



Qui nous sommes

RAPPORT SUR LES CRITÈRES ESG 2021





« Belle eau » - Photo de notre mine de Wedron en Illinois.

COUVERTURE (DE GAUCHE À DROITE) :

« Doux automne! » - Photo prise par Eric Goulet (superviseur de la production) devant notre bassin de résidus.

« Plantation d'arbres indigènes » - Photo montrant Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordonnateur environnemental) en train de planter un duraznillo sur notre site de Canoitas.

« Lever de soleil » - Photo prise par Jeremy Wagner (directeur des opérations) des panneaux solaires sur notre site de Menomonie au Wisconsin.

Table des matières

À propos de ce rapport.....	3
Un message de notre chef de la direction.....	4
À propos de Covia.....	5
Bilan de l'année	8
Gérance environnementale	11
Se servir des meilleures pratiques en matière de gestion environnementale	12
Engagement à lutter contre les changements climatiques.....	13
Utilisation responsable des ressources	16
Respecter la terre, protéger la biodiversité.....	19
Impact social positif.....	25
Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout	26
Améliorer notre culture	33
Impact sur la communauté et philanthropie.....	39
Innovation et durabilité des produits.....	45
Gouvernance et éthique responsables	51
Assurer une gouvernance d'entreprise solide.....	52
Notre engagement envers la durabilité de la chaîne d'approvisionnement...57	
Notre approche en matière d'éthique, de conformité et de transparence	60
Un merci spécial aux membres de notre équipe.....	63
Indice SASB 2021	65
Index des Objectifs qui inspirent : ESG 2030	69



À propos de ce rapport

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au rapport de Covia sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de 2021. Ce rapport marque notre 18^e année consécutive de divulgation de la responsabilité sociétale de l'entreprise, et il présente des progrès importants et des informations sur les activités ESG qui ont eu lieu dans notre organisation en 2021. Nous avons préparé ce rapport conformément à la norme du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sur l'industrie minière et des métaux afin de divulguer notre performance sur des sujets et des indicateurs spécifiques à notre entreprise et d'intérêt pour nos parties prenantes.

Alors que nous continuons à élaborer un rapport sur nos thèmes les plus prioritaires, en 2021, nous avons réorganisé la structure de notre rapport autour des piliers **ENVIRONNEMENTAUX**, **SOCIAUX** et de **GOVERNANCE** pour refléter la nature globale de notre engagement de longue date envers la responsabilité sociétale de l'entreprise. De plus, nous sommes heureux de vous présenter les objectifs ESG officiels à l'échelle de l'entreprise. Nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030** comprennent des indicateurs pour encourager la responsabilité et améliorer la transparence autour de nos initiatives ESG, et nous avons identifié plusieurs Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD des Nations Unies) qui sont en ligne avec ces efforts.

« Lieu de repos » - Photo prise par Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordonnateur environnemental) d'un papillon à Canoitas.



NOS PILIERS ESG ET NOS THÈMES PRIORITAIRES

GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE

- Gestion environnementale
- Changements climatiques
- Utilisation responsable des ressources
- Biodiversité et réhabilitation du terrain

IMPACT SOCIAL POSITIF

- Santé et sécurité
- Notre culture
- Impact sur la communauté et philanthropie
- Innovation et produits durables

GOVERNANCE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

- Gouvernance d'entreprise
- Partenariats durables
- Éthique, conformité et transparence

Nous espérons que vous apprécierez découvrir notre performance et les étapes importantes que nous avons atteintes en matière de critères ESG dans notre rapport 2021. Vous pouvez aussi nous faire part de vos commentaires en nous écrivant à l'adresse ESG@coviacorp.com.

