



METRIE

NOUS AIDONS LES GENS À TRANSFORMER DES DEMEURES EN FOYERS

2023 : CONNECTER NOS
COLLABORATEURS
À NOTRE MISSION



Plantation d'arbres Arauco au Chili, Amérique du Sud



TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL, KENT BOWIE	04
FAITS MARQUANTS DE LA DURABILITÉ EN 2023	06
LES GENS ET LES COMMUNAUTÉS.....	07
FABRICATION ET RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE	17
EXCELLENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET DES OPÉRATIONS ..	21
INNOVATION ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE	25
PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES	27
À L'HORIZON EN 2024	32
ANNEXE	34





Kent Bowie
PRÉSIDENT-DIRECTEUR
GÉNÉRAL

UN MESSAGE DE KENT BOWIE

Comme nous l'avons indiqué dans notre rapport inaugural l'année dernière, notre mission est la suivante : « Nous aidons les gens à transformer des demeures en foyers » Notre mission reflète tout ce que nous faisons jour après jour pour servir toutes les parties prenantes : les employés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les communautés sur lesquelles nous avons un impact. En passant plus de temps au sein de l'entreprise, vous vous rendrez rapidement compte que, tout en visant l'excellence au quotidien, nous ne définissons pas le succès uniquement en fonction des bénéfices.

En 2023, nous avons travaillé avec les dirigeants pour examiner notre mission plus en profondeur. Fabriquer et distribuer des produits de menuiserie est notre métier. C'est la façon dont nous le faisons qui nous démarque. Il y a des choses que nous visons et qui sont vraies pour chaque employé de Metrie : une expérience client inégalée, un environnement de travail sûr et favorisant le bien-être, des normes d'excellence et un niveau de performance élevé, et des partenariats internes et externes basés sur la confiance, la franchise et l'intégrité.

Notre objectif contient également ce qui est unique à chacun d'entre nous. La diversité, l'inclusion et l'appartenance ne sont pas que des mots. Nous encourageons nos collègues à aller plus loin et à rechercher davantage ce dont ils ont besoin pour réussir. Lorsque nous avons demandé à des gens ce que cela signifiait pour eux chez Metrie, des thèmes communs ont émergé autour d'un lien avec la communauté, d'un esprit de famille et d'un sentiment d'appartenance. Nous nous efforçons d'encourager ces thèmes culturels, individuellement et collectivement.

Pour la quatrième année consécutive, l'engagement de Metrie a augmenté de manière considérable. Nous sommes passés du 35^e centile au 74^e centile dans l'enquête d'engagement Q12 de Gallup en deux fois moins de temps qu'il n'en faut à une entreprise moyenne. Cette amélioration relative témoigne des efforts de chacun dans l'entreprise pour faire de Metrie un endroit où il fait bon travailler. Ces dernières années, nous avons également enregistré des bénéfices records et, même si nous savons qu'il reste encore du travail à faire, nous pensons que les résultats parlent d'eux-mêmes.

Les perspectives actuelles sont difficiles : inflation mondiale, incertitude géopolitique et effets déstabilisateurs du changement climatique. Du point de vue du risque commercial, cette déstabilisation a un impact sur notre activité, notre chaîne d'approvisionnement, la disponibilité du bois et le coût de l'énergie, des matériaux et du transport. Pour rester au sommet de notre secteur, nous devons être mieux préparés que nos concurrents à relever ces défis et à faire face à ces risques, aujourd'hui et à l'avenir. Nous sommes prêts à relever ces défis, et c'est notre raison d'être qui nous donne de la détermination. L'importance que nous accordons à notre mission et au développement durable ne se limite pas à cocher des cases; il s'agit à la fois de notre responsabilité et d'un élément clé de différenciation. Que vous soyez un employé, un client ou un fournisseur, vous ressentirez cette différence.

En tant qu'organisation privée, nous ne sommes pas encore tenus par les régulateurs de publier un rapport sur notre mission ou le développement durable. Nous le faisons volontiers parce que c'est logique pour notre entreprise, cela protège notre marque pour l'avenir du point de vue du recrutement et de la fidélisation, et c'est tout simplement la bonne chose à faire. Chez Metrie, nous nous imposons les normes les plus strictes en matière de finances, de concurrence et de talents. Nous pensons avoir une histoire formidable à raconter sur nous-mêmes et sur notre façon de faire les choses, et ce rapport présentera ce que nous faisons déjà de bien et ce sur quoi nous voulons nous concentrer à l'avenir.

Nos indicateurs de performance ESG présentés dans l'annexe constituent un premier pas vers la transparence de notre parcours, en établissant par des faits nos normes élevées et nos réalisations durement acquises. Cela montre également que nous avons encore beaucoup de travail devant nous.

La prise en compte du développement durable fait partie intégrante de la manière dont nous avons toujours exercé nos activités et fonctionné en tant qu'entreprise. Ce rapport nous permet de souligner ce que nous faisons déjà pour soutenir les questions environnementales, sociales et de gouvernance qui font de Metrie un lieu de travail exceptionnel. C'est une représentation de notre mission en action. Nous sommes fiers de ce que nous sommes et lucides sur ce qu'il nous reste à accomplir dans ce domaine. Nous essayons de vivre nos engagements chaque jour sans nous sentir obligés de les diffuser dans le monde extérieur. Notre rapport interne vise à partager de manière transparente avec notre équipe la manière dont nous relevons ces défis importants et les domaines dans lesquels nous essayons de progresser.

Dans ce rapport, nous nous efforcerons de ne jamais essayer de vous vendre, à vous ou à nos parties prenantes, des progrès que nous n'avons pas encore réalisés ou que nous ne comprenons pas comment nous allons les réaliser. Le développement durable est à la base de notre mantra : « Faites ce qu'il faut et vous ne le regretterez jamais », transmis, il y a plusieurs décennies, par Bill Sauder père (fils de notre fondateur E.L.). Sauder) il y a plusieurs décennies. Et si vous souhaitez connaître la position des actionnaires et des administrateurs sur le développement durable, consultez les messages personnels aux pages 29 et 30.

2026 marquera le centenaire de Metrie. Nous préparons le terrain dès maintenant pour renforcer notre position de chef de file du secteur pour offrir une expérience client exceptionnelle, des produits et des solutions novateurs, et en gérant à titre d'employeur responsable dans le domaine de la menuiserie préfabriquée. Au nom de l'équipe de direction, de la famille Sauder, d'actionnaires et de notre conseil d'administration, veillons à ce que nous puissions prospérer pendant encore 100 ans. Joignez-vous à nous dans cette aventure. Nous avons besoin de votre participation!

Merci,



Kent Bowie



L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS A DE NOUVEAU AUGMENTÉ

DU 67^e AU 74^e CENTILE EN 2023

L'engagement des employés a augmenté pour la cinquième année consécutive dans l'enquête mondiale Q12 Grand Mean de Gallup



FAVORISER L'ÉPANOISSEMENT PROFESSIONNEL

LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE POUR LES CONTRIBUTEURS INDIVIDUELS A AUGMENTÉ POUR LA QUATRIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE POUR ATTEINDRE 57 %!

LE NOMBRE DE FEMMES DANS DES POSTES DE GESTION

A AUGMENTÉ POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE POUR ATTEINDRE 26 %

NOTRE PROGRAMME D'IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS

A ALLOUÉ 160 000 \$ AUX DONS CARITATIFS EN 2023

NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

A RÉALISÉ UN AUDIT ÉNERGÉTIQUE DE NIVEAU 2 À NOTRE USINE DE FABRICATION DE CALGARY

Les mesures de réduction de la consommation d'énergie et des coûts mises en œuvre permettront d'économiser plus de 200 000 \$ par année

GROUPE-RESSOURCES POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

LE RÉSEAU HISPANIQUE/LATIN

Le nombre total de réseaux de GRE s'élève maintenant à cinq, y compris les réseaux des femmes, de la fierté, de l'excellence noire et de l'apprentissage

MATIÈRES PREMIÈRES À MDF SANS FORMALDÉHYDE

20 % de notre production dans nos usines de l'Alberta utilise des matières premières à MDF sans formaldéhyde



LES GENS ET LES COMMUNAUTÉS

Favoriser une culture d'autonomisation et d'épanouissement

Aperçu.....	08
La sécurité avant tout. Sans compromis.	09
Engagement des employés = performance	10
Développement des talents	11
Diversité des genres	12
Propulser la mission de Metrie	13
Succès du réseau	14
Impact communautaire.....	15
Santé et bien-être des employés.....	16

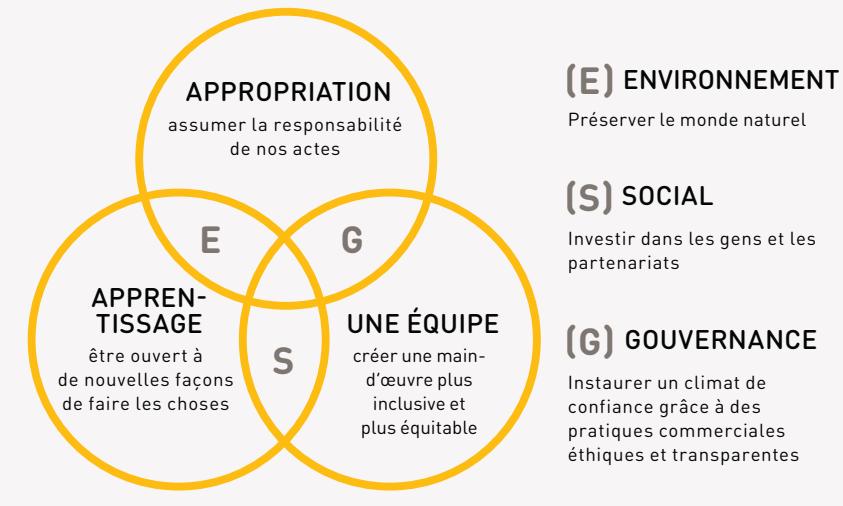
APERÇU

Favoriser une culture d'autonomie

Demandez à n'importe quel employé (et nous le faisons régulièrement, dans le cadre de nos programmes d'engagement et de formation) ce qui fait de Metrie un lieu de travail spécial et il vous répondra une variation sur deux thèmes : « C'est l'excellence des gens » et « Metrie véhicule un sentiment de communauté ou d'appartenance ». Il s'agit des mêmes commentaires que nous entendons depuis des décennies et qui découlent des valeurs de la famille qui possède et gère cette entreprise depuis 1926.

