



NOUS AIDONS LES GENS À TRANSFORMER LEURS DEMEURES EN FOYERS

2024 : VIVRE NOTRE RAISON D'ÊTRE



UN MESSAGE DE NOTRE PDG



Kent Bowie, Président - Directeur Général

Dans sa troisième année de publication, le rapport sur les objectifs de Metrie est publié dans un contexte de nombreuses incertitudes pour 2025, y compris les tarifs douaniers, les pénuries de main-d'œuvre et la consolidation de l'industrie. Les risques climatiques, géopolitiques et liés à la chaîne d'approvisionnement mondiale sont également présents. Dans ce contexte, les dirigeants doivent adopter des décisions judicieuses qui permettent de générer des gains tout en minimisant l'impact sur la planète et nos communautés. Nous sommes convaincus que la gestion d'une entreprise durable apporte une valeur ajoutée à toutes les parties prenantes.

Le développement durable et l'ESG (environnement, social et gouvernance) font l'objet d'un examen minutieux. Si la responsabilité des entreprises existe depuis des décennies, le pendule n'a jamais été aussi loin ni aussi vite. La politisation de la durabilité, la surveillance accrue des entreprises et les pressions réglementaires croissantes ont créé un environnement turbulent.

Alors que certaines entreprises ont maintenu le cap, d'autres - dont certaines très importantes - ont commencé à faire marche arrière ou à se désinvestir de leurs engagements environnementaux et sociaux, suscitant davantage de questions sur la valeur du choix d'une voie durable. En tant que dirigeant de Metrie, je pense qu'il est essentiel d'utiliser notre raison d'être ainsi que nos valeurs pour prendre des mesures, en particulier lorsque la pression vient des deux côtés.

En tant qu'entreprise de produits de construction ayant un objectif clair - Nous aidons les gens à transformer les maisons en foyers - nous sommes déterminés de faire partie de la solution. Nos employés et les communautés que nous desservons sont confrontés à des problèmes réels tels que l'accessibilité et la disponibilité des logements. Nous restons convaincus que nous avons un rôle à jouer pour relever ces défis et nous restons déterminés à construire une entreprise solide qui ne se contente pas de réaliser uniquement des bénéfices. En bref, nous nous engageons à faire ce qu'il faut, surtout dans les moments difficiles.

En 2024, nous avons continué à intégrer les principes de durabilité dans nos décisions stratégiques et opérationnelles. Nous avons réalisé notre deuxième inventaire consécutif des gaz à effet de serre, préparant ainsi l'entreprise à prendre des engagements et à fixer des objectifs de réduction des émissions de carbone. Nous avons également participé pour la première fois au Carbon Disclosure Project, ce qui envoie un message clair à nos clients et à nos fournisseurs : nous appuyons l'action collective. Au nom de la conservation de l'énergie, deux de nos plus grandes usines de fabrication continuent d'explorer les possibilités d'économie d'énergie et de coûts qui sont bonnes pour l'entreprise et pour l'environnement.

Ce dont je suis le plus fier en 2024, c'est que pour la sixième année de suite, à Metrie, l'engagement des employés a augmenté. Nous avons atteint notre objectif de devenir une entreprise du premier quartile en matière d'engagement à l'échelle mondiale ! Notre activité principale est passée du 35e au 76e percentile selon l'enquête sur l'engagement Q12 de Gallup, en seulement un tiers du temps nécessaire à la plupart des entreprises. Alors que nous intégrons pleinement notre entreprise californienne dans la culture Metrie, nous continuerons à faire le travail nécessaire pour être un endroit où il est agréable de travailler. Nous sommes convaincus que l'instauration de la confiance en interne permet de renforcer les relations avec nos partenaires externes et nous aide à réaliser notre vision : être l'entreprise la plus digne de confiance de l'industrie de la menuiserie préfabriquée.

Nous restons déterminés à investir dans les communautés où nous vivons et travaillons. En 2024, dans le cadre de notre programme d'impact communautaire, nous avons fièrement fait don de 155 000 dollars à des organisations charitables locales, ce qui porte le total de nos contributions à près d'un million de dollars depuis la création du programme.

Notre raison d'être est ancrée dans nos valeurs profondes, et celles-ci n'ont pas changé. Elles façonnent tout ce que nous faisons pour desservir chaque partie prenante : employés, actionnaires, clients et les communautés sur lesquelles nous avons un impact. Chez Metrie, l'excellence au quotidien est plus qu'une quête quotidienne, c'est un engagement fondamental. Bien que la rentabilité soit importante, nous mesurons notre succès à l'aune de notre intégrité, de notre innovation et de l'impact durable que nous créons. Fabriquer et distribuer des produits de menuiserie est notre métier. C'est la façon dont nous le faisons qui fait toute la différence.

Notre objectif repose sur l'individualité propre à chacun d'entre nous. La diversité, l'inclusion et l'appartenance sont plus que de simples principes ; elles sont essentielles à notre culture. Nous donnons à nos collègues les moyens d'explorer et de définir ce dont ils ont besoin pour s'épanouir. Lorsque nous avons demandé aux employés de Metrie ce que signifiait leur raison d'être, des thèmes communs sont apparus : la communauté, la famille et le sentiment d'être chez soi. Nous sommes déterminés à entretenir ces valeurs, à la fois individuellement et collectivement, en veillant à ce qu'elles restent au cœur de tout ce que nous faisons.

En tant qu'organisation privée, nous ne sommes pas tenus de publier un rapport sur la finalité ou le développement durable. Nous choisissons de le faire parce que c'est un choix judicieux pour notre entreprise, parce que cela renforce notre marque pour le recrutement et la fidélisation futurs, et parce que c'est la chose à faire. Le développement durable est au cœur de notre mantra de longue date : Faites ce qu'il faut, et vous ne le regretterez jamais, que la famille Sauder nous a transmis il y a plusieurs dizaines d'années. Si vous êtes curieux de connaître la position de nos actionnaires et de nos administrateurs sur le développement durable, consultez leurs messages personnels aux pages 23 et 24.

En 2026, Metrie fêtera son centenaire. Nous jetons dès à présent les bases qui nous permettront de renforcer notre position de leader de l'industrie, en offrant une expérience client exceptionnelle, des produits et des solutions innovants et en continuant à jouer un rôle de premier plan en tant qu'employeur responsable dans le secteur de la menuiserie préfabriquée.

Au nom de l'équipe de direction, de la famille d'actionnaires Sauder et de notre conseil d'administration, je vous invite à nous rejoindre dans cette aventure. Nous avons besoin de votre participation pour continuer à croître et à prospérer au cours des cent prochaines années et au-delà.

Merci,

Kent Bowie

MOMENTS MARQUANTS DE LA DURABILITÉ EN 2024



IMPLICATION EXEMPLAIRE

76^e

percentile de notre activité principale par rapport à la moyenne générale (Grand Mean) du Q12 de Gallup.

REDONNER

155,000 \$

donnés dans le cadre de notre programme d'impact communautaire.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

4%

de réduction de la consommation d'énergie réalisée dans deux de nos plus grandes usines de fabrication.

LES FEMMES DANS LA GESTION

26%

des postes de direction dans notre activité principale sont occupés par des femmes.

NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

6%

de réduction du niveau d'émissions à l'échelle de l'entreprise, ainsi qu'une diminution de 170 tonnes de CO2e dans les émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et 2.

RENFORCER LA TRANSPARENCE

1^{er}

participation au projet Carbon Disclosure.

MATÉRIAUX DURABLES

30%

de MDF utilisé dans nos usines occidentales ne contient pas de formaldéhyde, alors qu'il n'en contenait que 20 % en 2023.

LE PEUPLE ET LES COMMUNAUTÉS



VUE D'ENSEMBLE

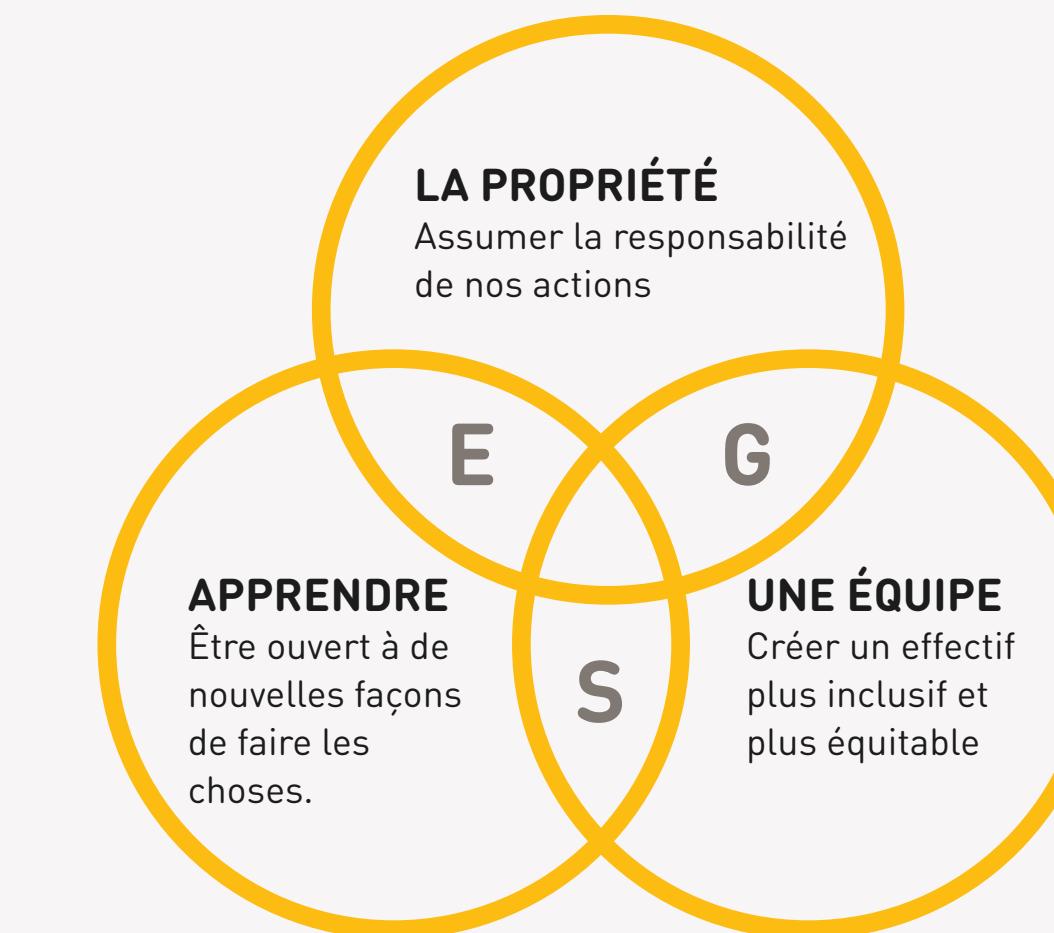
FAVORISER UNE CULTURE D'AUTONOMISATION ET D'ÉPANOISSEMENT

Demandez à n'importe quel employé de Metrie ce qui fait de cet endroit un lieu de travail spécial (et nous le faisons souvent), par le biais de nos programmes d'engagement et de formation - et vous entendrez deux thèmes communs : «L'excellence des individus » et « Metrie a un sentiment d'appartenance à la communauté ». Ce sentiment est resté constant pendant des décennies, profondément ancré dans les valeurs de la famille qui possède et dirige Metrie depuis 1926.

