



METRIE

AYUDAMOS A LAS PERSONAS A TRANSFORMAR SUS CASAS EN HOGARES

2022: UN AÑO CON PROPÓSITO

ÍNDICE

MENSAJE DE NUESTRO CEO, KENT BOWIE.....	04
PERSONAS Y COMUNIDADES.....	06
FABRICACIÓN Y RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	16
EXCELENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y LAS OPERACIONES.....	20
SOLUCIONES DE INNOVACIÓN Y VALOR AGREGADO.....	24
PRÁCTICAS EMPRESARIALES RESPONSABLES.....	26
DE CARA AL FUTURO EN 2023	30





Kent Bowie
PRESIDENTE Y CEO

UN MENSAJE DE KENT BOWIE

Nuestro propósito es **ayudar a las personas a transformar sus casas en hogares**. Somos mucho más que palabras, y la forma en que cumplimos nuestro propósito tiene gran importancia. Ese propósito refleja todo lo que hacemos día tras día para atender a cada grupo de interés: empleados, accionistas, clientes y la comunidad donde trabajamos. A medida que pase más tiempo en la empresa, se dará cuenta rápidamente de que las ganancias no son lo único que define nuestro éxito. En los últimos años, tuvimos que enfrentar el desafío sin precedentes de la COVID-19, y estoy orgulloso de cómo superamos ese desafío. Mantuvimos los niveles de personal, nuestra participación en la Gallup Q12 aumentó cada año, la diversidad de género mejoró notablemente, la seguridad mejoró en toda la organización, contribuimos con nuestras comunidades locales, retribuimos a nuestros empleados de primera línea y obtuvimos ganancias récord. A medida que avanzamos, podrá descubrir más sobre cómo “ayudar a las personas a transformar sus casas en hogares” sirve como norte para nuestros líderes y nuestra empresa.

En los últimos cinco años, como empresa, hemos intentado aumentar las exigencias en varias áreas. No lo tenemos todo resuelto, pero el alcance es evidente y hemos avanzado mucho. Quizá haya oído a otras organizaciones hablar sobre los objetivos ASG (ambientales, sociales y gobernanza) o haya leído sus informes anuales sobre sostenibilidad. Los miembros de nuestro equipo expresaron su deseo de tener más claridad sobre cómo vivir nuestro propósito y cómo respaldamos el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medioambiente para las generaciones actuales y futuras. Para ello, me enorgullece compartir con todos los empleados de Metrie nuestro primer informe sobre la forma en que nos regimos por nuestro propósito y trabajamos hacia un futuro sostenible.

Como organización privada, no tenemos la obligación de presentar un informe de propósitos o sostenibilidad. Sin embargo, lo hacemos por voluntad propia porque tiene sentido para nuestra empresa, prepara a nuestra marca para el futuro desde una perspectiva de reclutamiento/retención, y es lo correcto. En términos financieros y de competencia, con respecto al talento en Metrie, nos exigimos el estándar más alto. Creemos que tenemos una excelente historia para contar sobre quiénes somos y cómo hacemos las cosas, y este informe demuestra lo que ya estamos haciendo bien y en qué nos queremos centrar en el futuro.

El mundo en el que vivimos está cambiando rápidamente. El aumento de la temperatura global trae un riesgo mayor constante a la economía, la sociedad y nuestro ecosistema. Desde el punto de vista del riesgo comercial, esta desestabilización repercute en nuestra empresa, nuestra cadena de suministro, la disponibilidad de madera, el costo de la energía, los materiales y el transporte. Para permanecer en lo más alto del sector, debemos estar más preparados que nuestra competencia para enfrentar esos desafíos y riesgos ahora y en el futuro.

Si bien Metrie no cuenta con un programa formal de ASG en la actualidad, es una parte integral del modo en que siempre hemos llevado a cabo nuestra actividad y operamos como empresa. Este informe nos permite destacar lo que ya estamos haciendo para respaldar lo A, S y G que hacen de Metrie un lugar excepcional para trabajar. Es la representación de nuestro propósito en acción. Estamos orgullosos de quiénes somos y tenemos muy en claro lo que aún debemos hacer en esta área. Intentamos vivir nuestros compromisos todos los días sin sentirnos obligados a transmitirlos al mundo exterior. Nuestro informe interno pretende compartir de manera transparente con nuestro equipo el modo en que abordamos estos desafíos importantes y en qué áreas estamos intentando progresar.

En este informe, nos exigimos el estándar de nunca intentar venderle a usted o a nuestros accionistas un progreso que aún no hayamos alcanzado o que no sepamos cómo lo vamos a alcanzar. El concepto de sostenibilidad subyace a nuestro mantra de “hacer lo correcto”, transmitido por Bill Sauder, Sr. (el hijo de nuestro fundador E. L. Sauder) hace muchas décadas. Si siente curiosidad por la postura de la familia Sauder sobre la sostenibilidad, vea un mensaje personal de Marcia Sauder y Will Wright (tercera y cuarta generación, respectivamente) en la página 29.

El 2026 marcará el centenario de Metrie. El periodo de vida promedio de una empresa es de casi 10 años antes de ser comprada, vendida o liquidada. Se puede decir que Metrie sabe algunas cosas sobre sostenibilidad. En nombre del equipo de la gerencia, la familia Sauder de accionistas y nuestros directores independientes, quiero asegurarme de que podemos prosperar por otros 100 años. Le pedimos que se una a nosotros en este recorrido. ¡Necesitamos que sea parte!

¡Gracias!



Kent



¿De qué manera los pilares culturales de Metrie nos impulsan a asumir la responsabilidad de ASG?



(A) AMBIENTE

Conservar el mundo natural

(S) SOCIAL

Invertir en las personas y las relaciones

(G) GOBERNANZA

Generar confianza mediante prácticas comerciales transparentes y éticas



PERSONAS Y COMUNIDADES

Primero están nuestros empleados

Descripción general.....	07
Primero la seguridad. Sin concesiones.	08
Desarrollo de talento	09
Diversidad de género	10
Participación de los empleados = rendimiento.....	11
Éxito de la red.....	13
Impacto en la comunidad.....	14
Salud y bienestar de los empleados.....	15

DESCRIPCIÓN GENERAL

Fomentar una cultura empoderada

Pregunte a cualquier empleado (y nosotros lo hacemos regularmente como parte de nuestros constantes programas de participación y capacitación) qué hace de Metrie un lugar especial para trabajar y dirá una de dos ideas: “Es la excelencia de las personas” y “Metrie da una sensación de familia u hogar”. El motivo de estos comentarios comunes surge de los valores de la familia que fue dueña y operó esta empresa desde 1926.

Desarrollamos esta base de manera activa y fomentamos una cultura en la que nos sentimos seguros, totalmente comprometidos, valorados y empoderados para crecer y retribuir a nuestras comunidades. Nuestro enfoque en la cultura nos permite brindar resultados y servicios excepcionales a nuestros clientes, enfrentar las incertidumbres con resiliencia y mantenernos comprometidos con la excelencia diaria en cualquier circunstancia.

Nuestros tres pilares culturales que se mencionan en la página 5 definen cómo se presentan las personas en Metrie:

- **Responsabilidad:** Implementamos una mentalidad de *responsabilidad* para cada desafío que se presenta. Aprovechamos nuestro espíritu innovador para obtener resultados positivos en el día, para nuestros clientes, contra nuestra competencia y junto con nuestros compañeros de equipo.
- **Aprendizaje:** Somos lo suficientemente modestos para reconocer que podemos mejorar como una organización de *aprendizaje*. Hoy tenemos la oportunidad de mejorar en todas las direcciones: políticas, procesos, operaciones, experiencia del cliente y trabajo en equipo. Creemos que la mentalidad de crecimiento que todos compartimos es tan importante como los programas de aprendizaje y desarrollo. Mañana será aún mejor.
- **Un equipo:** Sobre todo, tal como demuestra la alineación de los valores y la unión que encontramos cuando visitamos cualquiera de nuestras sucursales, contamos con 2000 empleados en toda Norteamérica que se juntan todos los días para formar *Un equipo*.