Nous construisons activement sur cette base, en continuant à favoriser une culture dans laquelle nous nous sentons tous en sécurité, pleinement engagés, valorisés et habilités à grandir et à contribuer à nos communautés. L'accent mis sur la culture nous permet de fournir des résultats et des services exceptionnels à nos clients, de faire face aux incertitudes avec résilience et de rester engagés à atteindre l'excellence au quotidien en toutes circonstances.

Comment les piliers culturels de Metrie nous incitent-ils à prendre nos responsabilités en matière d'enjeux ESG?



La façon dont les gens sont présents chez Metrie est définie par nos trois piliers culturels présentés dans le tableau ci-dessous à gauche. Nos piliers culturels définissent la manière dont nous gérons l'entreprise au quotidien, nous établissons des partenariats et nous innovons pour assurer la réussite de nos clients :

- Appropriation** : Nous déployons une mentalité de propriétaire pour relever tous les défis qui se présentent. Nous mobilisons notre esprit d'entreprise pour remporter la victoire pour nos clients, contre nos concurrents et aux côtés de nos coéquipiers.
- Apprentissage** : Nous sommes suffisamment humbles pour savoir que nous pouvons nous améliorer en tant qu'organisation en apprentissage. L'état d'esprit de croissance que nous partageons tous est tout aussi important que les programmes d'apprentissage et de développement que nous mettons en œuvre. Aujourd'hui, nous avons la possibilité de nous améliorer dans toutes les directions : politique, processus, opérations, expérience client et travail d'équipe. Demain sera encore meilleur.
- Une équipe** : Plus important encore, comme en témoigne l'alignement des valeurs et la solidarité démontrée lors d'une visite dans l'une de nos succursales, nous avons 2 000 personnes en Amérique du Nord qui se rassemblent chaque jour au sein d'une seule et même équipe.



Académie de l'innovation 2023

LA SÉCURITÉ AVANT TOUT. SANS COMPROMIS.

La proactivité est au cœur de notre culture de sécurité

Chez Metrie, nous pensons que notre personnel est notre atout le plus précieux, et le fait de donner la priorité à la sécurité de notre personnel permet à chaque employé de rentrer chez lui chaque jour de la même manière qu'il est venu au travail. En 2023, nos équipes ont une fois de plus montré qu'elles étaient pleinement engagées dans notre culture de sécurité proactive par leur implication et leur activité record. En tant qu'entreprise, nous continuons à investir dans notre personnel et nous nous engageons à offrir un lieu de travail sûr grâce à des améliorations et des technologies clés permettant d'identifier et de réduire les risques en matière de sécurité dans l'ensemble de nos installations.

Nous mesurons notre succès à l'aide d'indicateurs avancés axés sur l'identification et la réduction des risques, éliminant ainsi les possibilités de conditions dangereuses et de blessures. La mesure Performance totale de sécurité (PTS) de Metrie établit des seuils de réussite pour chaque unité commerciale sur ce qui constitue des niveaux appropriés pour cette activité, en fonction de l'allocation des ressources et de la taille de l'équipe. Nos indicateurs avancés comprennent des données provenant d'audits, d'inspections, de l'activité et de l'engagement des comités de sécurité, de l'identification des dangers, de la formation mensuelle sur la sécurité et des rapports sur les accidents évités de justesse. Sur le plan organisationnel, nos équipes ne se contentent pas d'atteindre ces seuils de réussite rigoureusement établis, mais les dépassent régulièrement, ce qui témoigne de l'importance que nos collaborateurs accordent à la sécurité.



Les résultats obtenus grâce à l'engagement de tous les membres de l'équipe sont visibles dans les résultats. En 2023, le nombre de rapports de sécurité proactifs générés a augmenté de 65 % pour atteindre une moyenne de plus de 500 par semaine. En outre, pour la première fois de son histoire, Metrie a vu une unité commerciale entière (notre US Pro Channel, qui comprend 14 sites) atteindre un taux d'accidents à déclarer nul pour l'ensemble du groupe!

INDICATEUR DE SÉCURITÉ	2021	2022	2023
Taux d'accidents à déclarer	2,68	1,70	1,75
Jours d'absence/taux de blessure à temps restreint	2,04	1,50	1,35
Taux des arrêts de travail	1,41	0,91	0,80
Accidents presque évités signalés pour 100 ETP	39,41	38,56	41,65
Performance totale de sécurité (PTS)*	160 %	225 %	204 %

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

À venir en 2024 : l'ergonomie

Les incidents liés aux entorses et aux foulures (ergonomie) sont habituellement la principale cause de blessures chez Metrie. En 2023, nous avons fait un grand pas vers la réduction des blessures liées à l'ergonomie grâce au transfert de connaissances, à la reconnaissance des dangers et à une formation mensuelle sur l'ergonomie en complément de nos autres formations sur la sécurité. Cette année, notre objectif est de familiariser les défenseurs de la sécurité et les agents du changement avec les outils et l'équipement nécessaires à l'évaluation des risques ergonomiques. Humantech (notre logiciel de saisie de mouvement sans capteur) est le principal outil utilisé pour mener à bien ce travail, conçu pour rendre le processus amusant, convivial et mesurable d'ici 2025.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS = PERFORMANCE

Maintenir l'engagement et la motivation des employés

Nous pensons que Metrie est un lieu de travail exceptionnel et ce, pour tout le monde. Le processus de l'enquête sur l'engagement que nous menons chaque année est une approche axée sur les données qui permet de prouver cette déclaration de foi, animée par un sens d'amélioration continue. Même si tout se passe très bien au travail (ce que notre institut de sondage indépendant, Gallup, appelleraient un « 5 »), nous pensons qu'il y a toujours plus à faire pour aider les collègues à répondre à leurs besoins au travail.

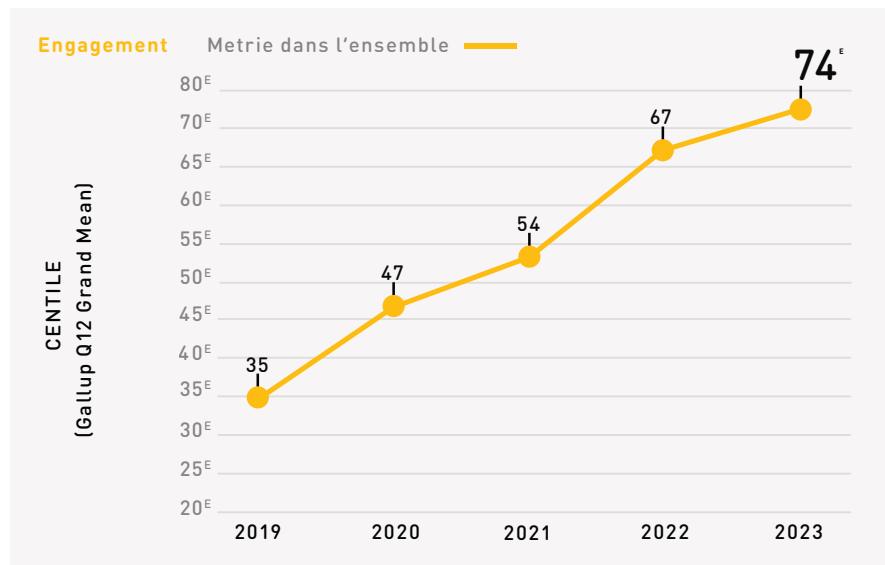
Dans cet esprit, nous avons franchi une nouvelle étape incroyable dans notre parcours d'engagement en 2023 en nous classant dans le 74^e centile par rapport à des entreprises du monde entier. Il faut dix ans à la plupart des organisations pour atteindre cet objectif, et Metrie y est parvenue en seulement cinq ans!

Nous comptons sur les dirigeants de l'ensemble de notre organisation pour motiver, aligner et engager leurs équipes. L'ajout d'incitations à l'engagement, de webinaires, de contrôles et de conversations tout au long de l'année qui sont axés sur l'enquête annuelle nous permet de développer une norme Metrie de comportement et de meilleures pratiques en matière de leadership.

Nous sommes heureux de vous annoncer que cela fonctionne. Non seulement l'incroyable croissance de nos normes d'engagement, telle que mesurée par l'enquête Gallup Q12, se poursuit, mais cette amélioration s'est produite dans toutes les fonctions et tous les canaux de l'entreprise. Les canaux US Pro et Canada Pro Distribution se situent désormais au-dessus du 75^e centile du score Gallup Grand Mean, ce qui les place dans le quartile supérieur des scores de toutes les entreprises mesurées par Gallup. En outre, toutes les fonctions de l'entreprise (finances, informatique, chaîne d'approvisionnement, etc.) se situent au-dessus de cette mesure. Pendant ce temps, nos canaux de fabrication et de vente au détail ont augmenté leurs scores de manière significative au cours des cinq années de notre participation à l'enquête.

En 2023, nous avons également procédé à l'étude de l'une de nos succursales Metrie EL & EL à Galt, en Californie. Il s'agissait de la première étape de notre processus d'intégration des nouvelles entreprises acquises en Californie au cours des deux dernières années.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS



L'équipe de Galt a obtenu un score similaire à celui de Metrie lors de sa première année d'enquête en 2019, ce qui montre que l'amélioration de l'engagement est un processus méthodique.

Nos entreprises californiennes Metrie EL & EL et Metrie Anderco nous rejoindront dans cette aventure en 2024. Nous sommes impatients d'aider ces équipes à atteindre cette norme d'excellence quotidienne de Metrie.

Autres données sur l'engagement issues du cycle d'enquête 2023 :

- En 2023, l'engagement des femmes reste supérieur à celui des hommes.
- Il n'y a pas eu de différences statistiquement importantes en matière d'engagement dans des rôles similaires en fonction de la race ou de l'origine ethnique.
- Plus de 50 % des équipes de Metrie ont obtenu des scores d'engagement supérieurs au 75^e centile, dont trois équipes qui ont obtenu un score parfait de 5,00 sur les 12 sujets d'engagement mesurés par l'enquête Gallup Q12.

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Former les talents, obtenir des résultats

La stratégie de développement des talents de Metrie est conçue pour favoriser des performances élevées, répondre aux opportunités de croissance et aux incertitudes du marché, et donner aux employés les moyens de réaliser leurs aspirations professionnelles. Nous continuons à élargir la participation aux opportunités formelles d'apprentissage et de développement à tous les niveaux de l'organisation. Nous nous efforçons d'être une organisation en apprentissage, ce qui signifie que chaque personne peut se développer de manière proactive, maîtriser les compétences nécessaires, stimuler l'innovation et accélérer son évolution de carrière.