Nous nous appuyons activement sur cette base solide, en favorisant une culture où chaque membre de l'équipe se sent en sécurité, engagé, valorisé et encouragé à se développer et à rendre service à nos communautés. Cette approche axée sur les personnes nous permet de fournir un service exceptionnel, de relever les défis avec résilience et de nous engager à atteindre l'excellence au quotidien, quelles que soient les circonstances.



De quelle manière les piliers culturels de Metrie nous incitent-ils à assumer la responsabilité 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 éthiques et transparentes : pratiques

La façon dont nous nous présentons chaque jour est basée sur trois piliers culturels qui déterminent la façon dont nous gérons notre entreprise, établissons des relations et favorisons la réussite de nos clients:

- **Appropriation** : Nous relevons les défis avec un état d'esprit de propriétaire, en utilisant notre esprit d'entreprise pour conquérir 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 apprenante. Chaque jour offre l'occasion d'améliorer les politiques, les processus, les opérations, les expériences des clients et le travail d'équipe. Notre engagement en faveur de l'apprentissage garantit que le lendemain sera encore meilleur qu'aujourd'hui.
- **Une seule équipe** : Par-dessus tout, c'est ensemble que nous réussissons. Avec 2 000 employés en Amérique du Nord, notre force vient de nos valeurs partagées et de nos efforts collectifs. En visitant l'une de nos succursales, vous le constaterez de visu : nous gagnons en tant qu'une seule et même équipe.

LA SÉCURITÉ AVANT TOUT, SANS COMPROMIS

LA PROACTIVITÉ EST AU CŒUR DE NOTRE CULTURE DE LA SÉCURITÉ

Chez Metrie, la sécurité est notre première priorité - sur le lieu de travail et dans tous les aspects de la santé et du bien-être de nos employés. Nous incorporons la sécurité dans nos activités quotidiennes afin qu'elle devienne une seconde nature, un élément essentiel de notre identité. Chaque membre de l'équipe joue un rôle dans le maintien d'un lieu de travail sûr, car la sécurité est une responsabilité partagée. Notre objectif est simple : que chaque employé rentre chez lui et retrouve sa famille comme il est arrivé, en toute sécurité et en toute sérénité.

En 2024, notre équipe est restée fidèle à cet objectif grâce à des efforts soutenus et proactifs en matière de sécurité. Nous suivons cet engagement par le biais de la métrique Total Safety Performance (TSP) de Metrie - notre mesure clé de l'engagement en matière de sécurité. En utilisant ce point de référence, notre équipe est parvenue à augmenter les contributions proactives en matière de sécurité de plus de 22 % par rapport à l'année précédente. Au total, les employés ont soumis plus de 41 000 rapports de sécurité proactifs, couvrant l'identification des dangers, les efforts d'atténuation, les auto-audits, les évaluations de la sécurité comportementale et les inspections des risques ergonomiques.

Si l'engagement en faveur de la sécurité et les contributions proactives ont augmenté de manière significative, nos résultats ont été contrastés. Notre taux d'incidents enregistrables (TIA) est passé de 1,75 à 2,58 par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, nous avons renforcé l'importance des rapports sur les accidents évités de justesse en tant qu'outil d'apprentissage et d'amélioration. Cette attention a conduit à une augmentation de 19 % du nombre d'incidents évités de justesse signalés, ce que nous considérons comme un indicateur positif. L'identification plus efficace des accidents évités de justesse nous permet de prendre des mesures préventives et de réduire les risques futurs.



Au cours de l'année écoulée, nous avons également mis davantage l'accent sur la prévention des blessures ergonomiques, le type de blessure comptabilisable le plus courant dans notre secteur. Notre indicateur TSP comprend désormais des activités axées sur l'ergonomie afin d'aider les employés à mieux comprendre comment leur corps interagit avec les produits et les espaces de travail. De plus, nous avons lancé l'évaluation ergonomique HumanTech, un outil de capture des mouvements sans capteur qui apporte des informations de pointe à nos efforts de prévention des blessures.

Notre quête d'un lieu de travail plus sûr reste une priorité absolue et nous continuons à travailler pour atteindre notre objectif ultime : ZÉRO accident sur le lieu de travail.

INDICATEUR DE SÉCURITÉ	2022	2023	2024
Taux d'accidents à déclarer	1.70	1.75	2.58
Jours d'absence/taux de blessure à temps restreint	1.50	1.35	1.91
Taux des arrêts de travail	0.91	0.80	0.76
Accidents presque évités signalés pour 100 ETP	38.56	41.65	50.24
Performance totale de sécurité (PTS)*	225%	204%	250%

* Les indicateurs pour 2023 excluent Metrie EL & EL ainsi que Metrie Anderco.

* 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, avec un score minimum de 100 %.

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

FORMER LES TALENTS, OBTENIR DES RÉSULTATS

La stratégie de développement des talents de Metrie est conçue pour stimuler les performances, renforcer l'engagement et soutenir notre engagement continu à être une organisation apprenante.

En 2024, l'équipe de direction de Metrie s'est engagée à mettre en place le contrôle trimestriel (QCI) dans l'ensemble de l'organisation. Ce point de contact régulier donne aux dirigeants et aux membres de l'équipe l'occasion de souligner les réussites, de fournir un retour d'information structuré axé sur les objectifs et d'avoir des conversations constructives sur le développement de la carrière.

Nous continuons à offrir un large éventail de possibilités d'apprentissage aux employés à tous les niveaux. Nos programmes de développement formels couvrent trois formats d'apprentissage : l'apprentissage en ligne, l'apprentissage par les pairs, et le coaching et le mentorat individuels.

- L'apprentissage en ligne** inclut l'accès à Challenger, une méthodologie de vente et un programme de développement des compétences pour nos équipes de vente, ainsi qu'un abonnement à LinkedIn Learning, qui propose des cours libres dirigés par des experts, qui peuvent être organisés par Metrie ou suivis de manière indépendante.
- L'apprentissage par les pairs** rassemble des petites équipes de 10 à 15 leaders de toute l'entreprise pour des sessions d'apprentissage multiples. Ces sessions permettent non seulement de renforcer les compétences en matière de leadership, mais aussi d'établir de solides relations interfonctionnelles. En 2024, l'apprentissage par les pairs comprenait le Sommet annuel des opérations (pour les dirigeants des opérations), un cours sur les négociations à l'institut Sauder School of Business de l'UBC, Accelerate (pour les dirigeants commerciaux émergents), LIFT (pour les femmes en leadership) et l'Innovation Academy.
- Le coaching et le mentorat individuels** donnent aux participants la possibilité de travailler directement avec un coach pour développer leur état d'esprit, se développer personnellement et professionnellement, et devenir des leaders plus forts qui en inspireront d'autres.

La participation à l'apprentissage formel a augmenté de manière constante au cours des quatre dernières années à tous les niveaux de l'organisation - une tendance qui, selon nous, a contribué à nos excellents résultats en matière d'engagement (voir Engagement à la page [insérer le numéro de la page 8]).

TAUX DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

TYPE D'EMPLOYÉ	(% DU TYPE DE SALARIÉ)		
	2022	2023	2024
Contributeur Particulier (364)	35%	57%	47%
Responsable de niveau intermédiaire (146)	64%	63%	70%
Responsable principal (53)	77%	61%	94%

PARTICIPATION SELON LE MODE D'APPRENTISSAGE

MODALITÉ D'APPRENTISSAGE	(NOMBRE DE SALARIÉS)		
	2022	2023	2024
Apprentissage en ligne	30%	32%	50%
Apprentissage par les pairs/en classe	36%	44%	25%
Coaching/mentorat 1:1	16%	23%	10%

* Les indicateurs pour 2023 excluent Metrie EL & EL ainsi que Metrie Anderco.



DIVERSITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE (DIAS)

DONNER À TOUS LES MOYENS DE S'ÉPANOUIR SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Tout au long de l'année 2024, le discours public sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) est devenu plus divisé, avec un scepticisme croissant quant au soutien adapté aux groupes sous-représentés.

Chez Metrie, nous restons convaincus de la valeur commerciale de l'aide à la réussite de chacun. Écouter des voix diverses et soutenir de manière réfléchie les individus et les communautés nous aide à débloquer des performances plus fortes et des résultats plus dynamiques.

L'une des raisons pour lesquelles Metrie pourrait être plus résistante à une « contestation des initiatives DEI » est l'accent que nous mettons depuis longtemps sur le « A » des DIA - l'appartenance. L'appartenance concerne tout le monde et témoigne de la façon dont nous travaillons ensemble en tant qu'une seule équipe et contribue à faire en sorte que chaque collègue se sente valorisé et inclus.