Colecta de pañales en Salt Lake 2022



Laboratorio de habilidades Shirley Ryan de Chicago 2022



The Darling Home for Kids en Milton, ON

PRIMERO LA SEGURIDAD. SIN CONCESIONES.

Las iniciativas de seguridad proactiva nos mantienen a salvo

Conducimos la empresa con la seguridad como nuestra principal prioridad. Durante 2022, nuestros equipos impulsaron nuevos niveles de participación, al comenzar con las iniciativas de seguridad proactiva. Una vez más, vimos resultados récord. En todos los canales de la organización, la participación en la seguridad mejoró notablemente, y nuevos miembros del equipo asumieron puestos de liderazgo en seguridad en sus respectivos equipos. Los resultados de esta participación produjeron un ímpetu sostenido en la creación de una cultura de la seguridad, un número récord de informes de seguridad proactiva e identificación de peligros y las tasas más bajas de lesiones en todos los canales de la empresa.

La medida de desempeño total en seguridad (TSP) de Metrie subió la vara

significativamente para lo que definimos como el éxito de la seguridad proactiva. Si bien la medida siguió centrándose en los informes de seguridad, la capacitación en seguridad y las actividades del comité de seguridad, el componente más nuevo introdujo una cadencia de auditorías internas. Este sistema de auditorías internas fue diseñado para involucrar a más personas en las iniciativas de seguridad, a la vez que fue impulsado principalmente por los miembros del comité de seguridad local. Pese a los componentes de medición más sólidos, los miembros del equipo de Metrie no solo alcanzaron el estándar de una puntuación exitosa de la medida TSP todos los meses en 2022, sino que también se esforzaron mucho por obtener buenos resultados.

La dedicación de Metrie con la salud y seguridad constante de los empleados también quedó expuesta con la adición de un especialista en ergonomía para respaldar la identificación proactiva de peligros, la eficiencia en el lugar de trabajo y la reducción de lesiones. El desarrollo de un programa sólido de ergonomía incluyó varios proyectos diseñados para evaluar los riesgos y crear conciencia. En particular, la implementación de un programa de software de captación de movimiento sin sensor, HumanTech, proporcionó a los colaboradores la capacitación y las herramientas para reconocer, evaluar y controlar las habilidades ergonómicas en sus entornos de trabajo. Si bien hasta ahora nos hemos centrado en nuestros Representantes del Servicio de Campo Minorista, planeamos ofrecer capacitación en ergonomía a todos los equipos de operaciones y fabricación en 2023.

MEDICIONES HISTÓRICAS DE SEGURIDAD

MEDICIÓN DE LA SEGURIDAD	2020	2021	2022
Tasa de lesiones registrables	3,12	2,68	1,70
Tasa de días de licencia/ tiempo restringido por lesiones	2,56	2,04	1,50
Tasa de tiempo perdido	1,04	1,41	0,91
Cuasi accidentes informados por cada 100 FTE	21,45	39,41	38,56
Desempeño total en seguridad (TSP)*	116 %	160 %	225 %

**El TSP es una medición líder que mide el rendimiento mensual en seguridad en comparación con puntos de referencia establecidos, con un 100 % como la puntuación exitosa mínima*



DESARROLLO DE TALENTO

Dar forma al talento para impulsar los resultados

En Metrie, nuestra estrategia de desarrollo de talento está diseñada para impulsar un alto rendimiento, concretar las oportunidades de crecimiento e incertidumbre del mercado y equipar al personal para que alcance sus aspiraciones profesionales. En los últimos años, hemos ampliado el alcance de las oportunidades de aprendizaje formal y desarrollo a todos los niveles de la organización. Nos esforzamos por ser una empresa de aprendizaje, lo que significa que cada persona puede crecer, lograr el dominio de su puesto, impulsar la innovación y acelerar su desarrollo profesional.

La participación en los programas de aprendizaje formal se ha incrementado de manera constante en los últimos tres años, en todos los niveles. **Durante la pandemia, invertimos en nuestro personal y vimos un aumento paulatino de su participación en las capacitaciones**, lo que contribuyó con nuestros increíbles resultados de participación (vea Participación en la página 11).

Desde el 2020, ofrecemos tres tipos de modalidades de aprendizaje: aprendizaje en línea, aprendizaje entre pares y asesoramiento/mentoría individual.

- El **aprendizaje en línea** incluye Challenger (una metodología de ventas y creación de habilidades para todos los vendedores y gerentes de ventas) y LinkedIn Learning (cursos de código abierto creados por expertos del sector, los cuales Metrie puede curar/facilitar o pueden autodirigirse).
- El **aprendizaje entre pares**, en general, reúne a una cohorte de entre 10 y 15 líderes de diferentes canales y funciones para una experiencia de aprendizaje periódica de varias sesiones, en la cual se construye la capacidad de liderazgo y se crean lazos fuertes entre los líderes. En el 2022, ofrecimos aprendizaje entre pares a través de nuestro Laboratorio de líderes y nuestros programas LIFT.
- El **asesoramiento/mentoría individual** permite a los participantes trabajar con un asesor para ampliar su mentalidad, prosperar como persona, inspirar a otros y obtener resultados personales y profesionales positivos.



TASAS DE PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE

	(% DEL TIPO DE EMPLEADO REMUNERADO)		
TIPO DE EMPLEADO (N.º)	2020	2021	2022
Colaborador individual (350)	0 %	22 %	35 %
Líder de nivel medio (168)	13 %	33 %	64 %
Alto dirigente (57)	84 %	60 %	77 %

PARTICIPACIÓN POR MODALIDAD DE APRENDIZAJE

	(N.º DE EMPLEADOS REMUNERADOS)		
MODALIDAD DE APRENDIZAJE	2020	2021	2022
Aprendizaje en línea	0 %	5 %	30 %
Aprendizaje entre pares/en clase	10 %	24 %	36 %
Asesoramiento/mentoría individual	3 %	12 %	16 %

DIVERSIDAD DE GÉNERO

Empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo

Desde hace 10 años, Metrie se centra en la diversidad de género. Todo comenzó con la idea bien intencionada de que podemos hacer más para respaldar a las mujeres, lo que se demostró con una idea: “¿Existe un curso (de liderazgo) al que podamos enviar a algunas personas?” Durante los siguientes 10 años, aplicamos nuestras iniciativas de diversidad de género en todos los puntos de contacto de experiencia del empleado de principio a fin, tales como:

- Contactar nuevos candidatos en el mercado, mejorar las descripciones de empleo, y capacitar a los gerentes de contratación sobre sesgos
- Contratar *más* mujeres en *más* áreas de la empresa y ofrecerles *más* y mejores oportunidades de capacitación
- Promover a más mujeres a puestos de mayor jerarquía, crear más alianzas en la mayoría masculina, y crear objetivos de cambio flexibles

El progreso no sucede de la noche a la mañana. Requiere que los líderes de todos los niveles sean conscientes y elijan de manera diferente. Metrie opera en la industria de manufactura y distribución/ventas, en la que más del 80 % son hombres. Las operaciones de nuestra empresa reproducen las normas de esta industria. Debemos ser conscientes de nuestros comportamientos, nuestras políticas y nuestras estrategias para influir en el cambio. Esto empieza por nuestro Directorio, en el que ha habido una representación femenina significativa por muchos años. En el amplio conjunto de puestos remunerados, a los que se puede referir como grupo del nivel de “dirección”, hemos aumentado metódicamente la representación femenina de un 19 % en 2020 a más del 25 % en 2022. Seguimos impulsando programas con el objetivo específico de mejorar esta cifra hasta alcanzar el 30 % en los próximos años.

