



# L'UNION FAIT LA FORCE

Rapport intérimaire concernant  
les facteurs environnementaux,  
sociaux et de gouvernance

2022

# TABLE DES MATIÈRES

Message de Colin Osborne .....	<b>3</b>
Progrès en un coup d'œil .....	<b>4</b>
Progrès environnementaux .....	<b>5</b>
Avancement social .....	<b>9</b>
Progrès au niveau de la gouvernance .....	<b>18</b>
Vision d'avenir .....	<b>23</b>



# Message de Colin Osborne

## Président et Directeur Général

Il me fait plaisir de présenter le Rapport intérimaire concernant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de Samuel Samuel, Son & Co., Limited (Samuel), pour 2022.

Notre engagement envers tous les aspects des facteurs ESG fait profondément partie de notre culture et de nos pratiques commerciales. Notre engagement se reflète également dans beaucoup des programmes et nos initiatives mises en place à l'échelle de l'entreprise et plusieurs de ceux-ci se retrouvent dans le présent rapport. Guidés par un ensemble unique de pratiques d'affaires et de valeurs fondamentales, nous avons continué d'avancer à grands pas dans notre volonté de parvenir à atteindre nos engagements envers les facteurs ESG.

Alors que le monde continue d'évoluer, la nécessité d'un engagement sincère envers les facteurs ESG n'a jamais été aussi grande. La divulgation publique des efforts liés aux facteurs ESG pour les entreprises privées comme Samuel, n'est pas très répandue. Le présent Rapport démontre notre engagement envers des changements positifs et nous nous portons garants des engagements que nous avons pris envers nos équipes, nos communautés et envers l'environnement. Nous communiquons nos progrès en publiant un rapport détaillé tous les deux ans et un rapport intérimaire, comme celui-ci, entre les deux rapports détaillés. Il me fait plaisir de présenter la présente mise-à-jour de nos avancées dans l'atteinte de nos objectifs mentionnés dans notre rapport de 2021.

Alors que 2022 fut une année d'amélioration progressive, je suis enthousiasmé pour ce qui nous attend. Au début de 2023, nous avons communiqué notre plan stratégique d'affaires, qui présentait nos secteurs d'action pour les trois prochaines années et comprenant des facteurs ESG comme éléments fondamentaux de notre succès futur. Le progrès et les initiatives présentés dans ce rapport établissaient les bases pour l'année 2023 et comprenaient une attention accélérée et stratégique sur une bonne gestion environnementale et sur la gestion des déchets, sur les rapports concernant la DEI et sur le suivi de diligence raisonnable visant à assurer la conformité et la résilience commerciale.

Je suis extrêmement fier des mes collègues de travail, qui sont la force motrice derrière les initiatives soulignées dans le présent Rapport. Notre engagement envers les facteurs ESG est une démarche continue, une qui nous exigera de continuer à nous adapter afin d'assurer que nous demeurons un partenaire de confiance, un employeur de choix et un gestionnaire responsable de l'environnement. Ensemble, avec les propriétaires, le Conseil d'administration et tous les membres d'équipes, nous sommes déterminés à faire progresser nos efforts envers les facteurs ESG.

Sincèrement,

Colin Osborne  
Président & DG

# PROGRÈS EN UN COU D'ŒIL

Samuel s'engage à améliorer continuellement ses efforts envers les facteurs ESG en analysant régulièrement ses initiatives existantes et en fixant des nouveaux objectifs qui nous permettent de suivre nos progrès tout au long de l'année. Il nous fait plaisir de fournir, par l'entremise du présent rapport, un bilan des progrès réalisés en 2022.

## Environnement



Réduction cumulative de la consommation énergétique de 6% depuis 2021.



Réduction cumulative de nos émissions de GES de près de 1% depuis 2021.



Participation continue à l'économie circulaire par l'entremise de recyclage d'environ 73 000 tonnes de métaux.

## Social



Taux DART 0 pour plus de deux tiers de nos sites.



Représentation féminine accrue parmi nos membres d'équipes, à l'échelle de nos activités.



Résultats améliorés pour notre Sondage sur l'engagement des employés – pourcentage accru de membres d'équipes « engagés ».

## Gouvernance



Nommé parmi les sociétés les mieux gérées pour une deuxième année consécutive.



Mise à jour des modalités et conditions d'approvisionnement et du Code de conduite des fournisseurs visant à spécifier des attentes précises.



Maintien de l'adhésion au Code de conduite en exigeant une reconnaissance d'adhérence annuelle et une formation.

Les données et informations contenues dans le présent rapport de juillet 2023, couvrent la période du 1 janvier, 2022 au 31 décembre, 2022, avec renseignements sur les accomplissements et les progrès datant du début de 2023.

Rendement environnemental comparé à 2020 (en lien avec le prêt lié à la durabilité), représente une réduction annuelle cumulée de 2021-2022.

Représentation féminine accrue comparée aux données de 2021

An aerial photograph of a dense, green forest with a winding asphalt road that curves through the trees. The road starts in the top left, curves right, then down, then left, and finally right again towards the bottom right. The trees are a mix of dark green and lighter green, suggesting different species or stages of growth.