Cela dit, nous reconnaissons que notre secteur reste fortement dominé par les hommes. Pour y remédier, nous avons délibérément élargi notre banque de candidats afin d'y inclure un plus large éventail d'expériences et de compétences. Ces nouvelles voix façonnent activement une culture plus résiliente et plus innovante.

3/11

membres
du conseil
d'administration
sont des femmes

3/13

membres
de l'équipe
de direction
stratégique
(exécutive) sont
des femmes

26%*

des postes de direction
(cadres et contributeurs
individuels de haut niveau)
sont occupés par des
femmes, par rapport à 19 %
il y a cinq ans.

* À la fin de l'année 2024, nous avons calibré nos objectifs de diversité en incluant nos activités californiennes (Metrie EL & EL et Metrie Anderco). Cela a réduit la cohorte à 22 %. Nous utiliserons ce chiffre à l'avenir et chercherons à augmenter la taille de la cohorte chaque année.

Santé du réseau

Nous sommes incroyablement fiers des réseaux d'employés autogérés de Metrie, qui favorisent la connexion, la croissance et le leadership dans l'ensemble de l'entreprise. Ces groupes sont devenus des centres de culture et de communauté, offrant une expérience de leadership et renforçant nos piliers d'apprentissage, d'appropriation et d'équipe unique.

Ces réseaux collaborent fréquemment pour organiser des sessions d'apprentissage intersectionnelles et soutenir les initiatives des uns et des autres. Bien que dirigés par des bénévoles, ces réseaux bénéficient d'un soutien, d'une coordination et d'un financement permanents de la part de notre équipe d'entreprise pour les aider à concrétiser leurs idées.

Les réseaux actuels sont les suivants

- Réseau des femmes
- Réseau de la fierté
- Réseau d'excellence noire
- Réseau d'apprentissage
- Réseau hispanique/latin



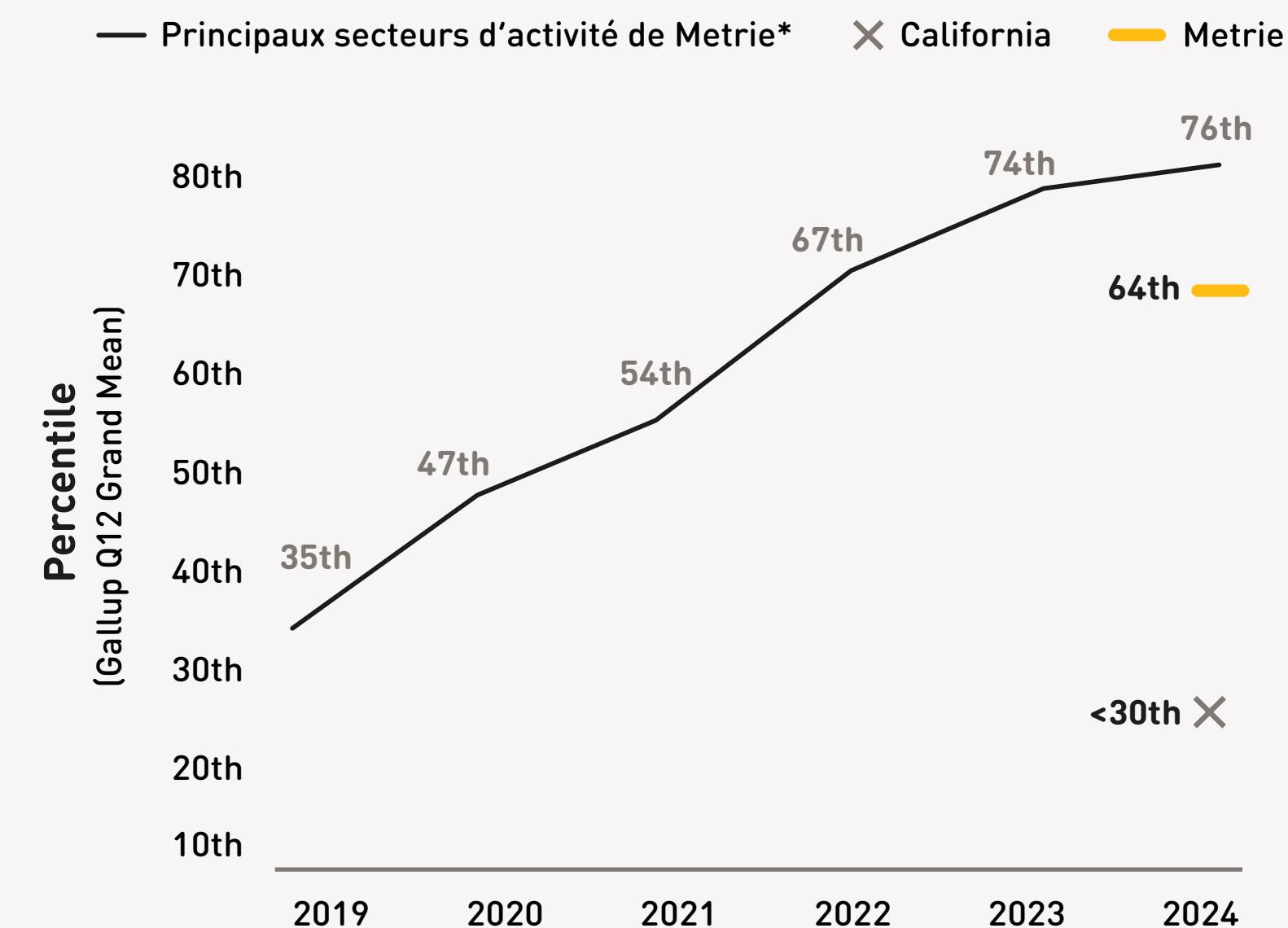
ENGAGEMENT ÉLEVÉ = PERFORMANCE ÉLEVÉE

PERMETTRE À CHACUN DE PASSER UNE EXCELLENTE JOURNÉE AU TRAVAIL

L'enquête Gallup Q12 sur l'engagement est une référence reconnue pour identifier les lieux de travail exceptionnels, où un engagement fort alimente des performances élevées. Chez Metrie, nous savons que nos employés sont la clé pour faire la différence pour nos clients et pour assurer notre succès sur le marché. En mesurant l'engagement, nous obtenons des informations précieuses sur la façon dont nous pouvons mieux soutenir nos équipes, favoriser une culture de l'excellence au quotidien et veiller à ce que chaque membre de l'équipe passe **une très bonne journée au travail**.



Engagement des employés



*Avant l'intégration de Metrie EL & EL et de Metrie Anderco

Nous avons réalisé des progrès importants et réguliers dans ce domaine. En 2024, nous avons atteint notre objectif de 5 ans d'atteindre l'engagement du quartile supérieur avec un score de 76e percentile dans notre recensement établi auprès de 1 500 membres de l'équipe au Canada et aux États-Unis.

Nous avons également accueilli 500 nouveaux collègues issus de nos activités californiennes récemment acquises (Metrie EL & EL et Metrie Anderco). Comme ces équipes en étaient à leur première année du processus Gallup (contre

la sixième année pour le reste de Metrie), le score global de notre entreprise s'est établi à 4,27, ce qui nous place dans le 64e percentile.

Cela dit, nous sommes ravis de l'enthousiasme dont ont fait preuve nos équipes californiennes. Elles ont déjà pris des mesures pour élaborer des plans d'action et améliorer la dynamique d'équipe - des signes évidents de notre engagement commun envers l'apprentissage et la croissance. Nous sommes convaincus qu'elles sont sur la même voie d'amélioration continue que celle observée dans l'ensemble de l'organisation Metrie.

LES GENS ET LES COMMUNAUTÉS

SOUTENIR NOS COMMUNAUTÉS LOCALES

L'esprit d'initiative et d'organisation des employés au sein de l'entreprise se reflète dans la façon dont nos succursales soutiennent leurs communautés locales. Au cœur de cet effort se trouve le Programme d'impact communautaire (PIC) de Metrie, qui a pour but de faire une différence significative en soutenant des organismes de bienfaisance et de services sociaux qui renforcent la dignité et améliorent la qualité de vie.

En 2024, nous avons fait don de 155 000 \$ par l'intermédiaire de seize groupes de donateurs dirigés par des employés dans toute l'Amérique du Nord. Chaque groupe a sélectionné des organisations caritatives locales qui, selon lui, auraient le plus grand impact.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