La participation aux programmes d'apprentissage formels a régulièrement augmenté au cours des quatre dernières années, à tous les niveaux, ce qui, nous en sommes convaincus, contribue à nos incroyables résultats en matière d'engagement (reportez-vous à Engagement à la page précédente).

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

- **L'apprentissage en ligne** comprend Challenger (une méthodologie de vente et un renforcement 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, ainsi qu'en autodidacte).
- **L'apprentissage par les pairs** réunit généralement une cohorte de 10 à 15 dirigeants de différents canaux et fonctions pour une expérience d'apprentissage périodique en plusieurs sessions qui renforce les capacités de leadership et crée des liens solides entre nos dirigeants. En 2023, nous avons proposé un apprentissage par les pairs dans le cadre du Sommet annuel des opérations (pour les dirigeants des opérations), du cours sur les négociations (à la Sauder School of Business de l'UBC), du Leader Lab (pour les futurs dirigeants), du LIFT (pour les femmes dirigeantes) et de l'Académie de l'innovation.
- **L'encadrement/le mentorat individuel** permet aux participants de travailler avec un coach pour développer leur mentalité, s'épanouir en tant que personne, inspirer les autres et obtenir des résultats positifs sur le plan personnel et professionnel.



TAUX DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

TYPE D'EMPLOYÉ (NBRE)	(% DU TYPE DE SALARIÉ)		
	2021	2022	2023
Contributeur individuel (332)	22 %	35 %	57 %
Dirigeant de niveau intermédiaire (179)	34 %	64 %	63 %
Dirigeant principal (49)	60 %	77 %	61 %

PARTICIPATION PAR MODALITÉ D'APPRENTISSAGE

MODALITÉ D'APPRENTISSAGE	(NOMBRE DE SALARIÉS)		
	2021	2022	2023
Apprentissage en ligne	5 %	30 %	32 %
Apprentissage par les pairs/en classe	24 %	36 %	44 %
Encadrement/mentorat individuel	12 %	16 %	23 %

DIVERSITÉ DES GENRES

Renforcer l'autonomisation des femmes au travail

Une nouvelle année signifie une nouvelle occasion de soutenir les femmes et leurs réussites dans le secteur des matériaux de construction. Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'année dernière, Metrie s'est engagée à améliorer tous les points de contact avec les femmes dans l'ensemble de ses activités, depuis l'approche et l'interaction avec les candidates jusqu'à l'intégration et l'évolution de carrière.

Au niveau du conseil d'administration, nous avons trois femmes parmi les onze membres du conseil. Au niveau de la direction, nous avons deux femmes parmi les treize plus hauts dirigeants de l'organisation. Au niveau de la gestion dans son ensemble, la proportion de femmes a régulièrement augmenté au cours des cinq dernières années, passant de 19 % à 26 %.

Plus récemment, nous avons commencé à étudier comment étendre nos programmes de diversité, d'inclusion et d'appartenance à Metrie EL & EL et Metrie Anderco, deux entreprises californiennes que nous avons acquises au cours des deux dernières années. En 2024, nous commencerons à intégrer les ensembles de données afin d'établir de nouvelles normes Metrie en matière de représentation des genres.

Dans l'ensemble de l'entreprise, les objectifs existants en faveur des femmes se sont poursuivis et ont donné d'excellents résultats :

- Les cohortes finales de candidats à des postes salariés comprenaient une femme pour plus de 75 % des postes en 2023.
- Les femmes ont continué à apprécier le soutien, la communauté et la camaraderie du réseau des femmes, notre groupe-ressources pour les employés le plus important et le plus mature. Le réseau a augmenté le nombre de ses membres et ses activités de soutien dans tous les domaines (reportez-vous à la page 13).
- Les femmes ont également continué à participer à des activités de formation et de développement à un pourcentage plus élevé (40 %) que leur représentation dans l'ensemble de la population de Metrie (19 %).
- Les femmes ont également continué à dépasser les scores d'engagement des hommes dans l'ensemble de Metrie, ce qui montre que les efforts déployés pour soutenir les femmes ont été couronnés de succès.



PROPULSER LA MISSION DE METRIE

En 2023, nous avons renforcé le lien avec notre mission dans l'ensemble de l'entreprise. Les équipes ont pris le temps de partager ce que la mission de Metrie (« Nous aidons les gens à transformer des demeures en foyers ») signifie pour eux individuellement et en tant qu'équipe. Nous avons proposé des webinaires et parrainé des événements sur le thème de la mission dans les succursales, pour ainsi rendre la mission encore plus personnelle à chacun. Ce processus nous a permis de découvrir des histoires touchantes et marquantes qui mettent en évidence la manière dont notre mission se traduit à l'intérieur pour les membres de notre équipe ainsi que pour nos clients. C'est le sentiment de « famille » et de « communauté » qui fait de Metrie un lieu de travail hors du commun. Notre mission fait partie du tissu de notre entreprise, et nous continuerons à trouver des moyens de relier notre personnel et nos clients à sa signification.

L'HISTOIRE DE SAM

En ce qui me concerne, je fais passer ma famille avant tout en offrant à l'ensemble du personnel Metrie un environnement sûr, sécuritaire, chaleureux et bienveillant. Je suis un meneur à la maison et au travail. Je suis passionné par tout ce que je fais et j'aspire à motiver et à soutenir les autres pour qu'ils atteignent leur plein potentiel. La communication est essentielle et j'accompagne mes paroles d'actions, ce qui a un impact sur la manière dont je peux influencer les autres. La culture que je batis chez Metrie reflète ce que je recherche au sein de ma propre famille. C'est pourquoi je me sens chez moi lorsque je suis chez Metrie.



L'HISTOIRE DE LISSA

Après avoir passé 15 ans dans mon second chez moi chez Metrie, il est devenu difficile de faire la distinction entre les deux. Je n'avais que 24 ans lorsque j'ai rejoint l'entreprise pour la première fois, et depuis, j'ai pratiquement grandi dans la succursale de Chicago, en commençant par le bureau des ventes et en m'adaptant à de nouvelles fonctions au fur et à mesure de l'expansion et de la transformation de l'entreprise.

Les membres de ma famille Metrie m'ont accompagné contre vents et marées. Ils étaient là pour célébrer mon mariage et lorsque nous avons décoré notre nouvelle maison avec de magnifiques moulures et portes Metrie, les premières portes jamais fabriquées aux États-Unis. La vie a pris un tournant inattendu lorsque Paul est décédé, et j'ai eu l'impression que tout avait été bouclé prématurément. Mais, mes collègues de Metrie, qui étaient devenus des amis très chers, se sont ralliés à moi durant ces moments difficiles. Ils m'ont envoyé des cartes sincères et des cadeaux attentionnés, et ils ont pris le relais au travail lorsque je n'y arrivais pas. J'ai dû manquer ma première année de leadership et mes cadeaux ont dû être envoyés à la maison. D'innombrables messages ont afflué, exprimant à quel point les gens manquaient ma présence, y compris une note manuscrite touchante de mon patron et de notre président-directeur général.

Au fil des ans, j'ai fait part à Metrie de l'importance de ma famille. J'ai raconté des histoires sur mes frères et sœurs lors de nos célébrations de la Fierté et du Mois de la sensibilisation à la santé mentale et, à une occasion, j'ai même eu la joie d'amener mes parents à un événement de leadership puisqu'ils habitent tout près.

C'est précisément la raison pour laquelle Metrie est devenue ma véritable maison, et pourquoi je suis si passionnée à poursuivre son amélioration pour la prochaine génération d'associés Metrie.



SUCCÈS DU RÉSEAU

Inspirer la croissance organisationnelle grâce aux réseaux pour les employés

Nos groupes-ressources semi-autonomes pour les employés (GRE) continuent de croître et de prospérer. En 2023, nous avons introduit un nouveau GRE, le réseau hispanique/latin. Metrie comptant une importante population hispanique et latine, nous nous réjouissons de la manière dont le réseau peut offrir un soutien, développer la communauté et représenter les points de vue de cette cohorte. Bien qu'il soit encore en train d'établir ses normes et de joindre l'ensemble de l'organisation pour augmenter le nombre de ses membres, le réseau a été actif au sein de l'organisation, notamment en partageant des informations lors de la célébration du Mois du patrimoine hispanique en octobre.

- **Le réseau hispanique/latin (NOUVEAU)** coexiste avec d'autres réseaux qui représentent des groupes de population distincts chez Metrie, y compris ceux qui s'entrecroisent.
- **Le réseau des femmes**, notre GRE le plus ancien et le plus influent, a créé un sous-comité représentant les membres de notre équipe de première ligne, qui sont des membres de l'équipe « non connectés » n'ayant pas facilement accès au courriel et aux environnements partagés en ligne. La sensibilisation de ce groupe nécessite des actions plus soutenues. Des programmes performants ont été maintenus, comme LIFT et Circles leadership, qui ont permis aux membres d'acquérir des compétences précieuses, tout en ajoutant le mentorat et les parcours d'apprentissage à son portefeuille. En collaboration avec l'équipe « Talents et Culture », le réseau a étudié comment faire progresser les femmes qui sont sous-représentées au niveau supérieur avec des stratégies spécifiques à leur rôle.
- **Le réseau de la fierté** a continué d'offrir aux membres un lieu sûr où ils peuvent partager, se connecter et se soutenir mutuellement. Les réunions mensuelles se sont poursuivies pour les membres, de même que l'offre de plusieurs webinaires pour les membres et les alliés afin d'approfondir leurs connaissances sur les questions LGBTQ+.
- **Le réseau de l'excellence noire** a continué à développer son programme de réunions pour les membres, y compris la sensibilisation dans l'ensemble de Metrie, ainsi que le partage de matériel avec l'organisation concernant le Mois de l'histoire des Noirs.

- **Le réseau de l'apprentissage** comprend des membres de l'équipe qui sont passionnés par l'apprentissage et la création d'une culture d'apprentissage au sein d'une organisation. Le réseau a évolué en 2023, triplant sa taille et créant davantage d'opportunités de croissance, telles que le développement d'événements mensuels pour les membres et le parrainage de webinaires pour tous les employés de Metrie afin d'en apprendre davantage sur l'entreprise et les fonctions qui lui permettent d'exister. Le réseau exploite activement les licences d'apprentissage LinkedIn pour soutenir les opportunités d'apprentissage quotidiennes des membres.