Otras partes de nuestro programa de Diversidad, Inclusión y Pertenencia (DIB) para respaldar el éxito de las mujeres en Metrie son las siguientes:

- **Prácticas de contratación:** La mayoría de las regiones y equipos funcionales exigen, al menos, el 50% de un grupo de candidatos finalistas para un puesto vacante sean mujeres.
- **Red de mujeres:** Fundado en 2021, la membresía al Grupo de Recursos para Empleados autónomo ha aumentado a más del 50 % de todas las mujeres de Metrie, con su propio



presupuesto para impulsar iniciativas que respalden el éxito y el bienestar de las mujeres en Metrie. Algunas de estas iniciativas son las siguientes:

- **LIFT:** Un programa de desarrollo adaptado específicamente a las necesidades y desafíos de las mujeres en el lugar de trabajo que ha tenido un impacto transformador en las cuatro cohortes de estudiantes en los últimos dos años.
- **Desarrollo de talento:** Desde 2021, hemos intentado tener una alta incidencia en las mujeres con nuestros programas de aprendizaje y desarrollo. En 2022, el 34 % de todos los participantes de los programas de aprendizaje formal eran mujeres (cuando las mujeres componen el 29 % de nuestra fuerza laboral remunerada)
- **Participación de los empleados de Metrie:** Nuestra encuesta anual de participación incluye una pregunta que se centra en la equidad en el lugar de trabajo. Analizamos cuidadosamente las diferencias de género en toda la empresa y hemos realizado investigaciones y ciclos de retroalimentación en varios departamentos a fin de entender mejor la experiencia vivida de las mujeres. El puntaje de equidad para las mujeres ha mejorado, así como su puntaje de participación general, el cual ahora supera la puntuación de los hombres.

El Directorio de Metrie está compuesto por 11 miembros (vea Gobernanza del Directorio en la página 28), tres de los cuales son mujeres. El Directorio continuará asegurándose de que, a medida que se sumen nuevos directores, la diversidad estará representada en ese nivel también.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS = ALTO RENDIMIENTO

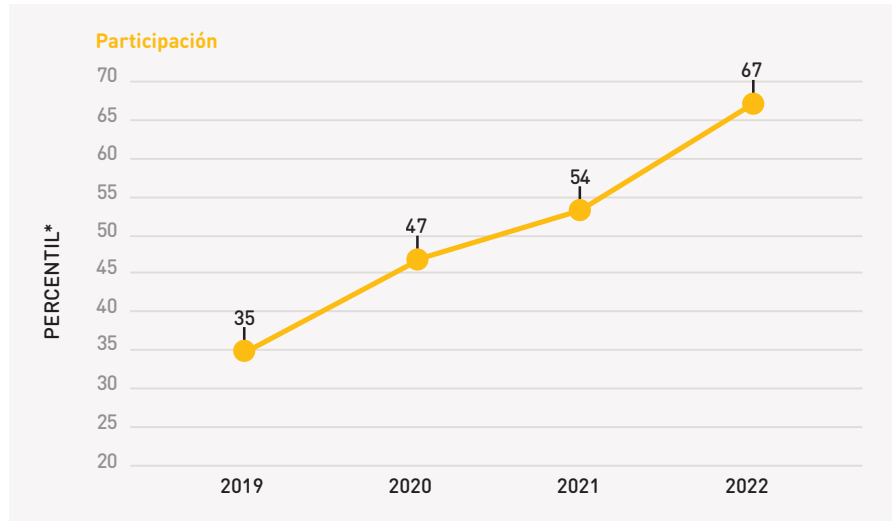
Mantener a los empleados comprometidos y motivados

Metrie cree que una fuerza laboral altamente comprometida es capaz de cualquier cosa, como brindar una experiencia del cliente de primera clase, resultados comerciales del cuartil superior, innovación, crecimiento y mejoras constantes. En definitiva, un equipo de alta participación es un equipo de alto rendimiento, en beneficio de todos los grupos de interés de Metrie. Desde 2018, hemos puesto un acento más formal en la experiencia del empleado al nivel del equipo, de modo que podemos prometer a todos los colegas que Metrie es un lugar excepcional para trabajar.

Superamos nuestro objetivo flexible del 2022 al lograr un promedio de 4,30, el cual ubicó a Metrie en el percentil* 67 en comparación con empresas de todo el mundo. En comparación con empresas con un enfoque en la distribución, esa puntuación ubica a Metrie dentro del cuartil principal de empresas. Muchas partes de nuestra empresa —incluido el canal US Pro y casi todas nuestras funciones de Servicios Corporativos Compartidos— están operando en el cuartil superior de participación. Creemos que una alta participación del equipo impulsa un alto rendimiento del equipo, y eso es un buen augurio para el rendimiento general de nuestra empresa.

Nuestro trayecto de participación nos ha llevado del percentil 35 en 2019 al percentil 67 en 2022. Según los resultados de nuestra encuesta anual de participación, la participación de los empleados de Metrie ha aumentado mucho más rápido en comparación con otras empresas que realizan encuestas de participación de empleados. Nuestro objetivo flexible establecido en 2018 fue alcanzar o superar el percentil 75 en 5 años (2023). Lo podemos lograr. Requiere el enfoque constante en la excelencia de las personas con la misma intensidad que ponemos en nuestra experiencia del cliente y nuestro éxito financiero. Los resultados de la encuesta son el marcador e inician conversaciones sinceras entre los líderes y los equipos sobre cuáles son los obstáculos para lograr una mayor participación. De estas conversaciones surgen acciones y cambios al nivel del equipo local, y preparan el camino para una alta participación.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS



*Media total del Q12 de Metrie versus todas las industrias

NUESTRO TRAYECTO DE PARTICIPACIÓN NOS HA LLEVADO DEL PERCENTIL 35 EN 2019 AL PERCENTIL 67 EN 2022.

Estos son algunos ejemplos de cómo fomentar una mayor participación:

- Metrie estableció un canal de elogios en nuestra red social interna (Microsoft Teams) en respuesta a los comentarios de la encuesta de participación de que nuestros procesos y prácticas de reconocimiento no eran lo suficientemente fuertes. En la primera semana de operaciones, se registraron más de 500 acciones de elogio. Este canal de comunicación se volvió una parte normalizada de nuestros procesos culturales generales. Nuestra puntuación de reconocimiento en la encuesta ha mejorado notablemente.

- En 2022, los equipos (de casi 150) lograron una puntuación promedio perfecta de 5,0 en la encuesta de participación: un equipo de ventas con base fuera de la oficina de Atlanta, GA, y el equipo de liderazgo operativo de la región de las Praderas en Canadá. Ambos equipos demuestran niveles increíbles de comunicación y conexión en sus prácticas diarias. Están completamente alineados con la idea de primero las personas, segundo los trabajadores.
- La revisión de las puntuaciones de nuestra encuesta de 2020 confirmó que las mujeres tenían menos participación que los hombres en Metrie. Esta disparidad nos alentó a seguir desarrollando nuestros programas enfocados en las mujeres (mencionados anteriormente). En 2021, se eliminó la diferencia de participación entre hombres y mujeres, y, en 2022, la participación de las mujeres siguió aumentando, en respuesta al apoyo que obtuvieron de toda la empresa.