ENCOURAGER ET PERMETTRE LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

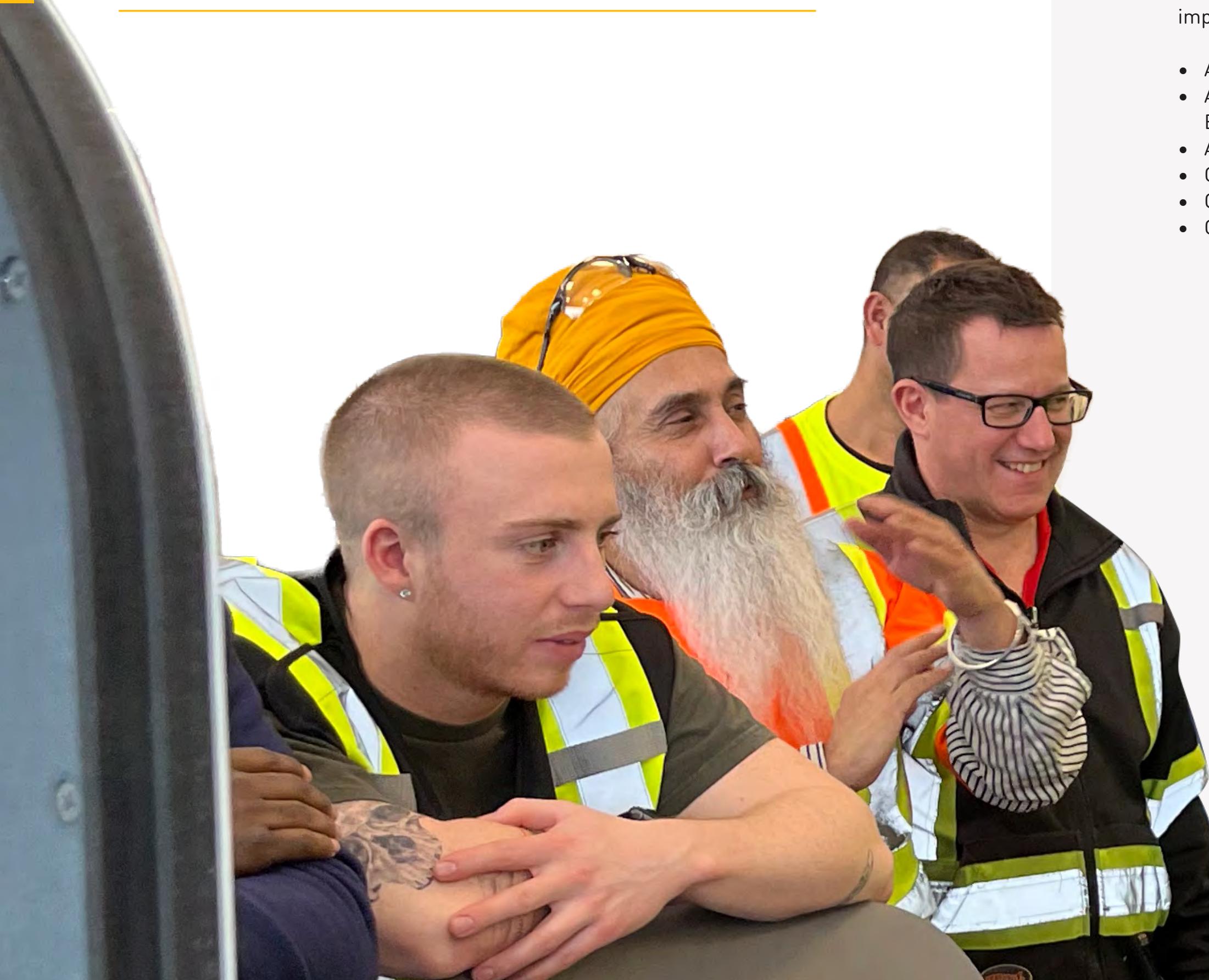
Chez Metrie, nous nous préoccupons du bien-être des membres de notre équipe. L'une des façons de montrer cet engagement est d'offrir de solides programmes d'avantages sociaux aux employés et à leurs familles. Ces avantages comprennent les soins de santé, les soins dentaires, les soins de la vue, l'épargne-retraite, l'assurance-vie et l'assurance-accidents de base, l'invalidité à court et à long terme ainsi que l'accès à un programme d'aide aux employés et à leur famille.

Au cours des dernières années, nous avons apporté plusieurs améliorations importantes, notamment :

- Amélioration des programmes de santé mentale au Canada et aux États-Unis
- Accès plus rapide aux prestations de santé pour les nouveaux employés aux États-Unis
- Augmentation de la couverture de l'invalidité de courte durée
- Coassurance paramédicale plus importante au Canada
- Congé de maternité payé aux États-Unis (jusqu'à 12 semaines)
- Congé parental protégé aux États-Unis (jusqu'à 24 semaines)

Nous évaluons régulièrement nos régimes pour rester en phase avec le marché, et nous nous associons à des leaders du secteur pour offrir une large gamme de soutien, de la santé préventive jusqu'à la couverture de l'invalidité à long terme.

En 2024, nous avons poursuivi notre association avec BetterUp, qui propose un coaching individuel pour aider les membres de l'équipe à se développer sur le plan personnel et professionnel. Les thèmes abordés vont du leadership et de la communication à la nutrition, au sommeil, à l'éducation des enfants, etc. Lorsque les gens se sentent bien et soutenus, ils dirigent mieux - et c'est bon pour tout le monde chez Metrie.



FABRICATION ET RESPONSABILITÉ DES PRODUITS

Chez Metrie, nous prenons soin d'utiliser des matériaux d'origine éthique et de les utiliser de manière efficace, sûre et avec le moins d'impact possible sur l'environnement. En tant que premier fabricant de notre industrie en Amérique du Nord, nos sept usines ont produit un peu plus de 430 millions de pieds linéaires de produits en 2024.

La fabrication à cette échelle nécessite beaucoup d'énergie, depuis le séchage des matériaux bruts dans les fours en passant par le fonctionnement des lignes de production et la préparation des produits pour la livraison. Pour cette raison, nous sommes toujours à la recherche de moyens pour gérer notre consommation d'énergie de manière plus efficace. Ce n'est pas seulement une victoire pour la planète, c'est une question d'intelligence économique. Dans toutes nos activités, nous apprenons et évoluons constamment pour réduire notre empreinte et pour améliorer notre façon de travailler.

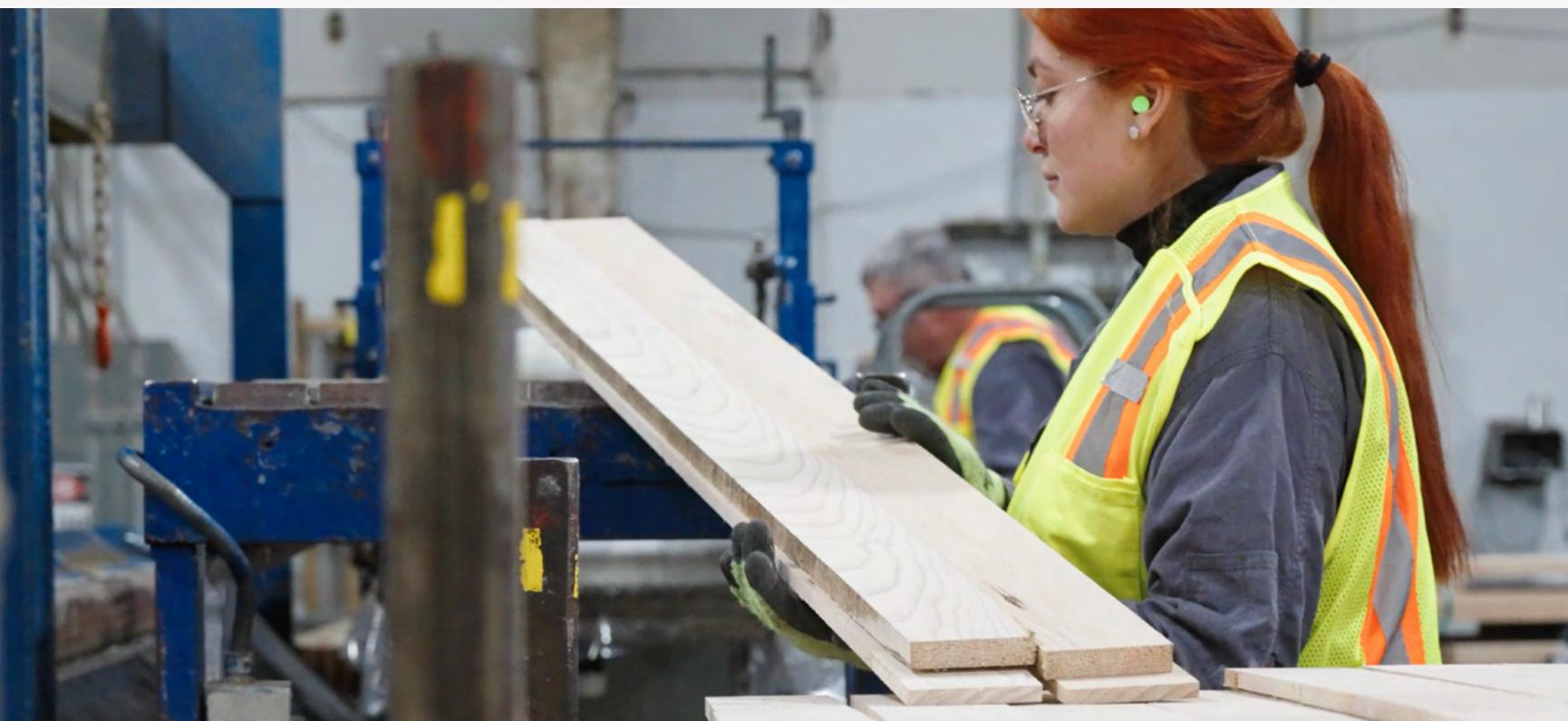


MATIÈRES PREMIÈRES D'ORIGINE DURABLE

À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

L'utilisation de matières premières provenant de sources responsables est un élément clé de notre engagement en faveur du développement durable. Les panneaux de fibres de densité moyenne (MDF) sont les matériaux les plus utilisés dans nos usines, représentant environ 80 % de notre production. Le MDF est idéal parce qu'il est uniforme, plus facile à travailler que le bois naturel et qu'il est fabriqué à partir de sous-produits de déchets de bois, faisant de lui une option semi-durable.

La plupart des MDF que nous utilisons proviennent de sciures et de copeaux de rabotage générés par les scieries. Ces produits sont certifiés verts par SCS Global et contiennent au moins 80 % de fibres de bois recyclées avant consommation, ce qui représente le taux le plus élevé de tous les producteurs de moulures audités par SCS Global. En outre, 80 % de nos approvisionnements proviennent de la production nationale.



Durabilité des moulures MDF - % de contenu recyclé

(Source : SCS Global)

Nom de l'entreprise	Moulures et garnitures	Contenu recyclé avant consommation (%)
Metrie	Platinum Prime, SPERO, Metrie Complete	80% minimum
Alexandria	Moulures en MDF	Minimum de 66%, 62% (certification de chacune de leurs usines séparément)
Setzer	Moulures en MDF	80% minimum
Eggers	Moulures en MDF	71% minimum
Masisa, S.A.	Moulures en MDF (apprêtées, jesso et brutes)	22% minimum

Un autre aspect de la durabilité est la résine utilisée pour lier les fibres de bois. La plupart des résines MDF contiennent de l'urée-formaldéhyde, qui est réglementée en raison de problèmes d'émissions atmosphériques. Tous les MDF utilisés dans nos usines répondent à ces réglementations. Certains producteurs de l'Ouest canadien ont adopté un système de résine sans formaldéhyde. En 2024, plus de 30 % de notre production dans trois usines de MDF de l'Ouest ont adopté cette alternative, soit le double du volume de l'année dernière.