Un message de notre chef de la direction



Chères parties prenantes de Covia,

Pour Covia, 2021 a été une année transformatrice qui a apporté des changements positifs, des réalisations remarquables et de solides performances dans l'ensemble de notre entreprise. Notre équipe a mis en œuvre notre stratégie à long terme afin de devenir le premier fournisseur de solutions minérales et spécialisées pour les marchés industriels et de l'énergie. Tout au long de l'année, l'équipe de Covia a conclu de nouveaux partenariats importants, réalisé plusieurs investissements pour développer nos capacités et notre expertise, en plus de doubler notre flux d'innovations. De plus, pour la première fois, nous avons établi une stratégie ESG complète et pluriannuelle. Ces actions, combinées à notre culture axée sur les résultats et la performance, ont permis à Covia de réaliser des gains sur l'amélioration des conditions du marché, ce qui a conduit à une augmentation de volume de 20 % en 2021.

Le dévouement, la collaboration et le travail d'équipe de nos membres de l'équipe Covia m'inspirent et me rendent incroyablement fier. Tout au long de notre parcours, nous continuerons à rehausser la barre en tant que chef de file de l'industrie dans tous les secteurs de notre entreprise, y compris en ce qui a trait à notre engagement à exercer nos activités de manière responsable. Nos initiatives et programmes exhaustifs en matière d'ESG soulignés dans ce rapport démontrent clairement **QUI NOUS SOMMES**, et comment le riche parcours de notre entreprise et son engagement de longue date envers notre responsabilité sociétale continuent de guider nos actions.

Voici les Objectifs qui inspirent : ESG 2030 de Covia

En 2021, nous avons mis l'accent sur les objectifs de performance ESG à long terme en développant nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**, et nous sommes fiers de vous les présenter pour la première fois dans ce rapport. Ces dix objectifs ont été développés par des membres de l'équipe Covia dans l'ensemble de l'entreprise, et leur but est de générer des progrès tangibles et évaluable dans les domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact. Nous avons hâte de faire le point sur ces objectifs et de vous présenter les progrès accomplis.

Vous pouvez trouver plus d'informations à ce sujet dans la section [Bilan de l'année](#) et dans tout ce rapport en général.

Même si nous pourrions seulement voir quels progrès nous avons réalisés par rapport à nos objectifs ESG à long terme à la fin de 2022, je suis incroyablement fier de ce que nous avons accompli en 2021. Au cours de l'année, nous nous sommes vraiment concentrés

à promouvoir une mentalité où la **sécurité passe avant tout** et une **culture inclusive**, tout en menant nos activités avec le plus haut niveau **d'intégrité**. Ensemble, les membres de notre équipe ont passé **5 790 heures à faire du bénévolat** dans les communautés où ils vivent et travaillent, et la Fondation Covia a continué d'appuyer des causes importantes en investissant **1,1 million \$** dans les communautés locales. De plus, il va de soi que nous avons rehaussé notre engagement à réduire notre **impact environnemental** en poursuivant les efforts de réhabilitation du terrain de nos mines et de nos sites de traitement, et en concluant des partenariats qui prennent soin des écosystèmes biodiversifiés et les protègent.

Bien que ces efforts soient significatifs, il reste encore du travail à faire. Nous prenons au sérieux notre responsabilité de répondre aux besoins de nos parties prenantes, et en adoptant une approche d'amélioration continue et en mettant l'accent sur la transparence, nous nous efforçons chaque jour de **tenir nos promesses** en tant que partenaire fiable et de confiance.

Avant de terminer, je tiens à exprimer ma sincère gratitude aux 2 200 membres de notre équipe qui ont travaillé sans relâche à la création d'un avenir solide et durable pour Covia. Grâce à votre travail acharné et à votre ténacité, nous avons atteint des étapes importantes et obtenu du succès pour notre entreprise. Quand je pense à tous les éléments importants qui entrent dans **QUI NOUS SOMMES**, je suis très reconnaissant que chacun d'entre vous fasse partie de notre équipe. Pour nos lecteurs, j'espère que vous apprécierez les photos de nos installations, des employés, de la faune et des communautés présentées tout au long de ce rapport. La plupart ont été prises par des membres dévoués de notre équipe à l'échelle mondiale de l'entreprise. Après tout, ce sont les gens engagés à conduire chaque jour Covia vers le succès et ils représentent la partie la plus importante de l'identité de Covia.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire ce rapport et de votre soutien continu au cours de cette phase passionnante de notre parcours ESG.