Las visiones de Metrie respecto de la cultura y ASG

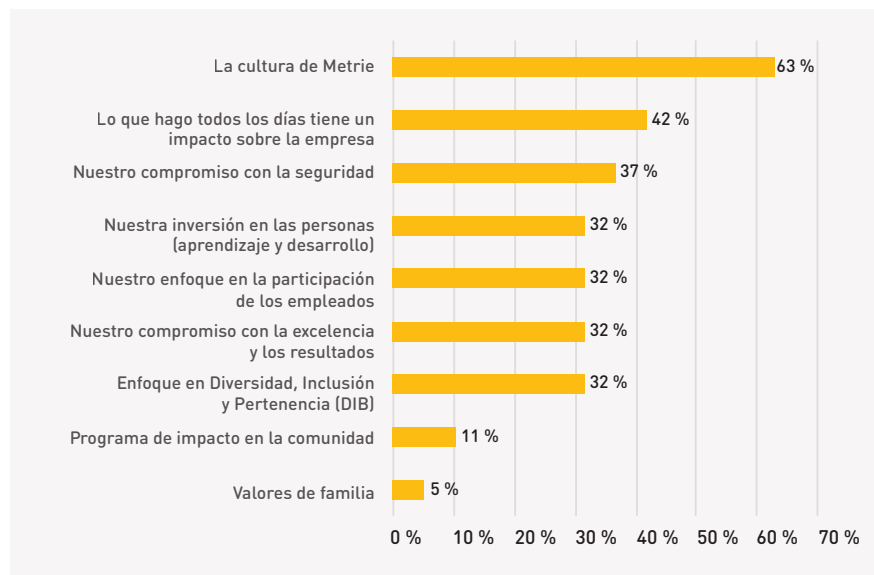
Supervisamos de cerca las tendencias en toda la industria, en particular, por qué las personas se unen a una organización, qué las motiva y qué las mantiene allí. Entender qué es lo que motiva a los empleados actuales de Metrie es tan importante como estas tendencias externas. En noviembre de 2022, realizamos una encuesta sobre las percepciones y preferencias de Teams, la cual estaba disponible para todos los empleados remunerados. Respondieron 158 empleados (28 % de participación) y estamos emocionados por compartir los resultados.

Un sello de la cultura de una empresa es lo que enorgullece a sus empleados de trabajar allí. Cuando se preguntó a los empleados qué les daba más orgullo de trabajar en Metrie, casi dos tercios (63 %) incluyeron a la cultura. Si bien todos tenemos formas diferentes de describir o definir la cultura, ¡es MUY importante para Metrie!

En el puesto número 2, nuestros empleados ubicaron su capacidad de tener un impacto sobre la empresa, lo que significa que, al menos, el 42 % entiende su valor y cómo afectan los resultados de la empresa. Dado que Metrie siempre ha tenido un espíritu innovador y orientado a los resultados, este hallazgo no resulta sorpresivo.

Cuatro de las cinco siguientes respuestas más altas (entre 32 % y 37 %) se relacionan con las personas, con nuestro compromiso con la seguridad, inversiones en aprendizaje y desarrollo, enfoque en la participación y compromiso con DIB.

¿QUÉ LES DA MÁS ORGULLO A LOS EMPLEADOS DE TRABAJAR EN METRIE?



El equipo de Montreal en la recaudación de fondos de Tremblant 24H

ÉXITO DE LA RED

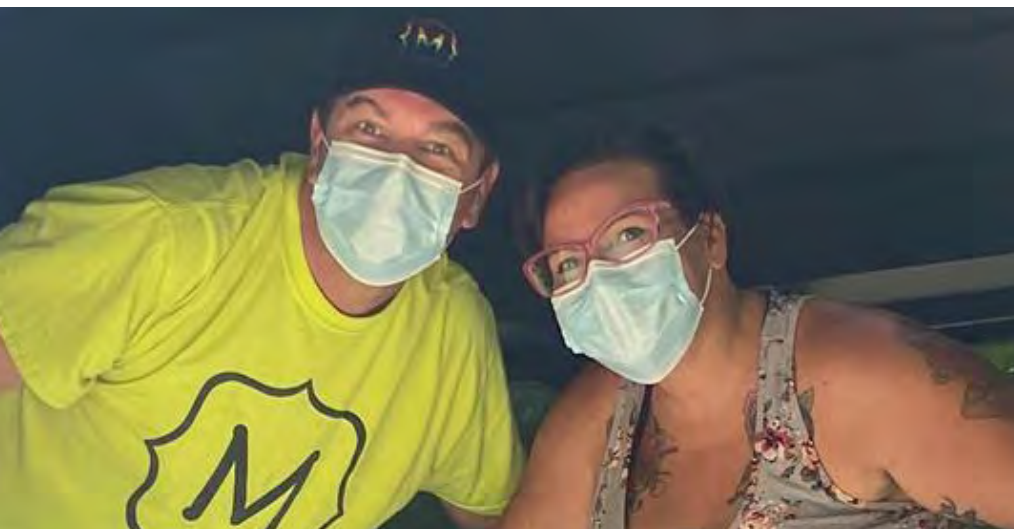
Inspira el crecimiento de la organización con redes de empleados

El resto de nuestras áreas de enfoque y ofertas de servicio han respaldado estos grandes aumentos en la participación. Los mayores aumentos en la participación tuvieron lugar en nuestra cohorte de mujeres, la cual suma cerca del 15 % de nuestra población total. Brindar un mayor apoyo a nuestras cohortes con poca representación —como las mujeres— condujo a ampliar las mejoras en la experiencia en el lugar de trabajo.

Esto se ve reflejado en el establecimiento y crecimiento de nuestros **Grupos de Recursos para Empleados (ERG)**, un pilar fundamental de nuestra estrategia de Diversidad, Inclusión y Pertenencia (DIB).

- La **Red de mujeres** está en auge, cuenta con más del 50 de todas las mujeres de Metrie como miembros y ha desarrollado varias iniciativas impactantes de apoyo y creación de redes.
- Nuestra **Red de ORGULLO** es un grupo de apoyo para nuestra comunidad LGBTQ+, la cual lideró varias oportunidades de divulgación en Metrie.
- Más recientemente, la **Red de personas de color** ha comenzado su propio recorrido de creación de comunidad y alcance de aliados. Esperamos ver un crecimiento mucho más orgánico en este tipo de trabajos de empoderamiento en 2023.
- El **ERG de aprendizaje**, formado en 2022, incluye a los miembros del equipo que son apasionados por el aprendizaje y la creación de una cultura de aprendizaje dentro de una organización. La mayor parte de esta cohorte está compuesta por mujeres que son colaboradoras individuales (de finanzas, administración, oficina de ventas, etc.) y que desean tener más oportunidades profesionales y de desarrollo. Las sesiones de aprendizaje mensuales enriquecen a los participantes y nos ayudan a entender como organización el modo en que podemos acelerar el aprendizaje en Metrie.





IMPACTO EN LA COMUNIDAD

Brindar apoyo a nuestras comunidades locales

El hecho de que las comunidades de empleados aumenten y se organicen dentro de la empresa se ve reflejado en el modo en que todas nuestras sucursales han brindado apoyo a nuestras comunidades locales. En el centro de esta actividad se encuentra el Programa de Impacto en la Comunidad de Metrie, el cual se esfuerza por tener un impacto positivo en nuestras comunidades al brindar apoyo benéfico a los grupos necesitados, organizaciones comunitarias de beneficencia y organizaciones de servicio social para mejorar la dignidad y calidad de vida de las personas y sus familias. En 2022, el programa distribuyó \$160.000 a las comunidades en las que trabajamos.



SALUD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

Fomentar y facilitar el bienestar de los empleados

Vemos que el mundo del bienestar físico se está expandiendo más allá del paquete de beneficios corporativos hacia áreas del lugar de trabajo más esotéricas, como los modelos de flexibilidad en el lugar de trabajo, coaching y de la persona en su totalidad. El bienestar físico se está expandiendo al bienestar general.