# PROGRÈS ENVIRONNEMENTAUX

La protection et la préservation de l'environnement sont essentielles au bien-être de la planète et pour les générations à venir. En tant que leader industriel, nous reconnaissons notre incidence sur l'environnement et notre influence sur l'industrie.



# ÉNERGIE ET GAS À EFFETS DE SERRE

Samuel est engagé à minimiser son incidence environnementale et à rechercher des nouvelles façons de favoriser la durabilité, à l'échelle de toutes nos activités. Dans ce cadre, en 2021, nous avons établi un prêt lié au développement durable avec nos partenaires bancaires – un nouveau type d'accord de prêt et unique en son genre au sein de notre industrie – qui fait le lien entre nos initiatives de durabilité environnementale et nos conditions de financement. Selon cet accord, nos efforts de réduction de consommation énergétique et d'émission de GES seront récompensés par des conditions de financement plus avantageuses.

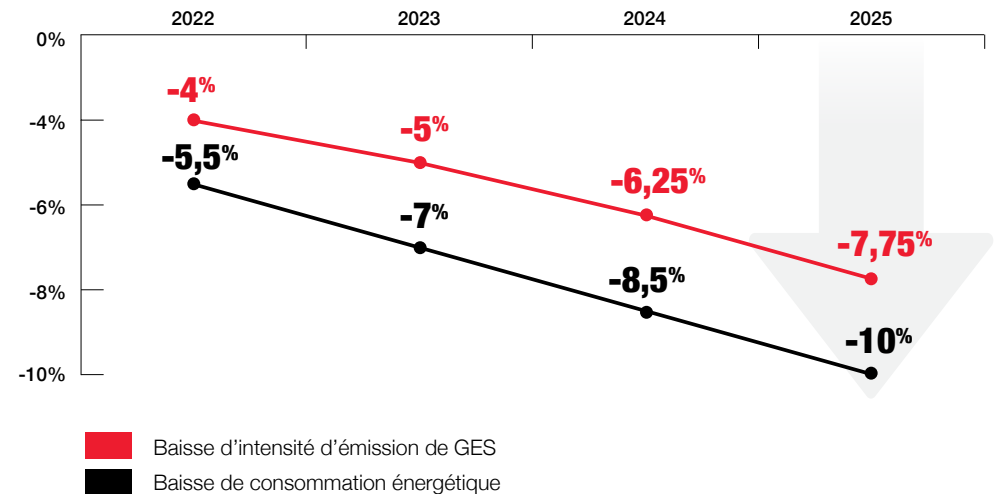
Nous avons deux aspects essentiels d'objectifs de durabilité liés à cet accord :

**10% de réduction cumulative en consommation énergétique d'ici 2025**

**7,75% de réduction cumulative en émission de GES d'ici 2025**

Dans ce cadre, nous avons fixé des cibles de réduction cumulative visant à atteindre nos objectifs prioritaires de réduction.

## Objectifs de réduction cumulative comparativement à 2020



Les cibles énoncées s'entendent d'objectifs annuels cumulatifs envers la consommation énergétique (kWh) et l'émission des GES (lb. CO<sub>2</sub>e) respectivement, conformément à notre accord de prêt lié à la durabilité.



Progrès comparativement à nos

# OBJECTIFS CUMULATIFS 2022



Réduit notre consommation  
énergétique de 6%  
depuis 2021



Réduit nos GES, à l'échelle  
de l'entreprise de près de 1%  
depuis 2021

Bien que nous ayons surpassé notre objectif cumulatif énergétique en 2022 (de 0,5%), nous n'avons pas atteint notre objectif de réduction des GES en raison de plusieurs facteurs, y compris l'augmentation des prix du gaz naturel en raison de la météo, l'agrandissement de nos bâtisses et une augmentation au niveau de la production pour répondre à la demande.

## Ligne de conduite

Alors que nous allons de l'avant, nous avons mis en œuvre plusieurs mesures visant à assurer que nous continuons de progresser vers nos objectifs de réduction, ceci comprend les éléments suivants :

- Établissement d'une feuille de route détaillée pour la réduction des gaz à émission de serre.
- Établissement de rapports mensuels et trimestriels et de processus d'examen visant à nous tenir au courant de nos progrès et à rajuster le tir au besoin.
- Expansion de nos plans d'énergie renouvelable, par exemple l'utilisation des systèmes photovoltaïques et l'évaluation de sources alternatives d'énergie renouvelable pour nos installations, plus spécifiquement les installations qui utilisent les technologies de production d'énergie traditionnelles comme le charbon et le gaz.



## Accroissement de nos champs d'intérêts

# AVOIR UNE PLUS GRANDE INCIDENCE

Bien que la réduction de la consommation énergétique faisait partie de nos champs d'intérêts clés au cours des dernières années, nous avons commencé à suivre et à analyser notre consommation d'eau potable générale, les volumes d'eaux usées et autres formes de déchets (par exemple les matériaux) à l'échelle de notre réseau opérationnel.