Cordialement,

Andrew Eich

Président et directeur général



À propos de Covia

Covia est l'un des principaux fournisseurs de solutions minérales et matérielles de grande qualité pour les marchés industriels et de l'énergie qui sont fournies par le biais d'un réseau de distribution global et à la pointe de l'industrie. Nos produits sont des composants essentiels qui donnent une vue cristalline à travers votre fenêtre, le blanc brillant pur du comptoir de cuisine, la texture homogène dans les fosses de terrains de golf où se jouent des championnats, et la force et la résilience à la teinte parfaite de la peinture sur vos murs. Nous soutenons nos clients et créons de la valeur partagée en recueillant des données sur la marché, en adoptant une mentalité de solution à long terme et en développant une culture axée sur l'innovation. Des minéraux bruts aux produits hautement techniques, nous offrons des fonctionnalités innovantes à prix compétitif.

..... Nous croyons au grand potentiel des partenariats à long terme, lesquels sont fondés sur la fiabilité et l'innovation, qui profitent à tout le monde.

« Terre de sable » - Photo prise par Jordyn Richmond (ingénieure en environnement) d'un dépôt de matériaux à notre mine de Camden au Tennessee.

UN PETIT APERÇU DE COVIA



Plus de **2.200**
Membres de l'équipe



Plus de **2.000**
clients dans le monde



Plus de **27**
millions de tonnes vendues
en 2021



47 installations de production

5 laboratoires et installations de
recherche et développement

28 terminaux logistiques

10 bureaux dans **4** pays

Notre produit Glassil® est un composant clé dans le verre utilisé pour fabriquer les vitres des fenêtres.

NOS MARCHÉS, NOS PRODUITS ET NOTRE EXPERTISE

NOS MARCHÉS

- Verre
- Revêtements et polymères
- Matériaux de construction
- Céramique
- Fonderie
- Sports et loisirs
- Filtration de l'eau
- Énergie



De l'énergie aux sports en passant par les articles ménagers, nos minéraux sont au cœur de la performance et du succès d'une grande variété de marchés.



NOTRE EXPERTISE

- Mélange à la demande personnalisé
- Micronisation
- Traitements thermiques
- Ensachage et emballage
- Logistique
- Traitement de surface
- Soutien technique

Covia peut tout vous fournir, de l'approvisionnement à la livraison, en passant par l'emballage et tout le reste.



« Processus humide » - Photo prise par Tammy Rudd (coordonnatrice des achats/superviseure de l'entrepôt) d'un dépôt de matériaux humides à notre installation de Marston en Caroline du Nord.

NOS PRODUITS

- Sable de silice de grande pureté
- Feldspath
- Syénite néphélinique
- Carbonate de calcium
- Argile
- Kaolin



Parcours et étapes importantes de notre entreprise

Établie il y a près de 100 ans, Covia repose sur des regroupements et des acquisitions d'entreprises stratégiques, et sur l'excellence opérationnelle, des portefeuilles de produits solides, une mentalité axée sur l'innovation, en plus d'une expertise qui répond aux besoins de nos clients des marchés industriels et de l'énergie. Nous avons atteint de nombreuses étapes importantes au sein de plusieurs industries et marchés tout au long de notre parcours, lesquelles ont pu être atteintes grâce à nos partenariats à long terme. Nous sommes impatients de mettre ces expériences et ces réussites à profit tout en continuant de développer d'autres relations.

Pour en savoir plus sur notre engagement continu à mener nos activités de manière responsable, ainsi que sur la structure de gouvernance de notre entreprise et nos pratiques améliorées suite à notre transition vers une société fermée, veuillez consulter la section [Gouvernance et éthique responsables](#) de ce rapport.