Nos produits en bois résineux, qui représentent 7 % de notre production, proviennent principalement de la Colombie-Britannique, où des normes strictes d'exploitation forestière sont en vigueur. La totalité des forêts gérées par notre principal fournisseur sont certifiées par une tierce partie, garantissant ainsi une gestion responsable des forêts.

Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux matériaux écologiques. En 2023 et 2024, notre usine de Rocklin a traité environ 60 camions de MDF fabriqué à partir de paille de riz, un matériau 100 % durable. Bien que ce fournisseur ait depuis cessé ses activités, nous continuons à tester de nouveaux substrats et à nous approvisionner de manière durable pour nos produits existants et nouveaux.

LA GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES DANS LES PRODUITS

RÉDUIRE LES REJETS ET LES DÉCHETS

La peinture est le principal produit chimique utilisé dans notre processus de fabrication. Toutes nos usines utilisent maintenant des produits de revêtement à base d'eau à 100 %, lesquels contiennent beaucoup moins de COV (composés organiques volatils) que les finitions traditionnelles à base de laque. PWP a été la dernière usine à passer à l'action. Lorsqu'elle a commencé en 2009, ses rejets de COV s'élevaient à 184 tonnes par an. D'ici 2024, ce chiffre sera ramené à 8,43 tonnes, soit une réduction de 95 %.

Cette amélioration comprend à la fois notre moulage préfini Metrie Complete et la ligne de finition de portes récemment introduite. Notre finition appliquée en usine offre une alternative supérieure à la finition sur site et permet non seulement d'obtenir une meilleure qualité, mais aussi de diminuer les déchets.



GESTION DES DÉCHETS

TIRER LE MEILLEUR PARTI DES MATIÈRES PREMIÈRES

En dehors des déchets de bureau, notre processus de fabrication ne produit pratiquement aucun déchet! La plupart des copeaux que nous produisons sont recyclés. Certains sont utilisés comme litière commerciale pour les animaux et transformés en compost, tandis que d'autres sont réutilisés pour absorber les liquides dans les champs pétrolifères avant d'être brûlés pour générer de l'énergie. Dans certains cas, la poussière est même utilisée comme combustible pour sécher la luzerne, qui est ensuite compressée en aliments pour animaux.

Dans le cadre du développement durable, nous avons modernisé nos processus de production afin de mieux utiliser les matières premières et de réduire les défauts. Au quatrième trimestre 2023, nous avons installé un nouvel équipement de scannage à Ferndale, ce qui a permis d'augmenter de 225 000 pieds-planche la quantité de produits utilisables que nous tirons de notre bois massif, soit l'équivalent de 14 chargements de camion de bois d'œuvre destinés à des produits finis plutôt qu'à notre flux de bioproduits. Nous avons également ajouté une nouvelle scie à cadre qui améliore notre rendement de 50 %, ce qui nous permet d'obtenir trois faces à partir d'une pièce de bois au lieu de deux.

Notre équipe responsable de l'amélioration continue dans le secteur du MDF travaille sur une nouvelle technologie de scannage qui nous permettra de détecter plus tôt les problèmes de qualité sur nos lignes automatisées, réduisant ainsi encore davantage le nombre de défauts. Nous prévoyons d'installer des prototypes à Calgary en 2025. Ces efforts nous aideront à utiliser moins de matières premières tout en continuant à répondre aux besoins de nos clients.



DES PARTENARIATS POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE

Deux de nos sites de production envisagent leurs activités sous l'angle de la conservation de l'énergie afin d'avoir un impact, et tous deux tirent parti de l'expertise interne et externe pour y parvenir.

Déplacements de durabilité à Ferndale, dans l'État de Washington

En juillet 2024, nous avons acquis Tacoma Firelogs, un produit fabriqué à partir de sous-produits du bois compressé qui constitue un combustible de cheminée propre et durable. Bien que le combustible ne fasse pas partie des activités principales de Metrie, cette solution innovante nous permet de transformer les déchets de poussière de bois en un produit utile, rentable et respectueux pour la planète. Plutôt que de transporter les déchets hors site, nous créons de la valeur là où ils sont produits. Un véritable avantage pour tous.

Le directeur de l'usine de fabrication de Ferndale, Tom Soran, et le spécialiste de l'amélioration continue, Matt Buys, sont également à l'origine d'économies d'énergie à long terme grâce à leur participation au programme ISEM, soutenu par Puget Sound Energy. Cette initiative permet de former notre équipe, de réaliser des audits énergétiques et de débloquer l'accès aux projets d'investissement financés par l'État, en subventionnant jusqu'à 70 % des coûts de rénovation. Des économies modestes ont déjà été réalisées en 2024, et une modernisation majeure du système de dé poussiérisation de l'usine est prévue pour 2025. Ce seul projet devrait considérablement réduire la consommation d'énergie et permettre d'économiser des centaines de milliers de dollars par an. Restez à l'écoute, le rapport de l'année prochaine vous en dira plus.



La conservation de l'énergie à Calgary, en Alberta

À Calgary, notre équipe met en pratique les résultats des audits. À la suite d'un examen complet de la consommation d'énergie en 2023, elle a mis en œuvre des améliorations intelligentes pour réduire les émissions et les dépenses d'exploitation, telles que l'éclairage à DEL avec des capteurs avancés et le remplacement des agitateurs pneumatiques par des modèles électriques plus efficaces.

Grâce au programme Strategic Energy Management for Industry (SEMI), financé par le gouvernement de l'Alberta et Ressources naturelles Canada (RNCan), nous obtenons une expertise essentielle tout en couvrant jusqu'à 50 % des coûts de modernisation. Grâce à ces efforts, nous prévoyons une réduction de 15 % de la consommation annuelle d'énergie à partir de 2025, avec des périodes de récupération rapides (moins d'un an) rendues possibles par la subvention.

Dans l'ensemble de Metrie, nos équipes prouvent que le développement durable et les affaires intelligentes vont de pair. Nous continuerons à rechercher l'excellence au quotidien pour soutenir à la fois notre planète et nos résultats.

EXCELLENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET DES OPÉRATIONS

LA PERTURBATION NOUS RENFORCE

Bien que les efforts en matière de développement durable aient récemment fait l'objet d'un examen minutieux, la chaîne d'approvisionnement durable est résiliente et rentable. Nous nous efforçons continuellement d'assurer la stabilité de l'approvisionnement, un modèle rentable, tout en maintenant la satisfaction de nos clients. En adoptant un état d'esprit responsable et une rigueur dans les processus, souvent synonymes d'initiatives axées sur le développement durable, nous constatons que nous pouvons atteindre ces trois objectifs simultanément, en faisant ce qui est nécessaire pour nos clients, nos actionnaires et notre personnel.

Au milieu des perturbations de la politique tarifaire, notre équipe doit rester flexible et vigilante. Étant donné la diversité des réactions de notre communauté d'approvisionnement, il n'est pas possible d'adopter une seule approche. La situation est fluide et complexe ; selon l'issue, deux réalités émergent: elle impactera Metrie et notre industrie, et la chaîne d'approvisionnement de Metrie est solide. Nous sommes structurés pour réussir : la prise de décision se fait à l'intersection des besoins locaux et d'une perspective globale. Notre expertise se révèle solide : L'équipe d'approvisionnement de Metrie est composée de cinq professionnels chevronnés qui cumulent 130 ans d'expérience dans le domaine de l'industrie et de l'approvisionnement. Plus important encore, nous sommes prioritaires : nos plus grands fournisseurs ont garanti la continuité de l'approvisionnement et le droit de premier refus sur les capacités supplémentaires. Ils ont réaffirmé leur engagement envers nous, en veillant à ce que ni leurs parts de marché ni les nôtres ne soient mises en vente.

Historiquement, ces types de menaces pesant sur nos activités et nos expériences connectées font de nous une entreprise plus forte. Chez Metrie, notre culture d'entreprise est le facteur déterminant de notre résilience. Les obstacles auxquels nous sommes confrontés ne nous divisent pas - ils nous unissent, renforçant notre engagement envers nos clients, nos fournisseurs et, surtout, les uns envers les autres.



L'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

LE CHOIX DE FOURNISSEURS ANIMÉS DU MÊME ESPRIT

Au moment où Metrie formalise ses engagements en matière de développement durable, il est important de souligner les progrès réalisés par notre chaîne d'approvisionnement en matière de sourçage responsable et de gestion de l'environnement. Chaque année, nous allouons une partie de notre budget à des initiatives cruciales en matière de conformité, non seulement comme une exigence, mais aussi comme un engagement à faire ce qu'il faut.

Avant qu'un fournisseur ne devienne un fournisseur attitré, il est soumis à un processus d'approbation approfondi. Ce processus comprend des déclarations de fournisseurs mises à jour (2024), ainsi que toutes les certifications nécessaires : chaîne de contrôle, contenu recyclé, TSCA, CANFER et CARB. Nous recueillons également des déclarations d'en-tête spécifiques telles que le Lacey Act, le Uyghur Forced Labor Prevention Act, le travail forcé et le travail des enfants, ainsi que le contenu lié aux PFAS. Nous travaillons en partenariat avec Zimmfor depuis plus de dix ans pour vérifier ces déclarations, mener des audits externes et soutenir nos audits internes.