La prochaine étape au niveau de nos efforts, comprend l'élaboration d'un cadre de d'intendance de l'eau et la réduction des déchets ainsi que l'évaluation d'options fondées sur la collecte des données.

Jusqu'à présent en 2023, nous avons pris plusieurs mesures visant à accroître nos efforts, en allant au-delà de notre intérêt dans l'efficacité énergétique et ceci comprend les éléments suivants :

- La signature d'un accord avec le Conseil de l'eau, visant à mettre en œuvre le programme d'intendance de l'eau WAVE, ciblant les locations à grande consommation d'eau et visant à identifier les domaines où améliorer la consommation d'eau et les pratiques.
- Prévoir des vérifications environnementales superposées, à l'échelle de toutes les installations, visant à identifier des domaines d'amélioration qui aideraient à réduire l'incidence environnementale.
- Identification de méthodes de réduction des déchets et d'initiatives de réacheminement des déchets.
- Mise en œuvre d'une plateforme complète environnementale permettant de simplifier l'établissement de rapports de niveau II.
- Poursuite de la mise en œuvre d'initiatives de réduction de déchets et de réacheminement des déchets et recherche de nouvelles initiatives ayant un impact équivalent.

Il nous fera plaisir de partager nos résultats et nos objectifs, dans des rapports ultérieurs, en ce qui concerne l'eau et les déchets et les initiatives que nous mettrons en œuvre.



A man with a beard and mustache, wearing a red hard hat with the name 'SAMUEL' on it, safety glasses, and a black polo shirt with a logo on the chest. He is smiling and gesturing with his hands. The background shows a locker room with grey lockers.

# AVANCEMENT SOCIAL

Samuel s'efforce de favoriser un milieu de travail sécuritaire et sain, où les possibilités et les ressources requises pour le développement tant personnel que professionnel, sont accessibles à tous et à toutes. Allant d'opportunités d'apprentissage et de développement à des initiatives de reconnaissance et de mobilisation, nous sommes constamment à la recherche de nouvelles façons de soutenir et d'appuyer nos membres d'équipes.



# SANTÉ ET SÉCURITÉ



Samuel s'engage à réduire notre taux de DART dans le but ultime de ne pas avoir d'accident avec perte de temps

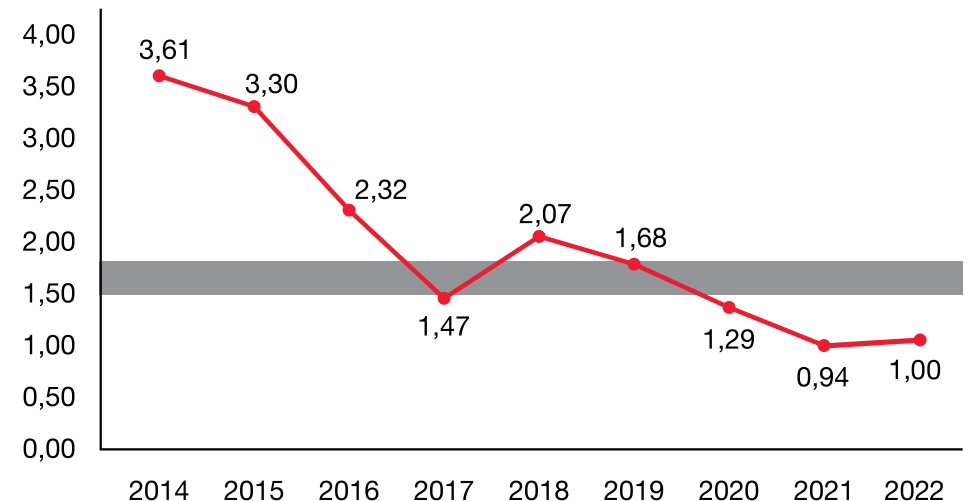
Les meilleures pratiques en matière de santé et sécurité sont intégrées dans tous les aspects de nos activités, allant des procédures opérationnelles à la formation et aux initiatives de communication. Nous signalons et communiquons constamment notre rendement relativement à la santé et à la sécurité, à tous les échelons de l'organisation. Malgré nos efforts, de récents événements isolés démontrent qu'il y a encore du travail à faire.

## Plus des deux tiers de nos installations ont atteint un taux DART 0.

Bien que nous ayons fait des progrès au niveau des sites, nous avons enregistré une augmentation au niveau de notre niveau DART d'entreprise. En 2022, le taux DART de Samuel se situait à 1,00 – une augmentation de 6% par rapport à 2021. Par conséquent, nous avons passé en revue notre programme de santé et sécurité au complet, afin d'assurer la sécurité des membres d'équipes, de maintenir une culture de sécurité positive et de prévenir tout futur accident.

Notre priorité absolue est la sécurité de chaque membre de l'équipe. Cela consiste à fournir des ressources et des formations continues, leur permettant d'adopter un état d'esprit axé sur la sécurité, et identifier et minimiser de manière proactive les risques dans toutes nos opérations.