Anteriormente, en respuesta al desafío de la salud mental durante la pandemia, ampliamos el Programa de Asistencia a la Familia de los Empleados de Metrie (EFAP) para brindar apoyo con la cobertura de salud mental, y tuvimos un pico de aceptación.

En 2022, en respuesta a un aumento en la rotación y en el mercado de trabajos cada vez más cotizados, mejoramos varios servicios de beneficios:

- **Acceso más temprano a los beneficios de salud en los EE. UU.** La elegibilidad de los beneficios cambió de 60 días posteriores a la contratación al primer día del mes siguiente a la fecha de contratación.
- **Aumento de la cobertura máxima semanal por discapacidad a corto plazo** para reflejar mejor los salarios actuales (EE. UU. y Canadá)
- **Aumento del coseguro de paramédicos** del 50 % al 100 % en Canadá, lo que permite a los empleados tener un acceso más fácil a los beneficios. Los empleados remunerados y que trabajan por hora utilizaron más paramédicos en 2022.
- **Licencia por maternidad paga (de hasta) 12 semanas** en los EE. UU. y Canadá para atraer y retener mejor a las empleadas
- **Licencia con protección del trabajo de hasta 24 semanas** para todos los empleados de los EE. UU. (la FMLA solo proporciona 12 semanas), lo que permite a los empleados la opción de quedarse más tiempo en su casa sin tener que preocuparse por su trabajo

Otro programa nuevo en 2022, BetterUp, también contribuyó con la capacidad de los participantes de prosperar. Entendemos que la mentalidad de una persona y su capacidad de prosperar, en el trabajo y en el hogar, conduce a lograr un liderazgo más efectivo y obtener mejores resultados comerciales.



BetterUp brinda asesoramiento individual en muchas dimensiones de necesidad: creación de habilidades de gestión, capacidad de liderazgo, nutrición, comunicación del sueño, padres trabajadores, cómo transitar un duelo y mucho más. Un mejor bienestar da como resultado una mejor Metrie, y continuaremos buscando formas de dar apoyo al bienestar mejorado de nuestra fuerza laboral.



FABRICACIÓN Y RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Cómo mantener prácticas empresariales conscientes

Descripción general.....	17
Materia prima de fuente sustentable	18
Cómo manejar los químicos en los productos.....	19
Gestión de desechos	19

DESCRIPCIÓN GENERAL

Es importante para Metrie que usemos materias primas obtenidas de fuentes éticas y que lo hagamos de manera eficiente y segura, con el menor impacto posible en el medio ambiente. Como el fabricante líder en el sector en Norteamérica, nuestras siete plantas de fabricación distribuidas en toda la región generaron más de 400 millones de pies lineales de productos en 2022. Nuestra producción demanda una cantidad significativa de energía, desde la secada en horno de la materia prima, hasta el encendido de múltiples líneas en el proceso de fabricación, hasta la preparación del producto para su próximo destino. La gestión responsable y eficiente de nuestro consumo de energía no solo beneficia al medio ambiente, sino que también es buena para la empresa. En Metrie, hay muchas oportunidades para reducir el impacto en el medio ambiente de nuestras operaciones y mejorar la eficiencia, y estamos enfocados en aprender y crecer constantemente en esta área.



MATERIA PRIMA DE FUENTE SUSTENTABLE

En busca de soluciones ecológicas

El MDF (panel de fibra de densidad media) es el material más utilizado en las plantas de fabricación de Metrie y constituye el 87 % de nuestra producción. El MDF es el material ideal para trabajar porque al no tener nudos, astillas ni anillos, es más uniforme y más fácil de trabajar en comparación con la madera natural. Es un recurso semisustentable, ya que está hecho del derivado de los residuos de madera.

Un aspecto de la sostenibilidad del MDF es la fuente de suministro de la fibra de madera utilizada. Si no se elabora a partir de auténticos restos de madera, como los pinos demasiado delgados para explotación forestal, este uso de la madera virgen no es ecológico. SCS Global Services es una organización que supervisa y certifica este aspecto de la sostenibilidad del MDF. Las placas de MDF que usamos se producen principalmente a partir de residuos de aserraderos, en forma de aserrín y chips de madera. Nuestra producción cuenta con certificación ecológica de terceros otorgada por SCS Global por tener un contenido mínimo de fibra de madera reciclada preconsumo del 80 %. Esta es la clasificación más alta entre los productores de molduras que han auditado. El 80 % de nuestros suministros se produce en el país, y la distancia promedio de transporte a nuestras plantas es de menos de 650 km.

SOSTENIBILIDAD DE LAS MOLDURAS DE MDF - PORCENTAJE DE CONTENIDO RECICLADO (FUENTE: SCS GLOBAL)

NOMBRE DE LA EMPRESA	MOLDURAS Y ADORNOS	CONTENIDO RECICLADO (%) PRECONSUMO
Metrie	Platinum Prime, SPERO, Metrie Complete	Mínimo 80 %
Alexandria	Molduras de MDF	Promedio 60 %
Masisa S.A.	Molduras de MDF (imprimado, yeso y al natural)	Mínimo 16 %



El segundo aspecto de la sostenibilidad es el pegamento de resina utilizado para comprimir las fibras de madera. En la mayoría de los tipos de MDF se emplea un pegamento de urea-formaldehído para unir todo. El pegamento se considera tóxico para los seres humanos en ciertos niveles y, como no es biodegradable ni compostable, suele terminar en los basurales donde las sustancias químicas se disuelven con el tiempo y es posible que contaminen las aguas subterráneas. Existe el MDF fabricado con resinas ecológicas, pero su costo es prohibitivo actualmente. Metrie continuará explorando alternativas que satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

Nuestros productos de madera blanda, 7 % de la producción, se suministran principalmente desde la Columbia Británica que tiene prácticas de explotación forestal estrictas. Nuestro mayor proveedor tiene certificación de terceros (PEFC y FSC) para el 100 % de los bosques que gestiona, lo que ofrece una garantía al público y los clientes respecto de que los bosques se gestionan de una manera responsable desde el punto de vista ecológico, social y económico.

Metrie seguirá buscando y probando sustratos ecológicos alternativos. En 2022, nuestra fábrica en Rocklin probó alrededor de 30 cargas completas de MDF elaboradas a partir de paja de arroz, un material 100 % sostenible, de un proveedor de California. Los resultados fueron muy prometedores, y seguiremos explorando tecnologías emergentes, incluido el suministro de sustratos alternativos.

GESTIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS EN LOS PRODUCTOS

Disminución de descarga y residuos

La pintura es la principal sustancia química que utilizamos en el proceso de fabricación. Actualmente, el 100 % de los productos que utilizamos para recubrimiento en todas las plantas son a base de agua, y contienen mucho menos COV (compuestos orgánicos volátiles) que los productos a base de laca. PWP fue la última planta en dejar de utilizar laca. En 2009, cuando comenzaron el cambio, su descarga de COV era de 184 toneladas al año. En 2022, la descarga de COV fue de solo 3 toneladas, que es una disminución del 98,36 %. Esto incluye nuestra moldura preacabada Metrie Complete y la línea de acabado de puertas que instalamos recientemente. Además de tener una calidad superior al acabado en la obra, nuestro acabado de fábrica genera menos residuos.

GESTIÓN DE RESIDUOS

Obtener el máximo de las materias primas

Aparte de la actividad de oficina relacionada con los residuos, ¡nuestro proceso de fabricación produce residuo cero! Todos los subproductos se venden o suministran para otro uso. El aserrín y las virutas que producimos se someten casi exclusivamente a reciclado. Parte de ellos se usa para lechos de animales de venta comercial que se convierten en compost. En otros mercados, se usan para absorber líquidos en campos de petróleo antes de que se quemen para crear energía. Parte del aserrín se usa como combustible para secar la cosecha de alfalfa antes de comprimirla en cubos para alimento de animales de venta comercial.