Nombre de nos GRE et de leurs membres se recoupent. Au cours de l'année 2023, les réseaux des femmes, de l'excellence noire et de la fierté se sont réunis pour parrainer un webinaire commun destiné aux alliés de Metrie sur le thème de l'expérience vécue et des alliances. Ce webinaire, ainsi que de nombreux autres organisés par les GRE en 2023, a attiré plus de 100 participants chacun, ce qui prouve que l'apprentissage est un principe culturel fondamental chez Metrie; les gens veulent apprendre, comprendre et se rassembler, en tant qu'une seule équipe, pour permettre à chacun de réussir au travail.





IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS

Soutenir nos communautés locales

L'action des employés qui se mobilisent et s'organisent au sein de l'entreprise se reflète dans la manière dont nos succursales dans l'ensemble de Metrie ont soutenu nos communautés locales. Au cœur de cette activité se trouve le programme d'impact sur les communautés (PIC) de Metrie, qui s'efforce d'avoir un impact positif en apportant un soutien caritatif aux groupes dans le besoin, aux organismes de bienfaisance locaux et aux organisations de services sociaux afin d'améliorer la dignité et la qualité de vie des individus et des familles. Nous avons alloué 160 000 \$ à seize groupes de donateurs différents en Amérique du Nord. Les organismes de bienfaisance ont été sélectionnés et déployés par les employés de Metrie au niveau local.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Encourager et favoriser le bien-être des employés

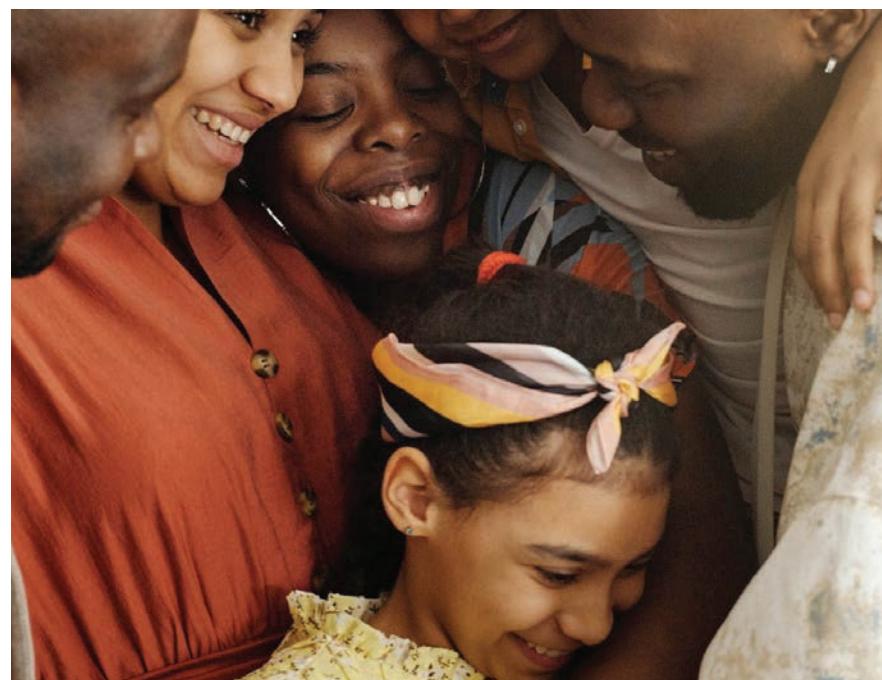
Chez Metrie, le bien-être des membres de notre équipe nous tient à cœur. Une partie de notre engagement en faveur du bien-être consiste à offrir aux employés et à leurs familles l'accès à des régimes d'avantages sociaux de qualité supérieure. Nous nous comparons au marché pour rester à jour dans nos offres et nous travaillons avec des partenaires chefs de file du secteur pour fournir une couverture complète qui va des bilans de santé préventifs à l'invalidité de longue durée.

Nos régimes d'avantages sociaux comprennent les soins de santé, les soins dentaires, les soins de la vue, la retraite, l'assurance vie de base et l'assurance décès et mutilation accidentels, l'invalidité de courte durée, l'invalidité de longue durée et un programme d'aide aux employés et à leur famille.

Au cours des dernières années, nous avons :

- Amélioré les programmes de santé mentale dans les deux pays.
- Offert un accès plus rapide aux prestations de santé dès l'embauche aux États-Unis.
- Augmenté la couverture maximale hebdomadaire de l'invalidité de courte durée.
- Augmenté la coassurance paramédicale au Canada.
- Introduit un congé de maternité rémunéré pouvant aller jusqu'à 12 semaines aux États-Unis.
- Protégé le congé parental jusqu'à 24 semaines.

Nous continuerons à réviser et à faire évoluer notre modèle afin de nous assurer que le bien-être de nos employés est au centre de nos programmes. Nous continuons à proposer un encadrement aux membres de l'équipe par l'intermédiaire de BetterUp, car les participants nous disent que l'expérience de l'encadrement a contribué à leur capacité à s'épanouir. 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 encadrement 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 encore. Un meilleur bien-être se traduit par une meilleure Metrie, 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

Aperçu.....	18
Matières premières de sources durables.....	19
Gestion des substances chimiques dans les produits.....	20
Gestion des déchets	20
Réduire la consommation d'énergie	20

APERÇU

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. À titre du plus important fabricant de notre secteur en Amérique du Nord, nos sept usines de fabrication ont généré un peu plus de 400 millions de pieds linéaires de produits en 2023. 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 processus de fabrication. Gérer notre consommation d'énergie de manière responsable et efficace n'est pas 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. Nous nous efforçons d'apprendre continuellement et de progresser dans ce domaine.



MATIÈRES PREMIÈRES DE SOURCES DURABLES

À la recherche de solutions respectueuses de l'environnement

Le MDF (panneau de fibres de densité moyenne) est le matériau le plus consommé par les usines de fabrication de Metrie, représentant 87 % de notre production. Le MDF est un matériau idéal, car il est exempt de nœuds, d'échardes et de cercles, 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 du sous-produit des déchets de bois.

L'un des aspects du développement durable du MDF est l'approvisionnement en fibres de bois. Les feuilles de MDF que nous utilisons sont principalement produites 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. Il s'agit de la note la plus élevée de tous les producteurs de moulures ayant fait l'objet d'un audit de leur part. 80 % de notre approvisionnement est produit localement et la distance moyenne de transport jusqu'à nos usines est inférieure à 650 kilomètres.

DÉVELOPPEMENT DURABLE DES MOULURES EN MDF – % DE CONTENU RECYCLÉ (SOURCE : SCS GLOBAL)

NOM DE L'ENTREPRISE	MOULURES ET GARNITURES	CONTENU RECYCLÉ AVANT CONSOMMATION (%)
Metrie	Platinum Prime, SPERO, Metrie Complete	Minimum de 80 %
Alexandria	Moulures en MDF	Minimum de 42 %, 56 %, 60 % (certifié pour chaque usine séparément)
Setzer	Moulures en MDF	Minimum de 80 %
Eggers	Moulures en MDF	Minimum de 77 %
Masisa, S.A.	Moulures en MDF (apprêtées, Gesso et brutes)	Minimum de 22 %



Un autre aspect du développement durable est le type de résine utilisé pour lier les fibres de bois entre elles. Les résines les plus courantes contiennent de l'urée-formaldéhyde, qui est toxique au-delà d'un certain seuil et elle est donc fortement réglementée. Tous les panneaux de fibres de densité moyenne produits par Metrie sont conformes à ces réglementations gouvernementales en matière d'émissions atmosphériques. Ces dernières années, certains fabricants de l'Ouest canadien ont adopté un nouveau système de résine sans formaldéhyde. En 2023, plus de 20 % de la production de nos usines en Alberta ont utilisé cette matière première respectueuse de l'environnement. Nous nous attendons à ce que cette utilisation se développe et s'étende en 2024 pour inclure notre usine californienne.

Nos produits à base de bois résineux représentent 7 % de notre production et proviennent principalement de la Colombie-Britannique, où les pratiques d'exploitation forestière sont strictes. Notre plus important fournisseur a obtenu une certification de la part de tiers (PEFC et FSC) pour 100 % de ses forêts gérées, ce qui garantit au public et aux clients que leurs forêts sont gérées d'une manière responsable sur le plan environnemental, social et économique.

Metrie continuera à rechercher et à tester d'autres substrats verts. En 2023, notre usine de Rocklin a testé environ 30 chargements de camion de MDF fabriqué à partir de paille de riz, une matière 100 % durable, provenant d'un fournisseur californien. Nous continuerons à explorer les technologies émergentes, y compris l'approvisionnement en substrats alternatifs. L'importance que nous accordons aux matières premières d'origine durable s'étend à la manière dont nous nous approvisionnons en produits à l'extérieur, tant pour les gammes de produits existantes que pour les nouveaux produits que nous développons et mettons sur le marché.



GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES DANS LES PRODUITS

Diminution des rejets et des déchets

La peinture est le principal produit chimique utilisé 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 la laque. Lorsqu'ils ont commencé la transition en 2009, leurs rejets de COV s'élevaient à 184 tonnes par année. En 2022, les rejets de COV n'étaient plus que de 3 tonnes, soit une diminution de 98,36 %. Cela comprend nos moulures pré-finies Metrie Complete et notre récente gamme de finition de portes installées. En plus d'être de meilleure qualité que la finition sur site, notre finition en usine génère moins de déchets.

GESTION DES DÉCHETS

Tirer le meilleur parti des matières premières

Hormis les déchets liés aux activités de bureau, notre processus de fabrication ne produit pratiquement aucun déchet! Les copeaux que nous produisons sont presque exclusivement recyclés. Une partie est utilisée pour la litière commerciale des animaux qui devient du compost. Sur d'autres marchés, ils sont utilisés pour absorber des liquides dans les champs de pétrole 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 avons installé un nouvel équipement de lecture optique de pointe à Ferndale durant le quatrième trimestre de 2023, qui augmentera le produit utilisable que nous pouvons obtenir à partir de notre bois massif. Notre équipe chargée de l'amélioration continue dans le secteur du MDF a contribué à la mise au point d'un équipement de lecture optique qui nous aidera à détecter plus tôt les problèmes de qualité sur nos lignes automatisées, ce qui réduira le nombre de défauts potentiels. Nous prévoyons installer des prototypes à Calgary en 2024. Ces deux projets nous permettront d'utiliser moins de matières premières pour répondre aux besoins de nos clients.

RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2023, nous avons analysé l'empreinte de gaz à effet de serre de notre usine de Calgary et réalisé un audit énergétique complet durant le troisième trimestre. L'audit a révélé de réelles possibilités d'économie d'énergie, dont certaines ont déjà été mises en œuvre durant le premier trimestre 2024. Nous prévoyons de réduire notre consommation d'énergie d'au moins 10 % en termes d'émissions équivalentes en CO2 et nos coûts d'environ 200 000 \$ sur une base annuelle. En 2024, nous recherchons des opportunités similaires dans nos installations de Toronto et de Ferndale.





EXCELLENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET DES OPÉRATIONS

Chaque lien compte

Aperçu.....	22
Approvisionnement responsable.....	23
Excellence en matière d'entreposage	24

APERÇU

Perspectives – La résilience remplace l'agilité

En réfléchissant à ce qui a fait le succès de notre chaîne d'approvisionnement lors d'une période de perturbation sans précédent provoquée par une pandémie mondiale et un comportement imprévisible des consommateurs, nous reconnaissons que l'agilité nous a bien servis. Notre mantra était de « trouver la fibre », puis de « l'amener ici », et enfin d'« aller jusqu'à la 175 ». Il s'agissait d'ambitions en matière d'approvisionnement, de logistique et d'optimisation des stocks qui nous ont donné un sentiment d'avoir un objectif et une direction en commun. Alors que nous remodelons notre chaîne d'approvisionnement pour tirer parti d'un environnement mondial nouveau et différent, l'agilité a été remplacée par la résilience. Les chaînes d'approvisionnement robustes répondent aux besoins des clients tout en maintenant une discipline rigoureuse dans les domaines du contrôle des coûts, de la prévention des risques et de la gestion saine des fonds de roulement. Nous nous concentrerons sur la résilience de la chaîne d'approvisionnement grâce à la :

- **Diversification des réseaux :** Les modèles d'approvisionnement à source unique limitent notre capacité à créer un effet de levier et augmentent le risque organisationnel si un fournisseur subit une interruption de ses activités. Nous avons élargi notre portefeuille de fournisseurs en établissant de nouveaux partenariats et nous continuons à rechercher des solutions de rechange à l'échelle mondiale en 2024.
- **Perspective analytique :** Notre processus intégré de planification des activités génère des données prévisibles et très précises que nous pouvons transformer en informations prévisionnelles. Nous prévoyons d'apporter le même niveau de raffinement numérique à la gestion des stocks, aux opérations d'entreposage et à la traçabilité logistique.
- **Capacité supplémentaire :** La plupart des gens croient que plus c'est mieux; lorsqu'il s'agit de notre philosophie d'inventaire, la bonne quantité de la bonne chose et aucune de la mauvaise est la solution optimale. En ajoutant des solutions de délocalisation à proximité à nos partenariats à l'étranger, Metrie est en mesure de répondre aux hausses de la demande. Lors du lancement de nouveaux produits, nous surveillerons le niveau de capacité supplémentaire optimale afin de minimiser les problèmes éventuels.

- **Simulations de scénarios :** Alors que les questions géopolitiques continuent de perturber divers secteurs et pays, nous devons minimiser les risques, faire face aux dernières crises et gérer la volatilité quotidienne en déployant des solutions avancées. En appliquant la planification basée sur des scénarios, nous pouvons à la fois comprendre l'impact potentiel du risque et la meilleure alternative possible.

- **Gestion proactive des fournisseurs :** Pendant la pandémie, nous avons veillé à ce que nos fournisseurs puissent nous fournir ce qu'ils avaient promis au moment où ils l'avaient promis. Notre principale priorité était de veiller à ce qu'ils fabriquent un produit fini de haute qualité de manière responsable. Aujourd'hui, nous privilégions les partenariats avec les producteurs de Finger Joint qui possèdent des terres, les producteurs de MDF qui fabriquent leurs propres panneaux et les fabricants de portes qui fabriquent leurs couches protectrices. Cette approche écosystémique des partenariats d'approvisionnement garantira la longévité et la fiabilité.



APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Choisir des fournisseurs animés du même esprit

Alors que l'organisation formalise 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 gérance environnementale. Chaque année, nous consacrons un budget important en dollars à des initiatives cruciales en matière de conformité. Notre processus d'approbation commence par l'examen minutieux de chaque fournisseur potentiel avant qu'il ne devienne un fournisseur officiel. 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, ainsi que les déclarations d'en-tête spécifiques suivantes : Loi Lacey, Loi contre le travail forcé au Ouïghour, Travail forcé, Travail des enfants, perfluoroalkyle et polyfluoroalkyle, tout cela avant d'émettre les bons d'achats. Nous avons un partenariat depuis plus de dix ans avec Zimmfor, qui effectue toutes les vérifications des déclarations des fournisseurs et les audits externes, et qui facilite nos audits internes.

En 2023, nous avons obtenu des audits positifs sur le contenu recyclé FSC/PEFC et SCS pour nos groupes de fabrication et de distribution. Avec la possibilité de voyager en 2023, Metrie et Zimmfor ont pu réaliser des audits en personne pour évaluer nos chaînes d'approvisionnement en Argentine, au Brésil, au Cambodge, au Chili, en Chine, en Indonésie et au Vietnam. Ces vérifications sur le terrain portent sur les conditions de travail, évaluent les chaînes d'approvisionnement en matières premières, vérifient les certifications et rencontrent les employés, les directeurs et les propriétaires pour s'assurer

que Metrie dispose d'une chaîne d'approvisionnement responsable, légale, de haute qualité et robuste. Metrie a continué à adapter ses pratiques de chaîne d'approvisionnement aux changements gouvernementaux, en veillant à respecter et à dépasser toutes les normes mises en place. Nous avons continué à répondre aux audits et aux demandes des clients, comme les audits annuels de Lowe's et de Rona.



Nous nous appuyons fortement sur notre système de gestion des approvisionnements (SGA), qui nous permet de participer en toute confiance aux audits de nos clients. Nous avons effectué une analyse approfondie de notre GTA (grille tarifaire harmonisée) afin de nous assurer que Metrie dispose d'enregistrements corrects aujourd'hui et à l'avenir. Metrie est fière de s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement est sécuritaire et responsable, aujourd'hui et pour de nombreuses années à venir.

L'importance de l'approvisionnement en bois durable et éthique ne cessant de croître, nous nous engageons à améliorer continuellement notre capacité à être un fournisseur responsable pour nos clients et les utilisateurs finaux. C'est pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec nos principaux clients, tels que Lowe's, Floor & Décor, US LBM et d'autres, afin de faire preuve de transparence dans nos pratiques et nos politiques. Nous devons travailler ensemble tout au long de la chaîne de valeur pour être des gardiens responsables de la planète.

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT SYSTEM: SMS



METRIE

Suite 3500 – 1055 Dunsmuir Street
Vancouver, BC, V7X 1H3
Phone: 604-691-9100
Fax: 604-688-8727



EXCELLENCE EN MATIÈRE D'ENTREPOSAGE

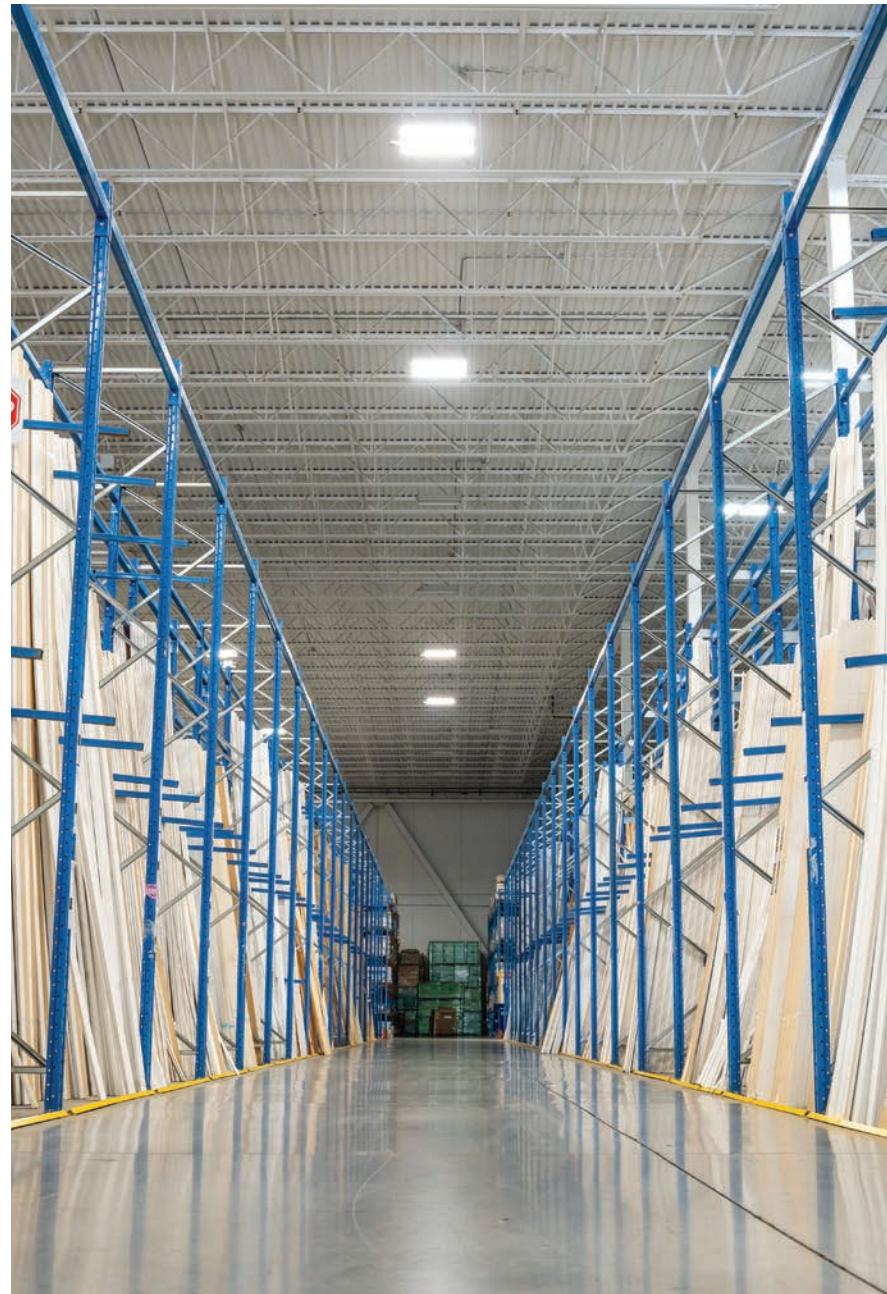
Amélioration continue de nos systèmes et de nos normes