Nous continuons de favoriser l'amélioration de notre rendement de sécurité. À cet effet, nous élaboré des plans d'action visant à assurer que nous maintenons des lieux de travail sains et sécuritaires et nous avons actualisé nos objectifs de santé et sécurité.



Taux DART de Samuel  
Le taux DART pour le secteur privé se situe entre 1,50 et 1,70, selon le Bureau des statistiques du travail.



# Promouvoir une **MENTALITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

L'éducation et la formation jouent un rôle essentiel dans le maintien d'un milieu de travail sécuritaire. Par l'entremise d'utilisation d'équipement et d'outils appropriés et de protocoles de sécurité et de la reconnaissance des dangers, nous aidons les membres d'équipe à développer les connaissances et les compétences requises pour maintenir un milieu de travail sécuritaire.

En 2022, nous avons augmenté le nombre de cours proposés relativement à la santé et la sécurité et aux procédures d'exploitation sécuritaires, ajoutant 40 cours à notre catalogue.

Plus de

**800**

cours sur la santé et  
la sécurité offerts

Plus de

**44K**

cours de formation en  
santé et sécurité complétés

Près de

**25K**

heures de formation dédiées  
à la santé et la sécurité





# DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION

Nous sommes engagés à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) au sein du milieu de travail – mettant à profit nos diverses idées, compétences et expériences. L'objectif de notre programme de DEI est de mettre en œuvre des initiatives qui non seulement font de Samuel un employeur inclusif et équitable mais permettent également de faire évoluer notre diversité démographique et de représenter les communautés au sein desquelles nous œuvrons. Dans ce cadre, notre stratégie de DEI est axée sur trois piliers : **sensibilisation, évolution professionnelle et portée.**

## Notre main-d'œuvre en un coup-d'œil\*

14%

Des membres du personnel de production sont des femmes

31%

Des membres d'équipes sont des femmes\*\*

30%

Des membres du Comité de Direction sont des femmes

33%

Des membres d'équipes proviennent de groupes ethno/ raciaux minoritaires aux U.S.\*\*\*



\*Toutes les données à l'exception du nombre total de membres, excluent certaines données démographiques du Mexique.

\*\*Le nombre d'employés salariés comprend des employés de l'administration de l'entreprise et des fonctions cléricales.

\*\*\*Fondé principalement sur l'autoidentification au moment de se joindre à Samuel.



Avancement social



## Samuel reçoit le prix Cornerstone AWWMI

En Novembre 2022, Samuel fut honoré par l'Association of Women in Metals Industry (AWMI) par le prix Cornerstone, en tant que membre actif de l'Association, participant souvent et prenant la parole à leurs événements et en participant à la promotion de leurs objectifs : mentorat, éducation, réseautage. Samuel est fier d'être membre de l'AWMI dont la mission est de faire la promotion et l'essor des femmes au sein de l'industrie des métaux.

Tout au long de 2022, nous avons poursuivi nos engagements envers la DEI, en mettant en œuvre plusieurs initiatives visant à créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif. Ces initiatives comprenaient entre autres :

- La mise en place de programmes et d'initiatives internes visant à soutenir les besoins de nos membres d'équipes, par exemple la création du groupe-ressources d'employés « Elevating Women Circle ».
- Le déploiement d'un sondage sur la démographie de l'effectif au Canada, visant à offrir des informations sur la composition de l'effectif et d'aider à identifier les lacunes au niveau des pratiques d'embauche, d'attrition, de rétention et lors des promotions.
- Continuer notre travail de sensibilisation en encourageant les sites à établir des relations au sein de leurs communautés et de collaborer avec les organismes comme les écoles secondaires et les collègues
- Assurer une formation au niveau de la DEI, à tous les membres d'équipes, visant à établir des connaissances fondamentales relativement à la DEI au travail.
- Amplifier les voix des peuples autochtones au Canada en accueillant des conférenciers provenant de communautés autochtones et en les invitant à partager leurs réflexions sur le cheminement vers la vérité et la réconciliation et à évoquer l'histoire selon une perspective autochtone.
- Investissement dans le développement d'opportunités pour les femmes dans les rôles de production. À cet effet, Samuel a offert des opportunités d'apprentissage de progression de carrières comme le Programme de développement des femmes en production.

En 2023, nous présenterons des mesures quantitatives afin de démontrer notre volonté d'avoir en place une main d'œuvre qui reflète les communautés parmi lesquelles nous œuvrons.