A medida que modernizamos nuestro proceso de producción, hemos aumentado el rendimiento de nuestras materias primas y reducido los productos defectuosos que elaboramos. Recientemente, aprobamos un nuevo equipo de escaneo para Ferndale que aumentará el producto utilizable que podemos obtener de nuestra madera maciza. Nuestro equipo de mejora continua en MDF está revisando el equipo de escaneo que nos ayudará a reconocer con antelación los problemas de calidad en nuestras líneas automatizadas, con lo que se reducirá la cantidad de posibles defectos. Ambos proyectos nos permitirán usar menos materia prima para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.



EN 2022, LA DESCARGA DE COV FUE DE SOLO 3 TONELADAS

UNA DISMINUCIÓN DEL 98,36 %



¡NUESTRO PROCESO DE FABRICACIÓN
PRODUCE **RESIDUO CERO!**



EXCELENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y LAS OPERACIONES

Todos los enlaces importan

Contexto actual / Visión.....	21
Suministro responsable.....	22
ASG y la cadena de suministro	22
Estrategia de compras con resiliencia.....	23
Excelencia en el depósito	23

CONTEXTO ACTUAL/VISIÓN

Desarrollo de una cadena de suministro ágil y resiliente

Durante los últimos tres años, se podría decir que las empresas no estaban compitiendo: lo hacían las cadenas de suministro. Metrie necesitaba que la cadena de suministro superara a la competencia durante el punto máximo de la pandemia. Considerando que nos dirigimos hacia la desaceleración del crecimiento económico global, el aumento de la inflación y las continuas alteraciones en la cadena de suministro, pensamos que esa necesidad seguirá aumentando. A fines de 2022, hicimos un cambio importante y combinamos los equipos de operaciones, logística y salud y seguridad con los equipos de planificación empresarial integrada (IBP), compras y optimización de la cadena de suministro con lo que creamos oficialmente un equipo de liderazgo completo e integral de la cadena de suministro.

Con miras al futuro, la digitalización de la cadena de suministro será el tema clave y el facilitador de nuestro éxito. Metrie acelerará su transformación mediante la optimización de los ecosistemas de la cadena de suministro en cuanto a resiliencia y riesgo, y ya estamos recorriendo ese camino en la planificación empresarial integrada. Durante los próximos dos años, llevaremos ese mismo nivel de sofisticación a la gestión de nuestra cartera de inventario, nuestros esfuerzos de integración con la comunidad y nuestra capacidad para la trazabilidad de la logística.

Mientras la demanda seguía superando a la oferta en 2022, incorporamos nuevos proveedores a nuestra cartera, y esa expansión pudo haber introducido riesgos de no haberse gestionado adecuadamente. A medida que transcurre 2023, volveremos a eliminar riesgos de nuestra cartera de suministro y a mantenernos enfocados en el cumplimiento de los objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Al desplazar nuestro enfoque de una cadena de suministro ágil que reaccionaba rápidamente a las condiciones macroeconómicas en constante cambio a una cadena de suministro resiliente que puede afrontar una variedad de posibles resultados, seguiremos siendo un factor de diferenciación en los negocios.



SUMINISTRO RESPONSABLE

Elección de proveedores con criterios similares

Mientras la organización formaliza sus compromisos con los objetivos ASG, es esencial reconocer que nuestra cadena de suministro ya ha avanzado en el camino de la gestión ambiental. Todos los años, reservamos una importante suma de dólares del presupuesto para las iniciativas esenciales referidas al cumplimiento. Nuestro proceso de aprobación comienza mediante la verificación de cada posible proveedor antes de establecerlo como proveedor registrado. Nuestro equipo de suministros solicita a los proveedores que completen declaraciones detalladas y proporcionen todos los certificados: FSC, PEFC, Recycled Content, TSCA, CANFER y CARB, antes de emitir la orden de compra. Desde hace varios años colaboramos con Zimmfor, que hace todas las verificaciones de declaraciones y auditorías internas de proveedores y facilita nuestras auditorías internas. En 2022, logramos auditorías sin salvedades de FSC/PEFC para los grupos de Fabricación y Distribución, y auditorías de contenido reciclado de SCS. La flexibilización de las restricciones a los viajes internacionales nos permitieron dedicarnos a ocho auditorías de verificación de proveedores en cinco países en 2022.

INICIATIVAS DE SUMINISTRO RESPONSABLE EN 2022:

- Integramos el agregado de cumplimiento CANFER a SMS y SAP
- Completamos tres auditorías de Lowe, dos para los EE. UU. y una para Canadá
- Completamos encuestas de flujo de productos básicos trimestrales para el gobierno de los EE. UU.
- Completamos dos auditorías para la Agencia de Protección Ambiental (EPA) de EE. UU. y cuatro auditorías para la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP) de EE. UU.

ASG y la cadena de suministro

CREACIÓN DE UNA MENTALIDAD DE SOSTENIBILIDAD

Cuando pensamos en el futuro, somos a la vez prácticos y ambiciosos en nuestros objetivos. Dentro de la cadena de suministro, debemos establecer la base de una cadena de valor más sostenible y circular, aumentar el perfil de sostenibilidad de nuestra cartera de productos y avanzar hasta lograr residuo cero y huella de carbono cero en nuestras operaciones directas.



Desarrollo de asociaciones estratégicas

Si nuestro principal desafío en 2020 y principios de 2021 era “encontrar la fibra”, a fines de 2021 y en 2022 “traerla aquí” fue nuestro principal problema a tratar. Cuando las alteraciones en la actividad portuaria se convirtieron en un problema mundial, quedó claro que no contar con un equipo de logística o una estrategia de logística conjunta constituía un riesgo para nuestra empresa. A fines de 2022, contratamos, promocionamos y alineamos a tres expertos de la industria con 75 años de experiencia logística global.

Si bien estamos comenzando esta parte de nuestro trayecto con la cadena de suministro, nuestra intención es lógica: procuraremos asociarnos con empresas que apoyen y complementen nuestros principios y cultura empresariales, y que agreguen valor a nuestra cadena de suministro.

En el futuro, desarrollaremos una estrategia sostenible de transporte y logística para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

ESTRATEGIA DE COMPRAS CON RESILIENCIA

La práctica de compras meditadas y estratégicas

Estamos desarrollando una estrategia de compras con resiliencia mientras nos equipamos para soportar las alteraciones, las fluctuaciones del mercado y la incertidumbre relacionada con el cambio climático. Algunas de las acciones más relevantes que hemos realizado son las siguientes:

- **Cadena de suministro:** Medimos, supervisamos y redujimos el impacto ambiental más significativo de nuestra cadena de suministro. Basándonos en la evaluación del ciclo de vida, colaboramos con los proveedores para abordar las áreas de más alta prioridad.
- **Compras:** Mejoramos nuestra política y nuestra estrategia (social, ambiental y ética) de compras sostenibles y procuramos utilizar materiales sostenibles provenientes de proveedores sostenibles. Nos comprometimos a adquirir productos que sean 100 % madera proveniente de bosques gestionados de manera sostenible donde se vuelven a plantar árboles (no usamos productos de bosques vírgenes antiguos, ilegales o de madera proveniente de bosques pluviales). Utilizamos un proceso consistente de cadena de custodia para comprobar las afirmaciones. Colaboramos con los proveedores para identificar avances en la gestión de residuos, empaques, circularidad, logística e inventario. Continuamos estimulando a la cadena de suministro para que sea totalmente sostenible.