Notre équipe de l'excellence opérationnelle continue à promouvoir l'excellence pour nos opérations de logistique et d'entreposage en 2023 :

- Nous avons organisé notre deuxième sommet annuel des opérations, au cours duquel tous les responsables des opérations ont collaboré en personne et partagé les défis et les meilleures pratiques, en mettant l'accent sur le processus « A3 lean ».
- Dans le prolongement des avantages issus du sommet des opérations, le sommet des dirigeants régionaux a été ajouté pour soutenir la formation et le développement de nos dirigeants de première ligne.
- Notre équipe de l'excellence opérationnelle a contribué à plusieurs réinstallations et déménagements d'entrepôts, ainsi qu'à l'ouverture d'un nouvel entrepôt à Greenfield.
- Les normes opérationnelles restent une priorité de l'organisation. Nous avons récemment ajouté six nouvelles normes avec l'aide d'un comité de pilotage composé de directeurs des opérations afin de poursuivre notre cheminement vers l'excellence.
- Un système de gestion de l'entreposage (SGE) a été mis en place dans les quatre sites de vente au détail aux États-Unis, ce qui a permis d'améliorer la productivité, l'engagement des employés et la gestion des stocks.

L'engagement de notre main-d'œuvre horaire est primordial. Avec l'élaboration du plan de 100 jours en collaboration avec des ambassadeurs d'intégration désignés, nous montrons que Metrie est une entreprise qui se préoccupe beaucoup de ses employés. En outre, les employés de première ligne ont participé à des projets en dehors de leurs propres succursales afin d'améliorer les meilleures pratiques à tous les niveaux.

À l'avenir, nous continuerons à nous concentrer sur les équipes de direction opérationnelle en renforçant leurs connaissances et leur exécution afin de favoriser l'amélioration continue à l'échelle de l'entreprise.

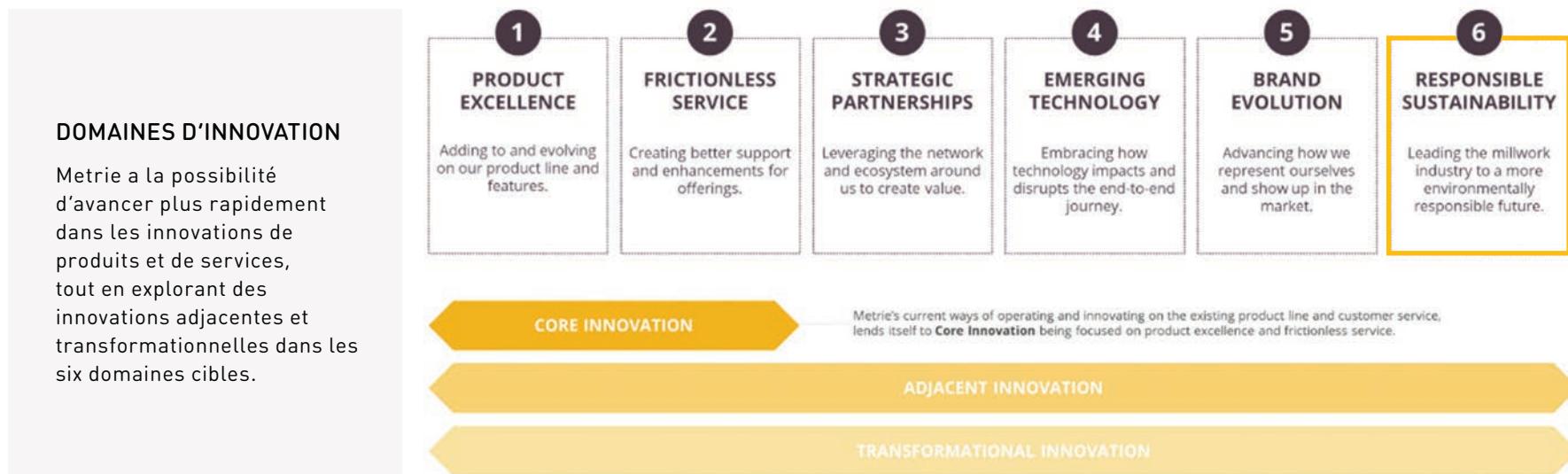




INNOVATION ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE

Innover pour aller de l'avant

Innovation et solutions à valeur ajoutée.....26



INNOVATION ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE

L'innovation qui crée de la valeur pour nos partenaires de distribution reste un élément clé de la stratégie de Metrie en matière d'expérience client. Depuis le lancement de la marque, Metrie est reconnue comme étant un innovateur dans le secteur. Pour avancer plus rapidement et devenir plus efficaces, nous devons nous concentrer sur l'innovation et mettre en place un processus clairement défini.

En 2023, nous avons créé un poste de directeur de l'innovation, intégré un modèle opérationnel d'innovation, mis trois nouveaux produits sur le marché et développé une file d'attente de plusieurs autres produits et services à commercialiser dans les années à venir.

Ainsi, nous intensifierons nos efforts pour inclure de nouveaux points de connexion avec les clients et les utilisateurs finaux au service de l'évolution de notre marque, tout en explorant des possibilités de tirer parti de notre engagement en faveur d'un développement durable responsable. Metrie est déjà un chef de file dans le secteur de la menuiserie en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement et la foresterie durable en travaillant avec des fournisseurs nationaux et étrangers qui répondent à des exigences strictes en matière de certification.

Alors que l'impact environnemental est de plus en plus pris en compte et que les gouvernements mettent en œuvre des politiques plus strictes visant à réduire les émissions et à promouvoir les pratiques durables, nous voyons de nombreux avantages à renforcer notre position de chef de file dans le secteur. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- Exploiter de nouveaux marchés qui accordent une grande importance aux produits et services liés aux critères 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 localement et de trouver des façons de réduire l'impact sur l'environnement, de diminuer les déchets dans nos centres de distribution, nos bureaux et nos usines, et d'améliorer les conditions de travail.

Chez Metrie, nous prenons au sérieux notre responsabilité envers nos collaborateurs, nos communautés et notre planète, et nous pensons qu'il s'agit là de composantes essentielles de notre mission, qui est d'aider les gens à transformer des demeures en foyers.



PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Nos forces motrices : la responsabilité, la diligence et la passion

Gestion des risques de l'entreprise	28
Gouvernance du conseil d'administration.....	29
Équité salariale	29
Point de vue de l'actionnaire.....	30

GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

Partenariat avec l'entreprise pour éliminer les obstacles à la croissance

Notre activité est diversifiée et entrepreneuriale. La prise de risques délibérés a été la clé de notre succès et nous continuerons à prendre des risques calculés pour devenir le fournisseur de menuiserie le plus fiable en Amérique du Nord. La gestion des risques de l'entreprise (GRE) transforme la prise de risques en gestion des risques en identifiant, en hiérarchisant et en gérant les risques importants de manière structurée et informée. L'objectif de ce programme est de (1) sensibiliser et reconnaître notre paysage de risques, (2) aligner les actions d'atténuation des risques de nos dirigeants, et (3) permettre à notre entreprise de prendre des risques calculés avec une visibilité claire des résultats. En fin de compte, nous visons à identifier et à minimiser les risques importants pour nos objectifs opérationnels et stratégiques quotidiens. Il s'agit d'un effort transversal et global. La GRE existe pour s'associer à l'entreprise et faciliter les collaborations nécessaires pour transformer la prise de risques en gestion des risques.

Le champ d'application de la GRE est mis en œuvre par le directeur de la gestion des risques (qui relève du directeur financier) et soutenu par le gestionnaire des risques.

Ce que fait la GRE :

- Mobilise les dirigeants et les employés de l'entreprise dans l'identification et l'évaluation des risques et des contrôles importants.
- Veille à ce que tous les risques et contrôles importants soient évalués et classés par ordre de priorité dans une optique de standardisation.
- Aligne les priorités en matière de risques commerciaux importants sur celles du comité d'audit du conseil d'administration.
- Travaille en collaboration avec l'entreprise pour contrôler les risques importants.

En 2024, la GRE s'associera à notre équipe chargée du développement durable pour :

- Aligner la méthodologie d'évaluation de la matérialité ESG sur le cadre de la GRE.
- Intégrer les facteurs de matérialité ESG dans nos registres de risques.
- Intégrer la prise en compte de l'impact des critères ESG dans nos outils d'évaluation des risques de l'entreprise.

RISQUE CLIMATIQUE

Les fonctions de la GRE et de développement durable partagent un objectif commun : attirer l'attention et les ressources sur les opportunités et les risques émergents qui ont un impact sur notre capacité à être le fournisseur de menuiseries préfabriquées le plus fiable en Amérique du Nord. L'un de nos principaux domaines d'intervention est le risque climatique. Notre activité est affectée à des degrés divers par les événements climatiques existants et émergents, y compris les changements aux conditions climatiques, les feux de forêt et les événements météorologiques extrêmes. Les risques climatiques menacent notre capacité à fournir des produits, à offrir une expérience client et à atteindre nos objectifs financiers. Les équipes chargées de la gestion des risques et du développement durable collaborent pour identifier les risques importants qui doivent être pris en compte par l'entreprise et atténués.

TERMES CLÉS DE LA GRE :

- Les risques sont des événements qui représentent une menace (ou une opportunité) pour nos objectifs
- Les contrôles sont des actions (personnes, processus, technologies et rapports) adoptées par l'entreprise pour réduire ou éliminer les menaces de risque

La GRE travaille actuellement en partenariat avec l'entreprise pour concevoir et mettre en œuvre des contrôles pour certains de nos risques importants, notamment les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, au marché, à la géopolitique et à la cybersécurité. Au fur et à mesure que nous développerons notre programme de gestion des risques, nous donnerons un aperçu de nos priorités en matière de risques et de nos activités de contrôle.

GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'expérience et l'expertise au service de Metrie

Le conseil d'administration de Metrie veille à ce que nous maintenions des pratiques commerciales responsables et des normes éthiques les plus élevées en matière de gouvernance, afin de soutenir notre culture et nos valeurs.