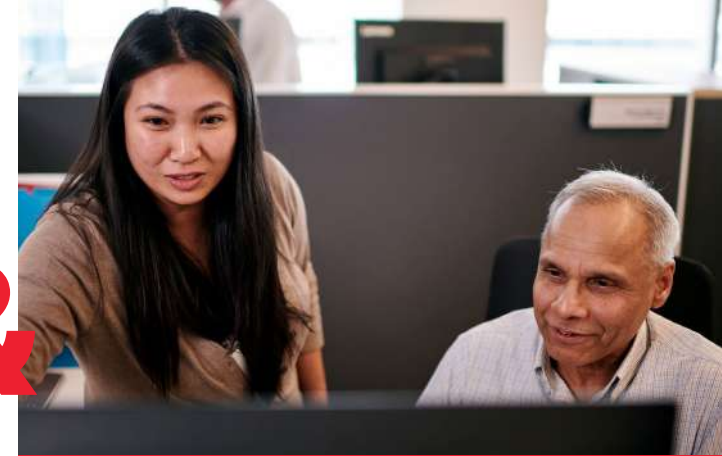


# APPRENTISSAGE & DÉVELOPPEMENT

2022 fut une année record en matière d'apprentissage et de développement pour Samuel, avec plus de 700 transferts internes et la mise en œuvre de multiples initiatives pour assurer le succès de nos membres d'équipes. Ceci a compris les évènements suivants :

- **Lancement de notre programme d'apprentissage sur demande en ligne, Agile Learning Club**, conçu pour soutenir les membres d'équipes de tout niveau ou poste, lors du développement de nouvelles compétences ou pour améliorer les compétences actuelles. Avec plus de 180 cours sur demande disponibles, les membres d'équipe peuvent s'inscrire à des cours couvrant une variété de sujets, y compris, les connaissances financières, les principes fondamentaux de la communication et les compétences en leadership.
- **Officialisation de notre programme de mentorat**, en ligne avec nos priorités de DEI stratégiques. Nous avons élargi la portée du programme afin de pouvoir offrir un soutien et de mettre en lumière les divers talents de Samuel ainsi que d'éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des groupes sous-représentés.
- **Restructuration de notre programme de développement du leadership**, à l'aide d'un modèle d'apprentissage mixte qui intègre des cours en classe et face à face avec l'apprentissage en ligne, de manière structurée et complémentaire, pour améliorer l'engagement des apprenants.
- **Opportunités pour jeunes professionnels** d'utiliser leurs connaissances en dehors des classes et au sein d'un milieu de travail, grâce à des stages et des possibilités de collaboration. En 2022, Samuel a donné l'occasion à plus de 70 étudiants de vivre une expérience de travail actuelle.

Fournir des opportunités aux membres d'équipes d'atteindre leur plein potentiel est essentiel et continue d'être une priorité pour Samuel. Nous continuerons d'investir dans nos membres d'équipes et d'assurer qu'ils ont les outils et les ressources nécessaires au développement de leurs carrières.



## Favoriser une culture de reconnaissance

Nos membres d'équipes sont un des principaux facteurs de réussite de Samuel et ils méritent d'être reconnus pour leur travail. En 2022, nous avons lancé notre nouveau programme de reconnaissance de services visant à reconnaître et récompenser efficacement nos membres. On y retrouve deux aspects :

- **Primes pour services** : un prix monétaire est décerné à un membre, fondé sur le nombre d'années de service actif, ainsi qu'un album numérique de messages de reconnaissance provenant des collègues de travail.
- **Reconnaissance** : reconnu à l'interne comme « remarqué ». Ce programme de reconnaissance par les pairs est conçu afin d'offrir une reconnaissance opportune aux membres « remarqués ». Les membres peuvent faire parvenir et recevoir leurs reconnaissances à l'échelle de différents secteurs ou au sein de leurs équipes et passer des commentaires concernant les messages.



# Favoriser l'engagement & les **COMMUNICATIONS OUVERTES**

L'encouragement des communications dans les deux sens est essentiel au succès de notre entreprise – pour assurer que les membres se sentent inclus, engagés et impliqués. En 2022, nous n'avons cessé de favoriser les communications afin d'assurer que les membres aient accès aux informations et se sentent connectés. Ceci a compris les actions suivantes :

- Tirer parti de nouvelles plateformes et de plateformes existantes, visant à adapter notre stratégie de communications afin de mieux communiquer avec les membres.
- Réorganisation de l'Intranet visant à améliorer l'expérience utilisateur – permettre un accès rapide aux liens, une section pour partager les nouvelles et les histoires et un endroit pour souligner les messages du Président et DG.
- Offrir des lignes de communications ouvertes à notre équipe de Direction, par l'entremise des séances « *Demandez-moi n'importe quoi* » et « *Le café* » avec Colin.
- Organiser des rencontres de mises à jour virtuelles à toutes les locations, visant à rejoindre les membres d'équipes relativement à des sujets clés, à partager des mises à jour concernant les affaires et à poser des questions en temps réel.
- Partager les mises en vedette des membres d'équipes, mettant à l'avant les membres à l'échelle des activités de Samuel et les remerciant de leurs contributions.
- Développer une expérience d'accueil et d'intégration numérique visant à offrir un soutien aux nouveaux employés – indépendamment de leur location – et de créer une expérience d'accueil uniforme, pour aider ces employés à s'intégrer le plus rapidement possible et à se sentir confiant dans leurs nouveaux rôles.
- Proposer des directions pour les membres afin qu'ils puissent fournir leurs commentaires, par l'entremise de sondages et de suivis ponctuels, tout au long de l'année, en lien avec différents sujets, y compris la fréquence de séances de mises à jour virtuelles, le contenu partagé sur l'Intranet et beaucoup plus.