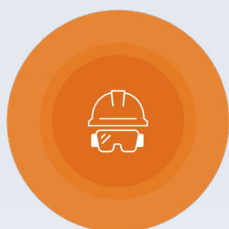
Photo prise par Kimberly Essi (adjoite administrative exécutive) d'une activité de consolidation d'équipe pour l'équipe de la haute direction appuyant la BASE Camp Children's Cancer Foundation.

Nos valeurs

Chez Covia, nous croyons qu'il faut mener nos activités de la bonne façon. Les membres de notre équipe continuent d'appliquer cette idée partagée en faisant toujours preuve de nos valeurs Covia : l'ensemble d'engagements uniques pour fournir des solutions axées sur le client et renforcer nos partenariats. Elles aident à définir notre culture de performance et de responsabilité en donnant le ton à ce que nous faisons au quotidien et à la façon dont nous interagissons avec nos clients, les communautés, nos parties prenantes et les uns avec les autres.



Nos valeurs sont au cœur de notre identité et de notre façon de mener nos activités. Elles reflètent **QUI NOUS SOMMES**.



La sécurité avant tout.

Favoriser un environnement de travail sécuritaire, même si c'est plus difficile dans notre secteur d'activités que dans d'autres, est primordial dans tout ce que nous faisons. Que ce soit dans nos usines ou dans nos bureaux, la sécurité est essentielle pour le bien-être non seulement des membres de notre équipe, mais aussi celui de nos clients, des communautés et de l'environnement.



Penser différemment.

Chez Covia, des choses audacieuses se produisent. Nous encourageons l'innovation, une approche créative à la résolution de problèmes et la collaboration constructive pour développer notre entreprise de manière continue et positive. Pour permettre à cette culture de collaboration et d'innovation de bien s'ancrer, nous nous engageons à réunir une main-d'œuvre véritablement diversifiée et inclusive, où les compétences, les expériences et les perspectives uniques sont mises de l'avant et à profit.



Tenir nos promesses.

Quand nous tenons nos promesses, nous nous tenons responsables de nos engagements et faisons confiance aux autres. Ça signifie que nous créons des équipes collaboratives et les responsabilisons. Enfin, ça signifie que nous nous efforçons constamment de dépasser les attentes et de reconnaître les réussites.



Agir de façon responsable.

Nous nous engageons à mener nos activités de manière durable parce que c'est ce qu'il faut faire afin de créer des communautés plus fortes pour nos voisins pour les prochaines générations. Nous sommes fiers de soutenir les passions philanthropiques des membres de l'équipe et d'accroître ce soutien par le biais d'initiatives d'investissement communautaire et de dons financiers.



« Covia Cares » - Photo prise par Gabrielle Carpenter (designer numérique et visuelle) d'Andrea Sokol et de John Hurst lors d'une journée d'action Covia Cares.

Bilan de l'année

2021 a été une année où nous avons fait d'immenses progrès et atteint des étapes importantes pour notre entreprise. Alors que nous faisons le bilan de l'année, nous sommes fiers de souligner les réussites démontrant notre engagement envers la responsabilité sociétale de l'entreprise et de continuer à accroître les efforts réalisés en matière de critères ESG depuis des décennies. Que se soit en assurant la sécurité et la santé des membres de notre équipe, en protégeant et en préservant les ressources naturelles et les écosystèmes biodiversifiés de la planète, ou en investissant notre temps et notre argent dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, nous continuons de démontrer que **QUI NOUS SOMMES** va au-delà des matériaux que nous produisons, mais aussi que nous pouvons avoir un impact positif dans chacune de nos interactions.

MOMENTS FORTS DE 2021

Nous avons établi nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**, lesquels sont composés de 10 objectifs et de 19 indicateurs ciblés pour évaluer nos progrès.

GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE

- Nous avons obtenu ou maintenu la certification du Wildlife Habitat Council pour 17 sites actifs, notre site de NSO au Canada étant en nomination pour le Prix Reptile du WHC.
- Nous avons identifié notre niveau de référence pour les émissions de GES des Catégories 1 et 2 à **572,9 milliers de tonnes métriques d'équivalent CO₂**.
- Nous avons conclu un partenariat avec la Arbor Day Foundation et aidé à planter **13 900 arbres**.
- Nous avons recyclé **98 %** de l'eau de notre site de Tunnel City au Wisconsin.
- Nous avons réhabilité **plus de 30 acres** dans l'écosystème de dunes côtier du lac Michigan.

IMPACT SOCIAL POSITIF

- Les membres de l'équipe ont complété **5 790 heures de bénévolat**.
- Nous avons déboursé **1,1 millions \$** en investissements communautaires par l'entremise de la Fondation Covia.
- Entre eux, les membres de l'équipe Covia ont complété **33 heures de formation sur la sécurité et la santé** chacun.
- Nous avons engagé des membres de l'équipe d'origines diverses pour occuper **83 %** des postes de direction vacants, en plus d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction de **63 %** par rapport à l'année précédente.
- Nous avons **lancé avec succès LUMINEX™**, un enduit ultra blanc fabriqué aux États-Unis, ce qui simplifie la logistique de transport et de chaîne d'approvisionnement pour les clients.

GOVERNANCE RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

- Nous avons établi un nouveau **conseil d'administration**.
- Nous avons diversifié et augmenté **l'expertise** de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction exécutive.
- Nous avons réduit de **33 %** le potentiel d'envoi à Covia de courriels d'hameçonnage par rapport à la moyenne de l'industrie.
- Nous avons nommé une **équipe de direction ESG** pour faire progresser nos objectifs en matière de critères ESG.
- Nous avons dépensé **160 millions \$** auprès d'entreprises locales dans les communautés où nous exerçons nos activités.

L'ESG chez Covia

Notre stratégie ESG est conçue non seulement pour répondre aux besoins de nos parties prenantes en ce moment, mais aussi pour assurer un avenir durable pour les prochaines générations. En établissant nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**, nous avons tracé la voie de façon à concrétiser cet engagement par le biais d'actions ciblées et mesurables. Établis en partenariat avec un grand groupe inclusive d'experts internes et de partenaires externes, nos objectifs tournent autour de nos piliers ESG et traitent des questions essentielles pour nos parties prenantes et notre entreprise.



« De l'autre côté de l'étang » - Photo prise par Becky Sullivan (directrice des services administratifs) de l'étang de notre bureau de Huntersville en Caroline du Nord.

Le but de nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030** est de :

- assurer un environnement de travail sécuritaire, sain et inclusif où le développement professionnel et personnel des membres de notre équipe est soutenu et mis de l'avant;
- s'engager à prendre des mesures en faveur du climat en réduisant les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'ensemble de nos opérations, et en protégeant l'environnement pour les prochaines générations en conservant les ressources et en protégeant la biodiversité; et
- investir dans les communautés où nous vivons et travaillons en faisant du bénévolat, en contribuant au niveau financier et en s'engageant régulièrement à identifier et répondre aux besoins de ceux que nous desservons.

De plus, nous avons évalué les 17 ODD de l'ONU, et nous en avons identifié 11 sur lesquels nous pensons pouvoir avoir un impact direct et qui sont en ligne avec nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**. Cela démontre notre approche réfléchie et axée sur les parties prenantes pour développer et travailler à la réalisation de nos aspirations en matière d'ESG.

2021 a été une année fondamentale pour nous. Nous avons travaillé à établir des cibles et à mettre en œuvre les systèmes, processus et ressources appropriés pour mesurer efficacement nos progrès au fil du temps. Pour consulter les progrès effectués par rapport à chaque cible incluse dans nos objectifs, veuillez vous référer aux sections s'y rapportant de ce rapport.