EXCELENCIA EN EL DEPÓSITO

Mejora continua de nuestros sistemas y estándares

El año pasado marcó un momento importante en nuestra historia con la fundación de la primera Cumbre de operaciones, donde todos los gerentes de operaciones colaboraron en persona y compartieron desafíos y prácticas recomendadas. Además de este evento, hemos hecho un progreso notable en Operaciones:

- Nuestro equipo de Excelencia en las operaciones (OE) ayudó con el restablecimiento del depósito utilizando nuestro plan de proyecto WDOS.
- Los estándares de operaciones siguen siendo una prioridad de la organización, y recientemente completamos la categoría "mejor en su tipo" con la ayuda de un comité ejecutivo de gerentes de operaciones.
- Los comercios que venden puertas en Canadá se actualizaron con la nueva tecnología Vorne que facilita la recopilación de datos para ayudar a precisar las ineficiencias mediante el envío de informes diarios automáticos directamente a los teléfonos celulares de nuestros directivos.
- En octubre pasado, se implementó un sistema de gestión de depósito (WMS) en Kansas City que ha brindado beneficios en cuanto a productividad, participación de los empleados y gestión de inventario.

La participación en una fuerza laboral que cobra por hora es fundamental. Con el desarrollo del plan de 100 días que tiene embajadores asignados para la integración, mostramos que Metrie es una empresa que se preocupa enormemente por sus empleados.

En adelante, compartiremos datos de indicadores clave de rendimiento (KPI) automáticos a través de una solución con panel intuitivo que permite que el equipo de operaciones reaccione, planifique y promueva la mejora continua dentro de cada región.



SOLUCIONES DE INNOVACIÓN Y VALOR AGREGADO

Innovación en nuestro camino hacia el futuro

Innovación en Metrie para 2022.....25

ÁREAS DE ENFOQUE PARA LA INNOVACIÓN

Metrie tiene la oportunidad de avanzar más rápidamente en las innovaciones de productos y servicios mientras explora las innovaciones adyacentes y transformadoras de las seis áreas de enfoque



INNOVACIÓN EN METRIE PARA 2022

Un componente clave de la estrategia para mejorar la experiencia del cliente de Metrie es ofrecer innovación que crea valor para nuestros socios en los canales. Desde el lanzamiento de la marca, Metrie ha recibido reconocimiento como innovador de la industria, pero para movernos más rápidamente y ser más eficientes, necesitamos el enfoque en la innovación y un proceso claramente definido. En 2022, nos asociamos con Deloitte para desarrollar nuestro modelo operativo de innovación y documentamos procesos detallados para gestionar un canal de innovación, estrategia de capital, recursos, KPI y gobernanza. Nuestro punto de partida fue asegurarnos de que los líderes estuvieran en consonancia con la estrategia. Durante el transcurso del compromiso, se desarrollaron y priorizaron seis áreas de enfoque en la innovación, desde productos y servicios esenciales para nuestra empresa hasta oportunidades de impacto más transformador.

De cara al futuro, ampliaremos nuestros esfuerzos para incluir nuevos puntos de conexión con los clientes y los usuarios finales a fin de lograr la evolución de nuestra marca, al tiempo que exploramos oportunidades para aprovechar nuestro compromiso con la sostenibilidad responsable.

Metrie ya es líder en la industria de la ebanistería en lo que respecta a la cadena de suministro y la silvicultura sostenible, y trabaja con proveedores nacionales e internacionales que cumplen con estrictos requisitos de certificación. A medida que aumenta la concentración en el impacto ambiental, y los gobiernos implementan políticas más firmes diseñadas para frenar las emisiones y promover prácticas sostenibles, consideramos que tendremos múltiples beneficios al impulsar nuestra posición de líderes de la industria. Los beneficios incluyen:

- Aprovechar los nuevos mercados que dan mucha importancia a los productos y servicios relacionados con ASG
- Reducir la cantidad de residuos inherentes a las prácticas actuales de suministro e instalación de las ebanisterías
- Empoderar a nuestra fuerza laboral para que innove localmente y busque formas de disminuir el impacto ambiental, reducir los desperdicios en nuestras plantas y mejorar las condiciones del lugar de trabajo

En Metrie, asumimos con seriedad nuestra responsabilidad con nuestra gente, nuestras comunidades y nuestro planeta, y creemos que estos son componentes esenciales de nuestro propósito de ayudar a las personas a transformar las casas en hogares.



PRÁCTICAS EMPRESARIALES RESPONSABLES

Nuestros impulsores: Responsabilidad, diligencia, pasión

Gestión del riesgo empresarial.....	27
Gobernanza del Directorio.....	28
Igualdad salarial.....	28
Perspectiva de los accionistas	29

GESTIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL

Sumar una capacidad crítica a nuestra empresa

En 2022, establecimos el programa de gestión del riesgo empresarial (ERM) para ayudar a proteger el valor a largo plazo de la empresa para sus accionistas, clientes, empleados y las comunidades que sirve. El equipo de gestión del riesgo trabaja en estrecha colaboración con el equipo de liderazgo estratégico (SLT) y los empleados de toda la empresa para identificar los problemas y tendencias emergentes, alinear la exposición al riesgo con las prioridades de la organización, brindar apoyo a las decisiones empresariales fundamentadas respecto de los riesgos y a la asignación de recursos, y supervisar y evaluar los riesgos conocidos usando métricas cuantitativas conocidas como indicadores clave del riesgo.

- **Equipo de gestión del riesgo empresarial (ERM):** El equipo de ERM de Metrie es responsable de gestionar los riesgos importantes y sustanciales para la estrategia y las operaciones de Metrie y de reconocer los problemas y tendencias emergentes que pueden determinar la exposición a riesgos futuros. El equipo está liderado por el director de gestión del riesgo que depende del director ejecutivo de finanzas y trabaja en términos generales con los empleados de los canales y los equipos funcionales para gestionar el perfil de riesgo de la empresa.
- **Marco de la ERM:** El equipo de ERM crea y facilita el marco del proceso de gestión del riesgo que incluye la identificación, evaluación, mitigación, supervisión y elaboración de informes sobre riesgos. El comité de auditoría del Directorio supervisa el marco de gestión del riesgo y se reúne regularmente con el director de Gestión del Riesgo para analizar las iniciativas del programa y brindar orientación estratégica para el programa.
- **Riesgos sustanciales:** El Directorio y sus comités supervisan los riesgos más sustanciales de la empresa. La responsabilidad de la gestión de estos riesgos le corresponde al equipo de liderazgo estratégico (SLT). El turbulento entorno macroeconómico, la concentración de proveedores, la geopolítica y la ciberseguridad son algunas de las áreas de riesgo más importantes de Metrie.

LEANNE CHENG

DIRECTORA DE GESTIÓN DEL RIESGO



“Estoy realmente entusiasmada de asumir la función creada recientemente de directora de gestión del riesgo y de establecer un sólido programa aquí, en Metrie, a medida que desarrollamos nuestra resiliencia y garantizamos la sostenibilidad de nuestro éxito a largo plazo”.

RIESGO CLIMÁTICO

A partir de 2023, Metrie comenzará el proceso de integración de los riesgos relacionados con el clima y las oportunidades dentro del marco del programa de gestión del riesgo empresarial (ERM). Los eventos relacionados con el clima, incluidos los incendios forestales, las lluvias torrenciales y las grandes inundaciones, pueden afectar partes de las empresas de los proveedores de Canadá, los EE. UU., Sudamérica y el sudeste asiático. La integración efectiva de los riesgos ASG en nuestro programa ERM, respaldada por la estructura eficaz de gobernanza, está diseñada para brindar estrategias de mitigación que protegerán nuestra capacidad de cumplir con nuestros clientes y empleados.