## Programme de communications avec les employés « primé »

Samuel est fier d'avoir été reconnu par Ragan Communications, en ayant été mentionnés dans deux catégories lors de leur Programme de prix pour les Communications avec les employés. Nous avons été reconnus pour nos programmes de Reconnaissance d'employés et d'Accueil et d'intégration, qui engagent et connectent nos membres d'équipes depuis leurs débuts et durant leurs périodes d'emploi. Il s'agit de la seconde fois que Samuel est reconnu par Ragan Communications pour nos programmes

## Les membres d'équipes donnent leurs avis

En 2022, nous avons mené un deuxième sondage sur l'engagement des employés. Le sondage biannuel a donné l'occasion aux membres de partager leurs commentaires de façon confidentielle, relativement à différents sujets, y compris, la culture, les relations entre secteurs et les relations organisationnelles et où nous nous dirigeons.

Nous nous félicitons d'avoir enregistré un taux de réponse de plus de 70% et le pourcentage de personnes sondées engagées a non seulement augmenté de 5% comparativement aux résultats antérieurs mais nous a également placé au dessus de la moyenne d'évaluation de 61%, pour les organismes du même groupe.

Les commentaires provenant du sondage ont mis en évidence nos points forts et les zones d'opportunités. Ces informations seront utilisées pour élaborer des plans d'action pour l'entreprise, l'unité d'affaires et les équipes.





## Efforts visant le bien-être

# DE NOS COMMUNAUTÉS

En 2022, nous avons continué de soutenir des œuvres caritatives et des organisations au sein des communautés parmi lesquelles nous œuvrons et nous avons continué nos actions de secours humanitaires.

Cette année a également marqué la première année complète de notre Programme communautaire dirigé par l'équipe et qui invite les membres à désigner un organisme caritatif de leur choix, pour recevoir un soutien de l'entreprise.

Par l'entremise du Programme communautaire de Samuel, nous avons appuyé un bon nombre de causes, y compris, le bien-être animal, le bien-être des anciens combattants et beaucoup plus. Le Programme est unique car il permet de recevoir un apport direct provenant des membres, d'attirer l'attention vers des causes qui les passionnent et de partager leurs histoires avec la communauté de Samuel.



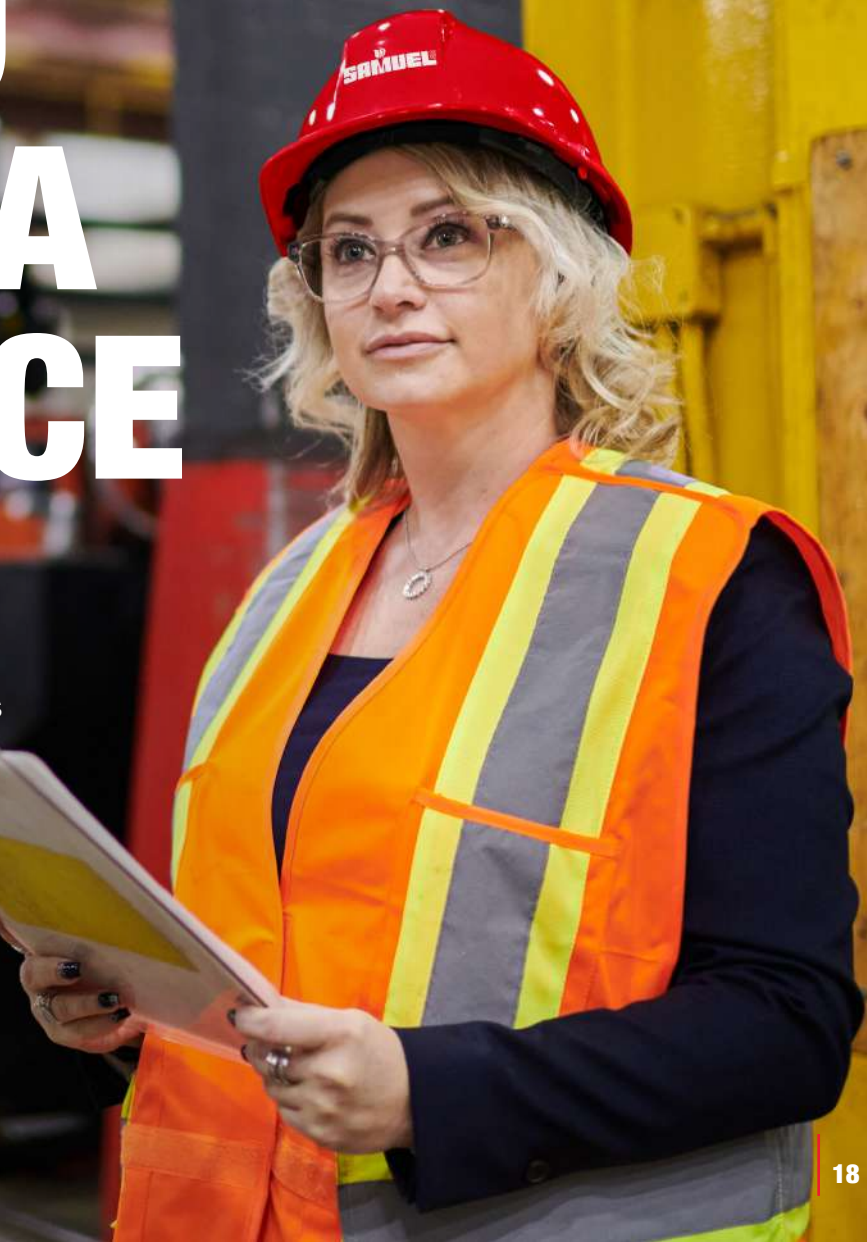
**260+**  
causes soutenues à l'échelle du Canada, des U.S. et du Mexique