En 2024, nous avons terminé avec succès les audits de surveillance pour le FSC® (C081806) / PEFC (26-31-148) et le matériel recyclé SCS pour nos groupes de fabrication et de distribution. En collaboration avec Zimmfor, nous avons mené des audits en personne sur le terrain en Argentine, au Brésil, au Cambodge, au Chili, en Chine, en Indonésie et au Vietnam. Ces visites de sites ont permis d'évaluer tous les aspects, des conditions de travail et de la sécurité à l'approvisionnement en matières premières et à la validité des certifications. Nous rencontrons directement les employés, les directeurs et les propriétaires pour nous assurer que notre chaîne d'approvisionnement est éthique, légale et résiliente.

Nous continuons à évoluer en même temps que les réglementations gouvernementales et les attentes des clients. Notre système de gestion des approvisionnements (SMS) nous permet de mener à bien les audits de nos clients, notamment les examens annuels de Lowe's et de Rona, et nous aide à gérer avec précision les codes HTS (Harmonized Tariff Schedule) dans l'ensemble de nos activités mondiales.

Alors que l'intérêt pour l'approvisionnement éthique en bois va croissant, nous nous engageons à nous améliorer continuellement. En restant transparents et en collaborant avec des partenaires clés comme Lowe's, Floor & Décor et US LBM, nous travaillons tout au long de la chaîne de valeur pour protéger notre planète et être un fournisseur responsable à long terme.



L'OPTIMISATION DES TRANSPORTS

RENFORCER LA LOGISTIQUE SORTANTE

Au cours de l'année écoulée, Metrie a mis l'accent sur l'optimisation de son transport sortant, avec deux objectifs principaux comme but : améliorer notre modèle de coût de service et apporter une meilleure expérience à nos clients. Dans toutes les régions, les équipes ont travaillé à affiner les itinéraires, à évaluer l'utilisation des actifs et à s'assurer que nous continuons à respecter notre promesse de livraison le lendemain, dans la mesure du possible.

Une partie de cet effort a consisté à faire appel à de nouveaux transporteurs au sein de plusieurs de nos unités commerciales. Jusqu'à présent, 15 transporteurs ont participé à notre processus d'appel d'offres officiel, nous aidant à mettre en place un réseau de transport équilibrant le service, le coût et la visibilité. Nous sélectionnons les transporteurs en fonction de leur capacité à fournir des indicateurs clés de performance clairs, à offrir des outils de visibilité et à soutenir les améliorations continues de l'efficacité.

Grâce à cette nouvelle approche, nous bénéficions de meilleures informations que jamais, y compris des chiffres concernant les clients, tels que le coût par livraison et le coût par livre. Cela donne à nos équipes internes le pouvoir de prendre des décisions plus intelligentes, basées sur des données, tant du



côté des ventes que des opérations. Cela nous aide également à travailler de manière plus stratégique avec nos transporteurs afin de continuer à améliorer les performances.

La visibilité accrue, tant pour nous que pour nos clients, a été une grande réussite. Les nouveaux transporteurs offrent un suivi en temps réel et des alertes par SMS ou par courrier électronique, y compris des préavis sur les heures de livraison prévues et des alertes lorsque le camion est à proximité. Ce type de transparence réduit le nombre d'appels et de courriels. Tout est disponible sur le portail du transporteur, qui est désormais obligatoire pour tous les transporteurs spécialisés.

Bien entendu, l'efficacité ne se limite pas à la réduction des coûts. En utilisant moins d'actifs et en parcourant moins de kilomètres, nous réduisons les dépenses et améliorons la cohérence des livraisons, en respectant des délais plus serrés et en progressant vers nos objectifs de développement durable.

Bien que la totalité de notre transport sortant ne soit pas actuellement assurée par des transporteurs spécialisés, nous allons bientôt commencer à travailler avec des courtiers qui respectent les mêmes normes en matière de technologie et de données, afin d'améliorer le service, les coûts et la visibilité dans l'ensemble du secteur.

EXCELLENCE EN MATIÈRE D'ENTREPOSAGE

RELEVER LE NIVEAU D'EXIGENCE

Notre équipe responsable de l'excellence opérationnelle applique des méthodologies éprouvées pour améliorer les performances dans l'ensemble de Metrie. Pour soutenir le développement de nos leaders de première ligne, nous avons lancé le Regional Lead Summit, un programme qui permet à nos employés d'assumer des rôles plus importants et de partager les meilleures pratiques entre les différents sites.

Notre équipe responsable de l'excellence opérationnelle a également mené plusieurs initiatives à grand impact, notamment la réinitialisation et la relocalisation d'entrepôts, le déploiement de portes intérieures à l'échelle nationale et le lancement de notre outil « Heatmap ». Ce dernier nous donne une vue en temps réel des mesures opérationnelles par succursale et par région, ce qui nous aide à identifier les opportunités et à suivre les progrès accomplis.

Les normes opérationnelles restent une priorité de l'organisation. Avec l'aide d'un comité de pilotage composé de directeurs des opérations, nous avons ajouté six nouvelles normes afin de placer la barre encore plus haut. Les efforts de normalisation ont porté sur l'examen et l'alignement des procédures opérationnelles normalisées, la réalisation

d'études de temps, l'organisation d'événements Kaizen et la réalisation d'audits opérationnels. Ces mesures favorisent une culture de l'amélioration continue, dans laquelle les équipes sont encouragées à repérer les lacunes, à proposer des idées et à apporter des changements significatifs.

À l'avenir, nous continuerons à investir dans nos dirigeants, en renforçant leurs compétences et en soutenant des initiatives qui ont un impact durable. Nous continuerons à nous concentrer sur les performances, l'innovation et la création de valeur à long terme grâce à l'excellence opérationnelle.



INNOVATIONS ET SOLUTIONS À VALEUR AJOUTÉE



GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

UNE COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE AFIN D'ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA CROISSANCE

Chez Metrie, nous avons toujours considéré les risques calculés comme une voie vers la croissance ; notre esprit d'entreprise en est dépendant. Cependant, à mesure que nous prenons de l'ampleur, il devient tout aussi important de gérer ces risques de manière réfléchie que de les prendre. C'est là que notre programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) joue un rôle essentiel. Il nous aide à passer de la réactivité à la proactivité en identifiant, hiérarchisant et traitant les risques dans l'ensemble de nos activités.

Lancée depuis un an à peine, la GRE a rapidement prouvé sa valeur. Non seulement elle contribue à minimiser les menaces qui pèsent sur nos opérations quotidiennes et nos objectifs stratégiques, mais elle permet également de découvrir de nouvelles occasions de réaliser des économies et d'améliorer les processus. Le programme est dirigé par notre directeur de la gestion des risques, qui rend compte au directeur financier et est assisté par notre gestionnaire des risques.

Comment fonctionne la GRE ?

- Les risques sont des événements susceptibles d'avoir un impact positif ou négatif sur nos objectifs.
- Nous mesurons les risques en évaluant leur probabilité et leur impact. Les risques hautement prioritaires sont traités par des mesures de contrôle ciblées.
- Les contrôles couvrent les actions, l'infrastructure ou les processus (personnes, technologie, espace, rapports, etc.) qui nous aident à réduire ou à surveiller les risques.



Ce que fait la GRE :

- Collabore avec les chefs d'entreprise et les employés pour contrôler les risques importants (identifier, évaluer et hiérarchiser les risques).
- Conçoit et met en œuvre des contrôles en partenariat avec les unités opérationnelles
- Aligne ses priorités en matière de risques matériels sur celles du comité d'audit du conseil d'administration.

Faits marquants de l'GRE en 2024 :

- A dirigé l'équipe de réponse tarifaire afin de surveiller et de modéliser les impacts tarifaires potentiels.
- A élaboré et mis en œuvre des contrôles d'optimisation du fret pour réduire au minimum les coûts de fret et améliorer le service.
- A mis en œuvre le programme automobile de Metrie, qui remplace notre flotte de véhicules de location afin de réduire les coûts d'exploitation et d'améliorer les avantages pour les employés.
- A collaboré avec l'équipe chargée du développement durable pour réaliser une évaluation des risques climatiques à l'horizon 2025, conformément à la réglementation californienne en vigueur.
- A dirigé l'audit des contrôles généraux des technologies de l'information en collaboration avec des auditeurs externes afin de protéger nos systèmes informatiques.

Ce que nous réserve l'année 2025 :

- La réorganisation de notre portefeuille d'équipements de manutention afin de réduire les coûts et d'améliorer la gestion des actifs.
- La mise en œuvre d'un nouveau programme de gestion des contrats afin de rationaliser les examens, de définir les pouvoirs de signature et d'améliorer la surveillance du cycle de vie des contrats.
- La poursuite des initiatives d'optimisation du fret afin d'améliorer encore les normes de service et de réduire les coûts.

