejoint le conseil d'administration, je suis ravi de participer au travail que l'organisation entreprend en matière d'ESG. J'ai étudié et travaillé sur l'ESG tout au long de ma carrière universitaire et professionnelle. Au cours de mon programme de MBA, j'ai appris comment une stratégie ESG bien pensée peut réduire les coûts, consolider les relations avec les parties prenantes et maintenir l'engagement des membres de l'équipe. Tous ces résultats sont des pièces maîtresses de la stratégie actuelle de Metrie en matière d'excellence opérationnelle, d'orientation client et de développement de l'équipe Metrie.



Notre façon de travailler, qui reflète la passion, l'objectif et les valeurs de l'équipe Metrie, m'a toujours rempli de fierté et d'admiration. La volonté de faire les choses correctement, conformément à nos valeurs, a donné de bons résultats. Je crois qu'il est possible de les développer davantage et de continuer à encourager la réussite et la création de valeur à terme. En tant qu'entreprise familiale, nous nous concentrons sur la pérennité de l'entreprise à travers les générations, et nous devons relever les défis des 100 prochaines années de la même manière que nous avons surmonté les tempêtes des 100 dernières années (ou presque).

Les effets du changement climatique s'accélèrent et la nécessité de s'engager auprès d'un plus grand nombre de parties prenantes sur les questions sociales et de gouvernance devient un impératif pour les entreprises. Les entreprises telles que Metrie ont la capacité de prendre des mesures pour réduire les risques, devenir des leaders dans leur secteur et protéger leur position concurrentielle enviable. J'ai hâte de voir la créativité et l'esprit d'entreprise qui ont défini Metrie mis à profit dans cette nouvelle opportunité.





PERSPECTIVES POUR 2023

Au-delà de la première étape

Ce que vous pouvez attendre des prochains rapports31

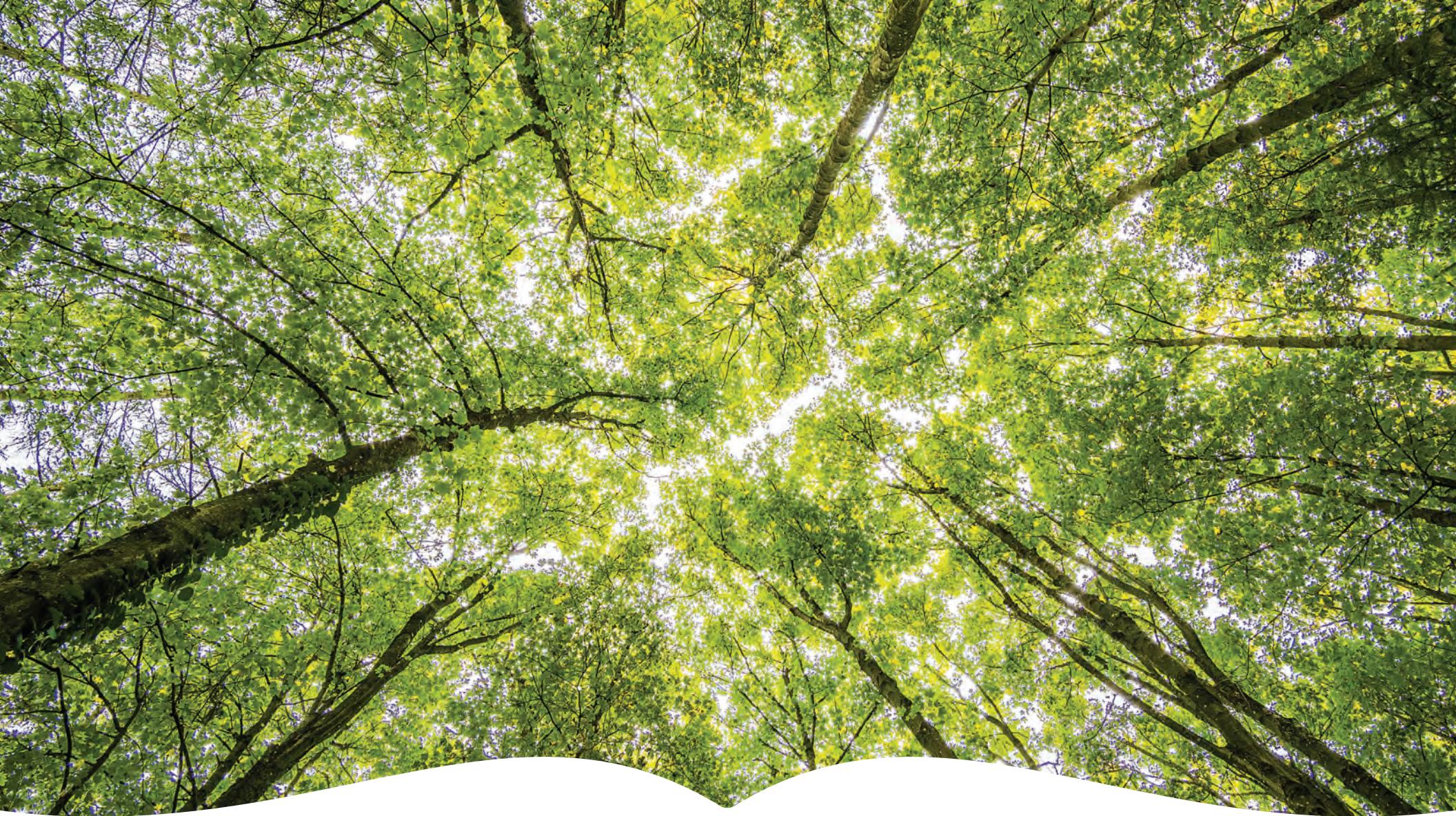
CE QUE VOUS POUVEZ ATTENDRE DES PROCHAINS RAPPORTS

Poursuivre notre engagement ESG

Ce rapport étant le premier de ce type, nous jetons les bases des futurs rapports. Cela signifie également que beaucoup de choses sont susceptibles d'évoluer et de changer au fur et à mesure que nous en apprenons davantage. Que pouvez-vous attendre des prochains rapports? Voici quelques possibilités :

- **Objectifs.** Au cours des prochains mois, la direction commencera par fixer certains objectifs et établira une feuille de route ESG. Comme tous les objectifs de notre entreprise, ce seront des objectifs SMART liés à notre stratégie. Nous prévoyons partager nos objectifs et la voie à suivre dans la deuxième version de ce rapport (2024).
- **Engagements.** Même si cela n'est pas obligatoire, nous allons identifier les domaines importants de notre activité qui ont un impact sur les parties prenantes internes et externes. Nous allons fixer des objectifs, définir des mesures et comparer nos performances à celles de nos concurrents. La transparence démontrera notre engagement.
- **Réalisations et défis.** Tout comme cette année, nous serons fiers de partager les réalisations de l'entreprise qui contribuent à nos initiatives en matière d'ESG. Et nous n'hésiterons pas à reconnaître les échecs et les difficultés rencontrés. L'essentiel est de raconter honnêtement nos histoires pour avancer tous ensemble.





Vancouver, C.-B. - Siège social
3500-1055 Dunsmuir Street
Vancouver (Colombie-Britannique) V7X 1H3

METRIE.COM