---

Plus de  
**500**  
**milles \$**  
en dons

# PROGRÈS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE

Des pratiques et politiques de bonne gouvernance sont essentielles pour stimuler le rendement, créer la confiance auprès des membres et des clients et pour assurer la continuité des activités. En intégrant des principes de bonne gouvernance à l'échelle de nos activités, nous avons la certitude de fonctionner en conformité avec nos valeurs, tout en adhérant aux normes d'intégrité les plus strictes.





Progrès au niveau de la gouvernance

# GOUVERNANCE & ETHIQUE

En 2022, nous avons poursuivi l'évolution et l'application de nos politiques et pratiques de gouvernance, afin d'assurer que nous sommes guidés par un ensemble solide de valeurs et une solide éthique en affaires. Certains de ces éléments comprennent les suivants :

- La mise à jour de notre Code de conduite visant à refléter l'évolution de nos activités et les marchés parmi lesquels nous œuvrons.
- Reconnaissance annuelle provenant des membres d'équipes internes et des tiers.
- Offre de formation et d'informations concernant notre Code de Conduite et nos politiques, visant à assurer leur compréhension et leur respect.
- Inclusion des attentes spécifiées dans le Code de conduite, dans toutes les transactions commerciales et de travail
- Continuer d'offrir la ligne d'alerte éthique, une façon confidentielle et anonyme pour les membres de signaler toute préoccupation éthique, en tout temps, à des tiers de bonne réputation (NAVEX Global).\*

## Intégration des facteurs ESG dès le début

Tout comme il est exigé de nos membres d'équipes de s'aligner avec nos valeurs et notre engagement envers les facteurs ESG, les fournisseurs, les vendeurs, les sous-traitants et les partenaires doivent également respecter ces facteurs. Afin d'assurer que nous continuons de collaborer avec des individus qui respectent et partagent notre engagement envers les facteurs ESG, nous avons mis à jour nos modalités et conditions en matière d'approvisionnement et notre Code de conduite pour fournisseurs et y avons inclus les attentes concernant les pratiques de travail forcé., les exigences réglementaires et les engagements environnementaux. En 2023, nous continuerons de renforcer nos relations avec les partenaires d'affaires, par l'entremise de la mise en place de processus et outils additionnels, visant à identifier les risques critiques au niveau de ces relations.



\*Les appelants peuvent demeurer anonymes, sauf si le signalement anonyme est interdit par la loi.



Progrès au niveau de la gouvernance

# SAMUEL ET LA CONFORMITÉ

Nous continuons d'offrir une formation annuelle relativement à notre Code de conduite et à toute autre politique de gouvernance applicable afin d'assurer que nos membres d'équipes disposent des connaissances et de la compréhension requises pour prendre les meilleures décisions possibles.

**898**

Cours de formation en conformité offerts

**62 767**

Cours de formation en conformité complétés

Près de

**33 383**

Heures consacrées à la formation en conformité



Progrès au niveau de la gouvernance

# PROTECTION DES DONNÉES, CONFIDENTIALITÉ & CYBERSÉCURITÉ

Nous investissons massivement dans la protection des données et des pratiques de cybersécurité, dans la mise en place de méthodes proactives et dans les mesures de protection de nos renseignements confidentiels – pour nos clients, nos activités et pour nos membres d'équipes. Nous utilisons une approche de défense en profondeur, à l'aide de technologies professionnelles et des meilleurs outils disponibles, afin d'assurer la sécurité de nos données, y compris la mise en place de solutions basées sur l'IA et qui utilisent des algorithmes intelligents pour détecter les menaces et y répondre en temps réel. De plus, nous avons des politiques en place qui décrivent clairement nos attentes et fournissent des orientations relativement à la protection des données, à la confidentialité et à la cybersécurité. Pour assurer la conformité, nous offrons des modules de formation obligatoires et des séances d'informations, qui dotent nos membres d'équipes des connaissances requises pour prendre des décisions intelligentes et nous offrons des scénarios d'hameçonnage pour tester les connaissances acquises.

Pour la seule année 2022, les membres d'équipes  
de Samuel ont complété plus de 12 000 sessions  
de formation sur la cybersécurité.