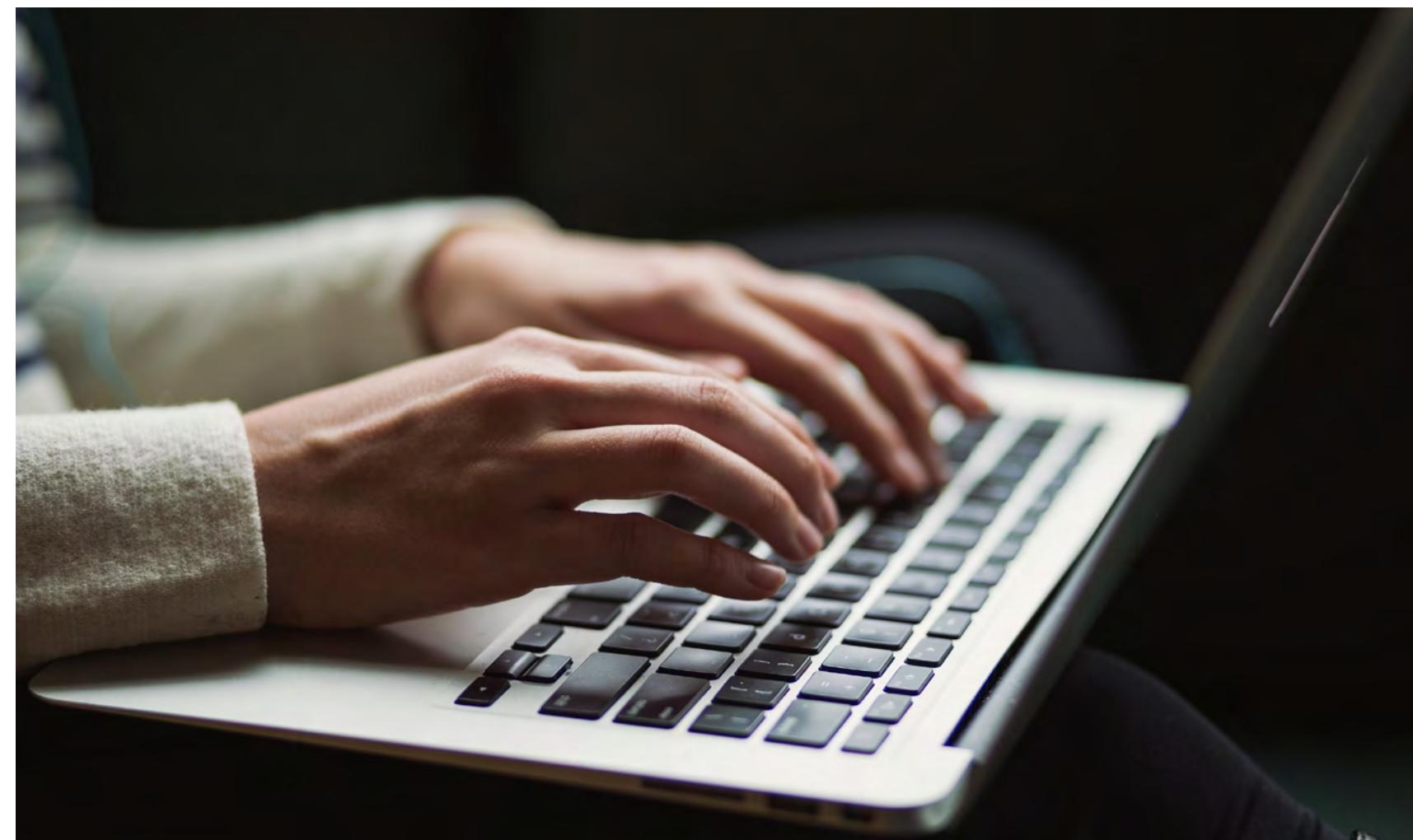
LA CYBERSÉCURITÉ

GARANTIR UNE PROTECTION SOLIDE GRÂCE À LA SURVEILLANCE D'EXPERTS

Metrie s'engage à maintenir un programme de cybersécurité efficace qui protège nos systèmes, nos données et nos opérations. Notre approche proactive et en constante évolution est conçue pour suivre le rythme des menaces émergentes.

Pour maintenir les normes les plus élevées, nous nous associons à des experts externes en cybersécurité qui examinent régulièrement nos systèmes et nos processus. Leurs analyses fournissent des informations précieuses qui nous aident à renforcer nos défenses, à combler les lacunes et à rester à l'avant-garde des risques en constante évolution.

Grâce à ces efforts continus, Metrie confirme son engagement à protéger les informations, à assurer la continuité des activités et à maintenir la confiance avec ses clients, ses partenaires et ses employés.



GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'EXPÉRIENCE ET L'EXPERTISE AU SERVICE DE METRIE

Le conseil d'administration de Metrie s'engage à adopter des pratiques commerciales responsables et à respecter les normes éthiques les plus strictes en matière de gouvernance. Cela favorise la culture, les valeurs et le succès à long terme de l'entreprise.

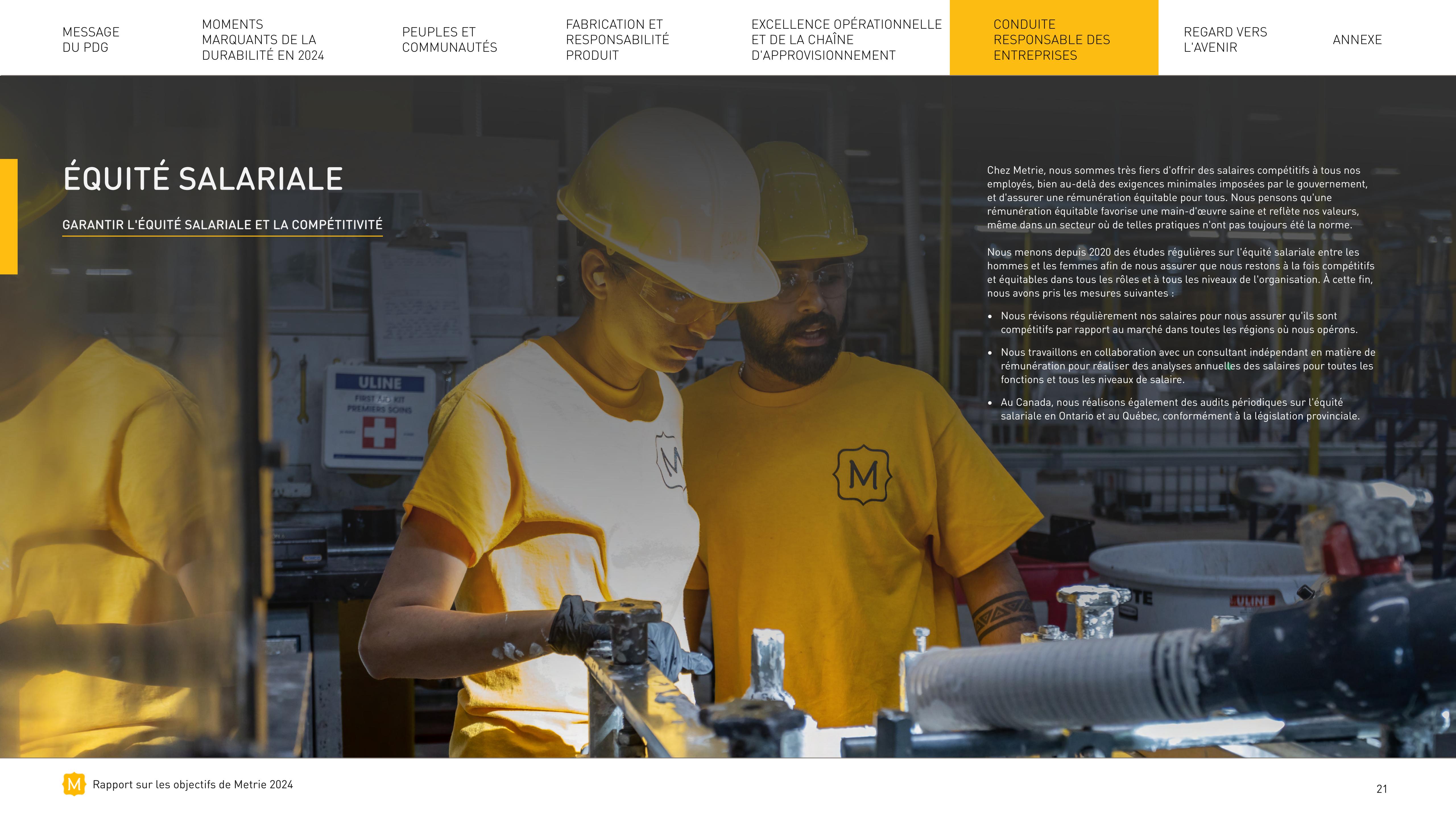
Le conseil d'administration se compose de 11 administrateurs : quatre administrateurs indépendants, six actionnaires familiaux et un responsable de l'exploitation, notre PDG Kent Bowie. Nos administrateurs indépendants disposent d'une expertise approfondie dans des domaines clés tels que la fabrication, la distribution, la vente au détail et la finance, qui sont tous en phase avec l'orientation stratégique de Metrie.

Le conseil d'administration fonctionne par l'intermédiaire de trois comités permanents : Audit, Rémunération et Gouvernance. Chaque comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants et fonctionne selon une charte formelle décrivant ses principales fonctions et responsabilités.



ÉQUITÉ SALARIALE

GARANTIR L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LA COMPÉTITIVITÉ



Chez Metrie, nous sommes très fiers d'offrir des salaires compétitifs à tous nos employés, bien au-delà des exigences minimales imposées par le gouvernement, et d'assurer une rémunération équitable pour tous. Nous pensons qu'une rémunération équitable favorise une main-d'œuvre saine et reflète nos valeurs, même dans un secteur où de telles pratiques n'ont pas toujours été la norme.

Nous menons depuis 2020 des études régulières sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes afin de nous assurer que nous restons à la fois compétitifs et équitables dans tous les rôles et à tous les niveaux de l'organisation. À cette fin, nous avons pris les mesures suivantes :

- Nous révisons régulièrement nos salaires pour nous assurer qu'ils sont compétitifs par rapport au marché dans toutes les régions où nous opérons.
- Nous travaillons en collaboration avec un consultant indépendant en matière de rémunération pour réaliser des analyses annuelles des salaires pour toutes les fonctions et tous les niveaux de salaire.
- Au Canada, nous réalisons également des audits périodiques sur l'équité salariale en Ontario et au Québec, conformément à la législation provinciale.

LE POINT DE VUE DES ACTIONNAIRES ET DES ADMINISTRATEURS

UN AVENIR PROMETTEUR

**Marcia Sauder**

Directrice du conseil d'administration, 3e 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'existe 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. En eaux calmes, il est facile de tracer un chemin clair. Dans le monde turbulent qui est le nôtre, où les principes importants semblent attaqués, je suis fier que notre entreprise - dirigeants, propriétaires et employés - affirme fermement son engagement à maintenir le cap et à se laisser guider par ses valeurs.