Notre conseil d'administration est composé de 11 administrateurs, y compris quatre qui sont indépendants, six actionnaires de la famille et 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'alignent avec notre stratégie, notamment la fabrication, la distribution, la vente au détail et les finances. Nous avons nommé un nouvel administrateur indépendant en 2023.

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

Gaantir l'équité salariale et la compétitivité

Chez Metrie, nous nous efforçons d'offrir un salaire décent à tous nos employés, bien au-delà des exigences gouvernementales en matière de salaire minimum, afin de garantir que tous les employés soient rémunérés de manière équitable. L'équité salariale n'a jamais été la norme dans notre secteur, mais elle est la marque d'une main-d'œuvre riche. Des études sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes sont une pratique régulière chez Metrie depuis 2020 afin de garantir que nous payons de manière compétitive et équitable à tous les niveaux. 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 opérons afin de confirmer que nos salaires sont compétitifs.
- 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 en Ontario et au Québec afin de se conformer aux exigences légales provinciales.

Nous suivons de près certaines fonctions chez Metrie où les hommes et les femmes sont représentés de manière importante (par exemple, gestionnaire de compte et responsable de territoire) et nous nous penchons régulièrement sur les situations où il existe des incohérences salariales.



LE POINT DE VUE DES ACTIONNAIRES ET DES DIRECTEURS

Un avenir prometteur

Nous avons demandé à un certain nombre de membres de notre conseil d'administration et à des membres de la famille de nous faire part de leur point de vue sur les nouvelles initiatives en matière de développement durable et des enjeux ESG. Les membres de la famille Sauder sont impliqués en tant que propriétaires, gestionnaires et directeurs depuis 1926, sur quatre générations.



MARCIA SAUDER

DIRECTRICE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
3^E GÉNÉRATION

À titre de directrice, j'ai la responsabilité fiduciaire de préserver la valeur pour les actionnaires de l'entreprise. Mais comment définir la « valeur » ?

L'entreprise se préoccupe depuis longtemps de ce qui va au-delà des rendements financiers. Le label « ESG » n'existait pas, mais nos parents ont toujours montré qu'ils se préoccupaient de bien plus que des résultats financiers. Ils ont souligné l'importance de faire ce qu'il faut et ont reconnu de manière tangible que la force de l'entreprise dépendait en grande partie des contributions des employés. Outre le souci de nos employés et de nos communautés locales, la nouvelle génération est de plus en plus consciente de la façon dont les activités de Metrie touchent de nombreuses personnes en dehors de l'entreprise et affectent l'environnement.



LEIGH SAUDER

DIRECTRICE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
3^E GÉNÉRATION

Le monde exige que nous prenions au sérieux le développement durable et la protection de notre planète. La situation est devenue extrêmement critique et nous devons faire notre part pour remettre les choses sur la bonne voie. Selon moi, les personnes sont le principal moteur de la réussite d'une entreprise.

S'ils ne sont pas engagés, s'ils ne sont pas heureux et s'ils ne réfléchissent pas à la manière d'améliorer les choses, nous ne pouvons pas réussir. Nous gérons une entreprise et il est important pour nous d'être rentables, en particulier pour les deux mille employés et leurs familles, qui dépendent de nous pour leur subsistance. En même temps, nous devons être de bons citoyens du monde. Nous laissons ce monde à nos enfants. Les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail veulent être des dirigeants responsables, et ils examinent sérieusement les objectifs et les pratiques ESG de leurs employeurs potentiels. Tous les membres de la famille Sauder, toutes générations confondues, vous diront « Faites ce qu'il faut », car cela nous a été inculqué. La deuxième partie, que l'on n'entend pas souvent, est : « ... et vous ne le regretterez jamais ».

VI KONKLE

DIRECTRICE INDÉPENDANTE, PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

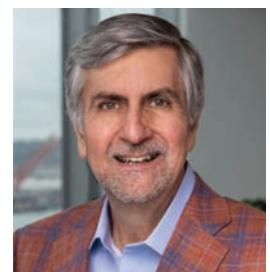
Le développement durable est un cheminement; il n'a pas de début ni de fin. Nous avons le droit de profiter de ce beau pays, mais nous avons aussi le devoir d'en prendre soin et de veiller à ce que nos enfants et nos petits-enfants y aient accès sur un pied d'égalité. Metrie adopte une approche très pragmatique et authentique. Nous faisons des choses que nous savons pouvoir faire, qui sont bonnes pour l'entreprise, pour l'environnement et pour notre personnel.



JEFF VINCENT

DIRECTEUR INDÉPENDANT

Nous ne pouvons plus ignorer les coûts invisibles de l'activité économique, et nous devons examiner la question du développement durable de la même manière que celle de la rentabilité. Pour consolider notre position financière à long terme, il faut prendre certaines décisions commerciales aujourd'hui en pensant à long terme (en décennies), ce que les actionnaires de Metrie soutiennent sans réserve. Si nous créons une situation dans laquelle toutes les parties prenantes sont gagnantes, ce qui inclut les communautés dans lesquelles nous travaillons et vivons, ainsi que l'environnement, nous nous en porterons tous mieux.




ANDREW BULL

DIRECTEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
4^E GÉNÉRATION

Pour les entreprises qui veulent être viables et robustes au XXI^e siècle, il est de plus en plus important de mettre l'accent sur la pérennité dans l'entreprise. Les clients et les fournisseurs doivent s'entraider tout au long de la chaîne de valeur pour relever ce défi. En outre, si nous voulons continuer à attirer de grands talents, il est

nécessaire d'avoir un objectif clair pour les générations plus jeunes. Enfin, bien que nous ayons fait de grands progrès dans le domaine social et qu'il existe des opportunités dans le domaine de l'environnement, nous ne devons pas oublier l'importance d'une gouvernance forte, responsable et éthique. D'un point de vue familial, nous avons toujours été et nous serons toujours soucieux de faire ce qu'il faut.


WILL WRIGHT

DIRECTEUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,
4^E GÉNÉRATION

J'ai étudié et travaillé sur les enjeux ESG tout au long de ma carrière universitaire et professionnelle, et je comprends comment une stratégie ESG bien pensée peut réduire les coûts, approfondir les partenariats avec les parties

prenantes et maintenir l'engagement des membres de l'équipe.

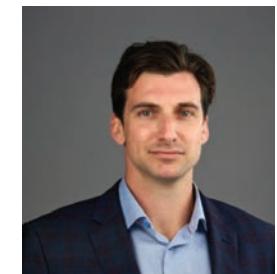
J'ai toujours été fier et admiratif de la façon dont la passion, la mission et les valeurs de l'équipe de Metrie se reflétaient dans notre façon de travailler. Nous devons relever les défis des 100 prochaines années de la même manière que nous avons surmonté les tempêtes des (presque) 100 dernières années.

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. J'ai hâte de voir la créativité et l'esprit d'entreprise qui ont caractérisé Metrie s'exprimer dans cette nouvelle opportunité.

MATT ROBINSON

4^E GÉNÉRATION

Metrie a toujours été une entreprise axée sur les valeurs. L'aspect social et la gouvernance correspondent aux valeurs de la famille, et comme nous travaillons dans le secteur des produits du bois, nous devons bien sûr nous concentrer sur l'environnement. Faut-il y voir un risque ou une opportunité pour l'entreprise? Dans notre secteur, il existe de nombreuses possibilités d'améliorer l'efficacité énergétique et de s'aligner sur nos principales parties prenantes.


AMY CAMPBELL

4^E GÉNÉRATION

Je suis très encouragée par l'accent mis par Metrie sur le développement durable et les critères ESG. J'ai trois enfants qui grandissent avec la réalité de la crise climatique, et je pense que notre entreprise devrait prendre des mesures pour le bien de leur génération, ainsi que des générations futures. Je suis également fière que Metrie s'efforce d'accroître la place des femmes dans les postes de direction. Il est bon de savoir que Metrie donne la priorité aux initiatives ESG.



À L'HORIZON EN 2024

Au-delà de la première étape

Ce que vous pouvez attendre des prochains rapports 33



CE QUE VOUS POUVEZ ATTENDRE DES PROCHAINS RAPPORTS

Poursuivre notre parcours ESG

Depuis notre rapport inaugural de l'année dernière, nous avons effectué des améliorations importantes et appris encore davantage sur les possibilités qui s'offrent à nous. Ce que vous pouvez attendre des prochains rapports? Voici quelques possibilités :

- **Objectifs.** 2024 sera notre première année de réalisation de l'inventaire des gaz à effet de serre de Metrie, et il s'agira d'un exercice annuel. En établissant ce niveau de référence, nous pouvons fixer des objectifs pour la réduction future des émissions. Comme tous les objectifs de notre entreprise, ces buts seront SMART et liés à notre stratégie. Nous prévoyons faire part de nos objectifs et de la voie à suivre dans la prochaine version de ce rapport.
- **Engagements.** Bien que nous ne soyons pas obligés de le faire, nous identifierons les domaines importants de notre activité qui ont un impact sur les parties prenantes internes et externes. Nous fixerons des objectifs, définirons des mesures et comparerons nos performances à celles de concurrents pertinents. La transparence démontrera notre engagement.
- **Réalisations et défis.** Comme cette année, nous partagerons avec fierté les réalisations de l'entreprise qui soutiennent nos efforts en matière d'enjeux ESG. Et nous n'hésiterons pas à reconnaître les revers et les défis qui se présentent à nous. Ce qui importe, c'est que nous racontions honnêtement les histoires qui nous font avancer tous ensemble.



ANNEXE

Données ESG 35



DONNÉES ESG

À propos de ce rapport

Il s'agit du deuxième rapport sur la mission de Metrie et il est destiné à être un document interne pour les employés de Metrie. Sauf indication contraire, toutes les mesures mentionnées dans le présent document s'appliquent à l'exercice 2023 (clos le 31 décembre 2023).

Metrie estime que ce rapport contient des informations exactes à tous égards, opportunes et équilibrées.

QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Metrie vous invite à lui faire part de vos commentaires. Pour de plus amples renseignements ou pour faire part de vos commentaires, envoyez un courriel au directeur du développement durable à l'adresse suivante : dave.danesh@metrie.com

LIMITES, CHAMP D'APPLICATION ET BASE DU RAPPORT

Les limites de ce rapport sont fondées sur le contrôle opérationnel. Dans les domaines où les données sont limitées, le champ d'application est indiqué dans le tableau de données correspondant. L'indice de l'indicateur ESG comprend un résumé des données ESG de Metrie, y compris l'alignement sur le Sustainability Accounting Standards Board (SASB ou conseil des normes comptables en matière de développement durable), le cas échéant. Les unités de mesure du système métrique ont été utilisées pour toutes les données quantitatives indiquées. Nous fournissons des définitions sur les incidents liés à la sécurité et à l'environnement afin que toutes les opérations signalent les incidents de manière cohérente. Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont calculées à l'aide de facteurs d'émission publiés, adaptés à la région, à la technologie et à la période couverte par l'inventaire des GES. L'inventaire des gaz à effet de serre a été examiné conformément au protocole des gaz à effet de serre.

Au moment de la publication, les données relatives à l'énergie et aux émissions (page 35) sont encore en cours d'examen et sont susceptibles d'être modifiées.

REFORMULATIONS

Au fur et à mesure que nous améliorons nos rapports sur les enjeux ESG, il pourrait s'avérer nécessaire de reformuler nos données dans les prochains rapports. Les raisons de ces reformulations peuvent être des changements dans les limites des rapports, les définitions des mesures ou les méthodes de calcul. Nous mettrons en évidence les éléments reformulés et les raisons de la reformulation si nous estimons que cela constitue une information utile.



INDICE DES DONNÉES DE PERFORMANCE ESG

Indicateur des critères ESG	Unité	2021	2022	2023	Référence du SASB
ÉNERGIE ET ÉMISSIONS					
Énergie totale consommée	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	487 167	CG-BF-130a.1
- Gaz naturel	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	221 914	CG-BF-130a.1
- Diesel	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	96 985	CG-BF-130a.1
- Essence	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	15 010	CG-BF-130a.1
- Propane	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	23 231	CG-BF-130a.1
Électricité	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	130 025	CG-BF-130a.1
Électricité du réseau	Pourcentage (%)	S/0	S/0	100 %	CG-BF-130a.1
% d'électricité renouvelable	Pourcentage (%)	S/0	S/0	0 %	CG-BF-130a.1
Consommation totale d'énergie	Gigajoules (GJ)	S/0	S/0	487 167	CG-BF-130a.1
Emissions directes [champ d'application 1]	Tonnes de CO2e	S/0	S/0	21 204	
Emissions indirectes [champ d'application 2] - en fonction de l'emplacement	Tonnes de CO2e	S/0	S/0	9 178	
Emissions indirectes [champ d'application 2] - en fonction du marché	Tonnes de CO2e	S/0	S/0	9 178	
Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg de CO2e par unité de production	S/0	S/0	0,041	
Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Tonnes de CO2e par million de dollars de recettes	S/0	S/0	20	

Comprend Metrie El & El et exclut Metrie Anderco

Les données sur l'énergie et les émissions ne sont pas encore finalisées et pourront être modifiées

S/0 signifie n'est pas disponible

Indicateur des critères ESG	Unité	2021	2022	2023	Référence du SASB
SANTÉ ET SÉCURITÉ					
Taux d'incidents total (TIT) ¹	Total des incidents/100 employés à temps plein	2,69	1,70	1,75	
Maladies professionnelles ¹	Nombre d'incidents (nbre)	0	0	0	
Morts	Nombre d'incidents (nbre)	0	0	0	
Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail	Nombre total d'incidents avec arrêt de travail/équivalent de 100 ETP	1,27	0,91	0,80	
Taux de fréquence des accidents évités de justesse	Total des accidents évités de justesse/équivalent de 100 ETP	39,4	38,2	41,7	
Taux de jours d'absence avec restriction ou transfert	Nombre total de jours d'absence avec restriction ou transfert/100 employés à temps plein	2,04	1,44	1,35	
GOUVERNANCE					
Conseil d'administration	Nombre (nbre)	11	11	11	
Administrateurs indépendants au conseil d'administration	Nombre (nbre)	4	4	4	
Dirigeants qui sont des femmes et minorités	Pourcentage (%)	33 %	27 %	27 %	
Réunions du conseil d'administration/du comité ESG	Nombre (nbre)	0	0	2	
Participation moyenne aux réunions du conseil d'administration concernant les enjeux ESG	Pourcentage (%)	s/o	s/o	100 %	

À l'exclusion de Metrie El & El et Metrie Anderco

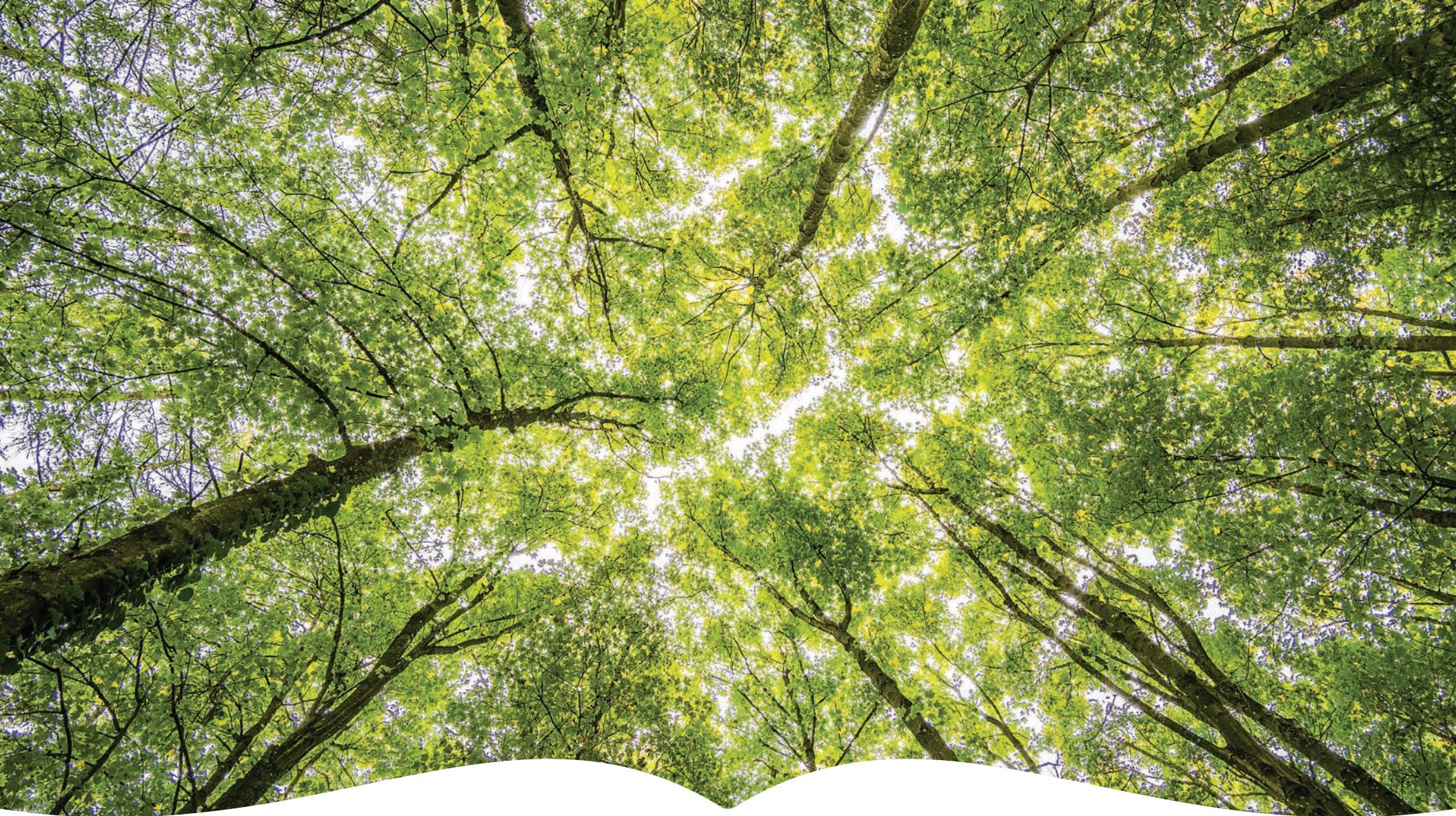
1) Un état ou un trouble qui résulte de conditions liées aux facteurs de risque de l'environnement de travail ou des activités professionnelles d'une personne et qui en est la conséquence naturelle. Les conditions et les troubles de santé qui surviennent à une fréquence statistique plus élevée que dans la population générale sont considérés comme des maladies professionnelles



Indicateur des critères ESG	Unité	2021	2022	2023	Référence du SASB
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION					
Population totale – Hommes	Pourcentage (%)	83 %	81 %	81 %	
Population totale – Femmes	Pourcentage (%)	17 %	19 %	19 %	
Gestion – Hommes	Pourcentage (%)	78 %	75 %	74 %	
Gestion – Femme	Pourcentage (%)	22 %	25 %	26 %	
Personnel horaire – Hommes	Pourcentage (%)	89 %	87 %	88 %	
Personnel horaire – Femmes	Pourcentage (%)	11 %	13 %	12 %	
Population totale – Moins de 35 ans	Pourcentage (%)	39 %	39 %	37 %	
Population totale – 35-55 ans	Pourcentage (%)	47 %	46 %	48 %	
Population totale – Plus de 55 ans	Pourcentage (%)	14 %	15 %	15 %	
Nouvellement embauchés – Hommes	Pourcentage (%)	83 %	79 %	82 %	
Nouvellement embauchées – Femmes	Pourcentage (%)	14 %	20 %	16 %	
GESTION DES TALENTS					
Taux d'engagement total des employés ²⁾	Pourcentage (%)	57 %	64 %	7 %	
Taux de roulement volontaire	Pourcentage (%)	28 %	27 %	22 %	
Taux de roulement volontaire – Canada	Pourcentage (%)	20 %	26 %	23 %	
Taux de roulement volontaire – États-Unis	Pourcentage (%)	36 %	29 %	22 %	

À l'exclusion de Metrie El & El et Metrie Anderco

2) Pourcentage des employés « activement engagés » sur la base de leurs réponses aux questions de l'enquête Gallup Q12. Remarque : ce chiffre diffère du centile d'engagement (74^e centile en 2023), qui compare le score d'engagement de Metrie à celui d'autres entreprises figurant dans la base de données mondiale de Gallup



Vancouver, Colombie-Britannique – Siège social
3500-1055 rue Dunsmuir
Vancouver, Colombie-Britannique V7X 1H3

METRIE.COM