Progrès au niveau de la gouvernance

# GESTION & SURVEILLANCE

Samuel est dirigé par l'entremise d'un Comité de direction (CD) et orienté par un Conseil d'administration, composé de personnes qui possèdent de vastes connaissances et une gamme étendue et diversifiée d'expériences. Ensemble, ils s'efforcent de garantir le succès de nos activités commerciales et de demeurer un partenaire de confiance et un employeur de choix ainsi qu'une organisation d'intendance.



**20% des membres du Conseil d'administration sont des femmes**  
**30% des membres du Comité de direction (CD) proviennent de minorités raciales ou ethniques**

## Comité de direction

- COLIN OSBORNE**, Président & Directeur général
- JOHN AMODEO**, Directeur financier
- BRIAN BEDONT**, Président, Centres de services U.S
- ANTHONY CHIESA**, Président, Centres de services canadiens
- CECILE CHUNG**, Avocate générale Secrétaire générale
- BRIAN COOKE**, Président, Fabrication
- KAREN FENTON**, Chef des Ressources Humaines
- KATHY MCLEOD**, Directeure de l'informatique
- SID SOUSA**, Chef du Services d'achats
- BRIAN UCHIKATA**, VP, Stratégie d'entreprise & Développement des affaires

## Conseil d'administration

- JOHN CALDWELL**, Président/Directeur
- CHRIS AYERS**, Directeur
- RICK BALAZ**, Propriétaire/Directeur
- BRIAN GIBSON**, Directeur
- PAUL JEWER**, Directeur
- JON LINDEKUGEL**, Directeur
- MARLENE McGRATH**, Directeure
- PATRICE MERRIN**, Directeur\*
- COLIN OSBORNE**, Directeur/Président & DG
- MARK SAMUEL**, Propriétaire/Directeur



## Fiers d'être reconnu parmi les entreprises les mieux gérées

En mai 2023, Samuel s'est classé parmi les entreprises les mieux gérées au Canada pour la deuxième année d'affilée. Cette distinction reconnaît les entreprises privées canadiennes les mieux gérées. Nous sommes encore une fois très honorés d'avoir reçu cette distinction, une distinction qui reconnaît notre équipe de leadership et l'engagement des propriétaires et du Conseil envers le succès de l'entreprise, leur intégrité envers la résilience et les efforts collectifs de notre équipe

\*Representative on behalf of Owner, Kim Samuel.

# VISION D'AVENIR

Notre engagement inébranlable à assurer un avenir meilleur continue de s'accroître. Nous sommes reconnaissants du dévouement des membres d'équipe et du soutien continu des propriétaires et du Conseil, qui fournissent l'orientation et les encouragements requis pour donner vie à nos différents programmes. Nous sommes fiers de nos progrès à l'échelle de tous les domaines de la DEI et nous sommes motivés par les nombreuses possibilités à venir.

En 2023, nous nous ferons un plaisir de faire progresser nos efforts relativement à la DEI et de partager nos progrès. Ces efforts comprendront entre autres.

- La mise en place de plans détaillés visant à améliorer nos plans de suivi pour le réacheminement et la réduction des déchets et de l'eau.
- L'établissement de rapports relativement aux mesures quantitatives visant à concrétiser notre objectif de refléter les communautés au sein desquelles nous œuvrons.
- Continuer d'investir dans notre main-d'œuvre et dans les communautés que nous desservons.
- Le maintien et l'application de notre Code de conduite – chaque jour et dans toutes nos actions – afin d'assurer que nous continuons d'opérer de façon éthique et avec intégrité afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles pour nos clients et pour les employés.

Notre volonté d'investir dans nos employés, nos programmes et nos politiques, demeure inébranlable, ainsi que notre promesse de fournir des mises à jour concernant nos efforts et les engagements décrits dans le présent rapport. Avec nos valeurs – intégrité, respect, agilité, courage et appartenance – au premier plan, nous continuerons de remettre en cause le statut quo afin de générer des résultats significatifs et d'améliorer nos efforts de DEI.



# À PROPOS DE SAMUEL

Fondé en 1855, Samuel, Son & Co., Limited, est un réseau familial intégré de divisions de fabrication, de transformation et de distribution de métaux. Les membres d'équipes de Samuel fournissent des métaux, des produits industriels et des services à valeur ajoutée connexes, à partir d'emplacements à l'échelle de l'Amérique du Nord. L'entreprise tire parti de son expertise de l'industrie, de l'étendue de son expérience et de la passion de ses employés pour aider à favoriser le succès des entreprises nord-américaines – un client à la fois.

Samuel dessert divers marchés de produits industriels par l'intermédiaire de nos groupes commerciaux et de nos divisions de fabrication dédiés. Grâce à notre accès à une gamme complète de produits métalliques et de capacités de traitement, nous nous efforçons d'être un fournisseur stratégique – fourniture de produits, de services et de solutions, adaptés aux différents marchés que nous desservons.

**Visiter [Samuel.com](http://Samuel.com) pour en savoir plus**

 **SamuelSonCo1855**

 **@SamuelSonCo\_1855**

 **SamuelSonCo**

 **SamuelSonCo**