**Matt Robinson**

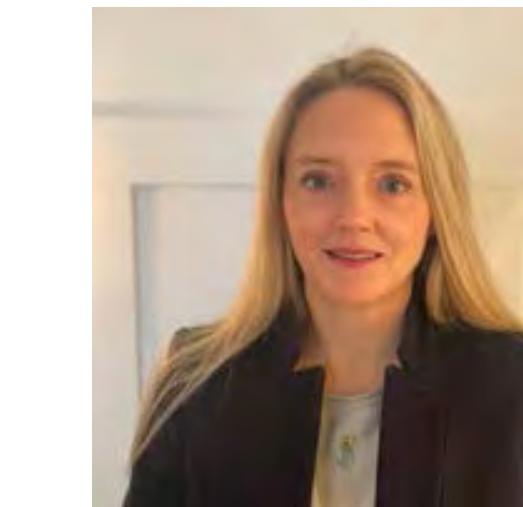
Actionnaire, 4e génération

Chez Metrie, les bonnes actions ont toujours fait partie de notre identité. En tant qu'entreprise axée sur les valeurs, notre approche des priorités sociales et de gouvernance reflète les principes auxquels notre famille adhère depuis des générations. Compte tenu de notre secteur d'activité, certains ne s'attendaient peut-être pas à ce que la responsabilité environnementale soit au cœur de nos préoccupations, mais nous y voyons l'occasion de faire ce qui est nécessaire et de diriger avec intégrité, tout en instaurant la confiance et la valeur à long terme pour toutes les parties avec lesquelles nous travaillons.

**Will Wright**

Directeur du conseil d'administration, 4e génération

En tant qu'entreprise privée, nous ne sommes pas contraints d'agir ou de rendre compte des questions ESG - nous le faisons parce que nous souhaitons faire ce qu'il faut pour les bonnes raisons. Notre objectif et nos valeurs sont au cœur de notre activité et ne fluctuent pas au gré des modes. Nous avons besoin de mesures significatives et efficaces qui créent de la valeur pour l'entreprise et renforcent la confiance au sein de l'entreprise ainsi qu'avec nos fournisseurs, nos clients et les communautés au sein desquelles nous opérons. C'est l'essence même de la famille Sauder et c'est ce qui a permis à l'entreprise de perdurer pendant 99 ans ! Je suis fier que la passion, l'objectif et les valeurs de l'équipe Metrie se reflètent dans notre façon de travailler.

**Amy Campbell**

Membre du conseil d'administration de SIL, 4e 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.

**Andrew Bull**

Membre du conseil d'administration, 4e génération

Les entreprises qui souhaitent rester viables et résilientes au XXI^e siècle doivent désormais mettre l'accent sur le développement durable. Les clients et les fournisseurs doivent se soutenir mutuellement tout au long de la chaîne de valeur pour relever ce défi. Si nous voulons continuer à attirer de grands talents, il est essentiel d'avoir un objectif clair, en particulier pour les nouvelles générations. Bien que nous ayons fait de grands progrès dans le domaine social et que nous ayons 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 nous sommes toujours attachés à faire ce qu'il fallait et nous le ferons toujours.

**Vi Konkle Independent**

Directrice indépendante, présidente du conseil d'administration

La durabilité est un parcours ; elle ne commence ni ne finit. 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 petits-enfants y aient un accès égal. Metrie adopte une approche très pragmatique et authentique. Nous agissons en connaissance de cause, dans l'intérêt de l'entreprise, de l'environnement et de nos collaborateurs.

**Leigh Sauder**

Directrice du conseil d'administration, 3e génération

Le monde exige que nous prenions au sérieux la durabilité et la responsabilité environnementale. La situation actuelle est devenue extrêmement critique et nous devons faire notre part pour remettre les priorités sur la bonne voie. Selon moi, le principal facteur de réussite d'une entreprise est son personnel. S'ils ne sont pas engagés, heureux et ne réfléchissent pas à la manière d'améliorer les choses, nous ne réussirons pas. Nous gérons une entreprise, et la rentabilité est importante, en particulier pour les deux mille employés et leurs familles qui comptent sur nous pour leur subsistance. Mais 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 leaders responsables, et ils examinent sérieusement les objectifs et les pratiques ESG de leurs employeurs potentiels. Tous les membres de la famille Sauder, à chaque génération, vous diront « Faites ce qu'il faut », car cela nous a été inculqué. La partie que vous n'entendez pas aussi souvent ? « ...et vous ne le regretterez jamais ».

**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.

À L'HORIZON EN 2025

CE QUE VOUS POUVEZ ATTENDRE DES PROCHAINS RAPPORTS

POURSUIVRE NOTRE PARCOURS ESG MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

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 de nos futurs rapports? Voici quelques possibilités :

- **Objectifs** : 2025 sera notre deuxième année de réalisation de l'inventaire des gaz à effet de serre de Metrie, et il s'agit désormais 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 » – spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et avec un délai défini- 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** : Nous continuerons à identifier les domaines importants de notre activité qui ont un impact sur les parties prenantes internes et externes. Nous fixerons des objectifs clairs, définirons des paramètres mesurables et comparerons nos performances à celles de nos concurrents. Ce niveau de transparence démontrera notre engagement en matière de responsabilité et d'amélioration continue.
- **Réalisations et défis** : Comme cette année, nous partagerons avec fierté les réalisations de l'entreprise qui soutiennent nos efforts en matière développement durable. 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 inspirent et nous font avancer tous ensemble.



ANNEXE

- DONNÉES ESG

À PROPOS DE CE RAPPORT

Il s'agit du troisième 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 2024 (clos le 31 décembre 2024).

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 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.

Indicateur des critères ESG	Unité	2022	2023	2024	Référence du SASB
Énergie et Émissions					
Énergie totale consommée	Gigajoules (GJ)	S/0	487,167	511,607	CG-BF-130a.1
-Gaz naturel	Gigajoules (GJ)	S/0	221,914	242,516	CG-BF-130a.1
-Diesel	Gigajoules (GJ)	S/0	96,986	99,707	CG-BF-130a.1
-Essence	Gigajoules (GJ)	S/0	15,010	14,533	CG-BF-130a.1
-Propane	Gigajoules (GJ)	S/0	23,232	24,028	CG-BF-130a.1
Électricité	Gigajoules (GJ)	S/0	130,026	130,823	CG-BF-130a.1
Électricité du réseau	Percent (%)	S/0	100%	100%	CG-BF-130a.1
% d'électricité renouvelable	Percent (%)	S/0	0%	0%	CG-BF-130a.1
Consommation totale d'énergie	Gigajoules (GJ)	S/0	487,167	511,607	CG-BF-130a.1
Émissions directes (champ d'application 1)	Tonnes de CO2e	S/0	21,204	22,084	
Émissions indirectes (champ d'application 2) - Basées sur la localisation	Tonnes de CO2e	S/0	9,178	8,790	
Émissions indirectes (champ d'application 2) - Basées sur le marché	Tonnes de CO2e	S/0	9,178	8,790	
Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg de CO2e par unité de production	S/0	0.0164	0.0154	
Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Tonnes de CO2e par million de dollars de recettes	S/0	21	22	

Comprend Metrie EL & EL et Metrie Anderco
N/A n'est pas disponible

ESG Metric	Unit	2022	2023	2024	Référence du SASB	ESG Metric	Unit	2022	2023	2024	Référence du SASB
SANTÉ ET SÉCURITÉ											
Taux total d'incidents	Total des incidents/100 employés ETP	1.70	1.75	2.58		Population totale - Hommes	Pourcentage (%)	81%	81%	82%	
Maladies professionnelles ¹	Nombre d'incidents (#)	0	0	0		Population totale - Femmes	Pourcentage (%)	19%	19%	18%	
Morts	Nombre d'incidents (#)	0	0	0		Gestion - Hommes	Pourcentage (%)	75%	73%	78%	
Taux de fréquence des blessures avec arrêt de travail	"Nombre Total des incidents avec arrêt de travail/ Équivalent 100 ETP"	0.91	0.80	0.76		Gestion - Femelle	Pourcentage (%)	25%	27%	22%	
Taux de fréquence des accidents évités de justesse	"Total des accidents évités de justesse/ Équivalent 100 ETP"	38.2	41.7	50.2		Personnel horaire - Hommes	Pourcentage (%)	87%	88%	86%	
Taux de jours d'absence restreints ou transfert (DART)	Nombre total de jours d'absence restriction ou transfert/100 employés ETP	1.44	1.35	1.91		Personnel horaire - Femme	Pourcentage (%)	13%	12%	14%	
GOUVERNANCE											
Conseil d'administration	Nombre (#)	11	11	11		Population totale - Moins de 35 ans	Pourcentage (%)	39%	37%	36%	
Administrateurs indépendants au conseil d'administration	Number (#)	4	4	4		Population totale - 35-55 ans	Pourcentage (%)	46%	48%	47%	
Dirigeants qui sont des femmes et minorités	Pourcentage (%)	27%	27%	27%		Population totale - Plus de 55 ans	Pourcentage (%)	15%	15%	17%	
Réunions du conseil d'administration et du comité ESG	Number (#)	0	2	1		Nouvelle embauché - Hommes	Pourcentage (%)	79%	82%	89%	
Participation moyenne aux réunions du conseil d'administration concernant les enjeux ESG	Percent (%)	S/0	100%	100%		Nouvelle embauchées - Femmes	Pourcentage (%)	20%	16%	11%	

Données sur la santé et la sécurité 2024 Comprend 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

*Les données pour 2024 incluent Metrie EL & EL et Metrie Anderco, des acquisitions récentes qui ont eu un impact substantiel sur la composition de l'effectif par rapport aux années précédentes.

1) Pourcentage d'employés « engagés activement » d'après leurs réponses aux questions de l'enquête Gallup Q12. Cette donnée diffère du percentile d'engagement (76e percentile en 2024), qui compare le score d'engagement de Metrie à celui d'autres entreprises de la base de données mondiale de Gallup.



Vancouver, BC - Siège social
1055, rue Dunsmuir, bureau 3500,
Vancouver (C.-B.) V7X 1H3



METRIE.COM
[f](#) [X](#) [iagram](#) [in](#) [p](#) [y](#)