GOBERNANZA DEL DIRECTORIO

Brindar apoyo a Metrie con experiencia y conocimientos

El Directorio de Metrie está enfocado en garantizar que tengamos prácticas comerciales responsables y los estándares de gobernanza más elevados para brindar apoyo a nuestra cultura y valores. Nuestro Directorio está compuesto por 11 directores, incluidos cuatro directores independientes, seis accionistas familiares y un ejecutivo de operaciones, nuestro CEO, Kent Bowie. Nuestros directores independientes son líderes con conocimientos y experiencia en numerosas áreas relevantes que generan un impacto en nuestra empresa y se adecuan a nuestra estrategia que incluye fabricación, distribución, comercio minorista y finanzas. Nombramos a un nuevo director en 2022.

El Directorio tiene tres comités permanentes: Auditoría, Compensación y Gobernanza. Los tres comités están integrados por directores independientes y funcionan conforme a un estatuto que detalla los deberes y responsabilidades clave.

IGUALDAD SALARIAL

Garantizar la igualdad salarial y la competencia

En Metrie, nos esforzamos para brindar un salario digno a todos nuestros empleados, muy por encima de los requisitos de salario mínimo del gobierno, y garantizar que todos los empleados reciban un salario equitativo. La igualdad salarial es el sello distintivo de una fuerza laboral saludable y no ha sido la norma en nuestra industria. Los estudios sobre igualdad salarial para los géneros han sido una práctica habitual desde 2020 para garantizar que estamos pagando de manera competitiva y equitativa en todos los niveles. Algunos de los pasos que hemos dado para garantizar la igualdad salarial son:

- Revisamos la competitividad del salario por hora en cada región en que operamos para garantizar que nuestros salarios sean competitivos y superen los requisitos de salario mínimo del gobierno.

- Contratamos los servicios de un consultor en compensaciones externo para que realice análisis anuales de sueldos para todas las funciones y los niveles salariales. En Canadá, las auditorías de igualdad salarial se realizan periódicamente en Ontario y Quebec para cumplir con los requisitos legales de las provincias.

Supervisamos cuidadosamente las funciones específicas en Metrie que tienen una representación significativa de hombres y mujeres (p. ej., representante de cuenta, gerente de territorio) y habitualmente abordamos las situaciones en que existen discrepancias.



PERSPECTIVA DE LOS ACCIONISTAS

En busca de un gran futuro



UN MENSAJE DE MARCIA SAUDER

Nuestra familia ha estado involucrada como propietarios, ejecutivos y directores de Metrie por cuatro generaciones. Soy miembro de la tercera generación y actualmente participo del Directorio junto con otros miembros de la familia y directores independientes, y me siento complacida de poder contribuir con algunos pensamientos al informe de objetivos inaugural de Metrie.

Como directora, tengo la responsabilidad fiduciaria de defender el valor para los accionistas de la empresa. **Pero, ¿cómo definimos el “valor”?**

En esta empresa, hay una larga historia de preocuparnos de cuestiones que van más allá de los rendimientos financieros. No contaban con la etiqueta “ASG”, pero nuestros padres demostraron continuamente su preocupación por mucho más que los resultados. Destacaron la importancia de hacer lo correcto y, en particular, reconocieron de manera concreta que la fortaleza de la empresa dependía en gran parte de las contribuciones de los empleados.

A medida que la empresa crecía, la visión de los accionistas se ha ampliado de la misma manera. Así como hemos adoptado y ampliado el principio de tratar bien a nuestros empleados, por ejemplo, con el apoyo entusiasta a las iniciativas de diversidad y las excelentes oportunidades de educación y capacitación, también hemos procurado mostrar una buena ciudadanía corporativa en los lugares donde “vive” Metrie, por ejemplo, con el apoyo al programa de impacto en la comunidad. Ahora, con la participación de la cuarta generación en la responsabilidad y la gobernanza, la visión se ha ampliado aún más. Junto con la preocupación por nuestros empleados y nuestras comunidades locales, esta generación aporta una mayor conciencia respecto de cómo afectan las actividades de Metrie a muchas personas que están fuera de la empresa y al medio ambiente.

Esta perspectiva de la sostenibilidad ayudará a que la empresa siga siendo relevante y responsable, y ayudará a mantener a la empresa conectada con la familia a través de las generaciones.

Nuestro enfoque se ha ampliado, pero sigue basándose en el compromiso inicial: definir el valor de nuestra empresa no solo como una cuestión de ganancias para los accionistas, sino como la viva expresión de la visión de nuestra familia.

UN MENSAJE DE WILL WRIGHT



Como miembro reciente del Directorio, me entusiasma ser parte del trabajo que la organización ha iniciado con los objetivos ASG. He estudiado y trabajado en ASG a lo largo de mi formación académica y mi carrera profesional. Durante el programa MBA, aprendí cómo una estrategia de ASG bien pensada puede reducir costos, profundizar las relaciones con los grupos de interés y mantener el compromiso de los miembros del equipo. Todos estos resultados son los pilares principales de la estrategia existente de Metrie sobre excelencia operativa, enfoque en el cliente y desarrollo del equipo de Metrie.

Siempre me he sentido orgulloso y he admirado cómo se reflejaban la pasión, el propósito y los valores del equipo de Metrie en la forma en que se hacen los negocios. El enfoque en hacer las cosas correctas de la manera correcta no solo encarnaba nuestros valores, sino que también impulsaba el logro de sólidos resultados. Creo que hay lugar para expandirse en este aspecto y seguir fomentando el éxito y el valor a largo plazo. Como empresa familiar, nos hemos enfocado en la sostenibilidad de la empresa a través de las generaciones y necesitamos abordar los desafíos de los próximos 100 años de la misma manera en que hemos capeado las tormentas de los últimos (casi) 100 años.

Los impactos del cambio climático están acelerando y la necesidad de comprometer a más grupos de interés en los problemas sociales y de gobernanza se está tornando un imperativo de la empresa. Las organizaciones como Metrie pueden actuar para mitigar el riesgo, convertirse en líder de la industria y proteger su envidiable posición competitiva. Espero con ansias ver que la creatividad y el espíritu emprendedor que han definido a Metrie se apliquen en esta nueva oportunidad.



DE CARA AL FUTURO EN 2023

Más allá del primer paso

Lo que se puede esperar de los informes futuros.....31

LO QUE SE PUEDE ESPERAR DE LOS INFORMES FUTUROS

Continuar con nuestro trayecto de ASG

En virtud de ser el primer informe de este tipo, estamos sentando las bases para los futuros informes. También significa que es probable que haya muchas evoluciones y cambios a medida que aprendemos más. ¿Qué se puede esperar de los informes futuros? Veamos algunas posibilidades:

- **Metas.** En los próximos meses, la gerencia fijará algunas metas y planificará una hoja de ruta para ASG. Como es el caso con cualquiera de los objetivos de la empresa, estas metas serán SMART y estarán vinculadas a nuestra estrategia. Esperamos compartir nuestras metas y nuestro trayecto en la segunda versión de este informe (2024).
- **Compromisos.** Si bien no estamos obligados a hacerlo, identificaremos las áreas sustanciales de nuestra empresa que impactan en los grupos de interés internos y externos. Definiremos metas, definiremos métricas y compararemos nuestro desempeño con el de los competidores relevantes. La transparencia demostrará nuestro compromiso.
- **Logros y desafíos.** Tal como sucedió este año, compartiremos con orgullo los logros de la empresa que respaldan nuestros esfuerzos de ASG. Y cuando haya contratiempos o desafíos, no los evitaremos y, además, los reconoceremos. Lo importante es que contemos las historias honestamente a fin de que todos avancemos... juntos.





Vancouver, BC - Oficina central
3500-1055 Dunsmuir Street
Vancouver, BC V7X 1H3

[METRIE.COM](https://www.metrie.com)