Pour en savoir plus sur notre stratégie et nos efforts ESG, visitez la [page ESG](#) sur notre site Web.

Nos Objectifs qui inspirent :

ESG 2030

Comme nous le faisons depuis longtemps, nous continuons de développer la responsabilité sociétale de notre entreprise grâce à des objectifs ambitieux visant à accélérer nos progrès et nos performances en matière d'ESG jusqu'en 2030.

Voici nos **Objectifs qui inspirent**, la **gérance environnementale**, l'**impact social positif** et la **gouvernance et l'éthique responsables**.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT Gérance environnementale



Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 20 % par tonne.



Protéger l'approvisionnement en eau essentiel en mesurant la consommation sur tous les sites et en recyclant 90 % de l'eau dans les zones où c'est une ressource plus rare.



Préserver, restaurer et augmenter la biodiversité grâce à des pratiques de conservation et de réhabilitation du terrain.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT Impact social positif



Assurer la sécurité et la santé des membres de notre équipe en améliorant tous nos taux d'incidence et en réduisant les expositions potentielles à la silice respirable.



Améliorer nos communautés grâce à 10 millions \$ en dons et 50 000 heures de bénévolat consacrées par les membres de notre équipe.



Développer nos offres de produits durables tout en faisant ressortir leurs avantages inhérents sur la société.



Créer une culture bâtie sur la diversité et l'inclusion en améliorant la représentation au sein de la main-d'œuvre et de la direction, et en favorisant un plus grand sentiment d'appartenance parmi les membres de l'équipe.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT Gouvernance et éthique responsables



Collaborer avec nos parties prenantes en évaluant l'engagement des membres de notre équipe et en élaborant des plans d'action communautaires où nos sites se trouvent.



Mettre l'accent sur l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement en instituant un Code de conduite des partenaires commerciaux et en mettant en œuvre un programme d'évaluation des critères ESG.



Accroître la transparence de l'entreprise en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies et en rédigeant nos rapports en ligne avec les critères ESG avec les cadres en vigueur.

« Lever de soleil » - Photo de Martín Martínez Franco (opérateur de procédé de lavage) de notre site à Ahuazotepec au Mexique.



« Printemps » - Photo de fleurs à notre site de Tunnel City au Wisconsin.

Gérance environnementale

Chez Covia, nous continuons d'innover et de mener nos activités en mettant délibérément l'accent sur la protection de notre planète. La gérance environnementale est solidement ancrée dans l'ADN de notre entreprise et occupe une belle place dans nos rapports sur la responsabilité sociétale de l'entreprise depuis 18 ans.

Nous continuons de développer et d'élargir nos efforts environnementaux en nous attaquant au défi des changements climatiques, en préservant les ressources naturelles telles que la terre et l'eau, et en protégeant la faune et d'autres formes de biodiversité.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT

Gérance environnementale

Réduire les
émissions de GES

Protéger
l'approvisionnement
en eau essentiel

Préserver, restaurer et
améliorer la biodiversité



Tirer parti des meilleures pratiques en matière de gestion environnementale

Notre [déclaration environnementale](#) définit l'approche globale de Covia en matière de protection et de préservation de l'environnement. De plus, elle décrit les attentes et les principes essentiels pour mener nos activités de manière responsable et durable, y compris :

- maintenir ou dépasser les attentes par rapport aux exigences environnementales et aux normes de l'industrie applicables;
- évaluer et atténuer les responsabilités et les risques environnementaux potentiels; et
- Gérer les terres de façon structurée et réfléchie avant, pendant et après les opérations minières.

Nous nous attendons à ce que cette déclaration, ainsi que nos diverses politiques, soit appliquée dans nos pratiques commerciales et par tous les membres de l'équipe Covia. De plus, nous avons intégré des cibles environnementales dans les processus d'examen de la performance et la structure salariale de nos dirigeants. Ces cibles sont diffusées dans l'ensemble de l'organisation et sont incluses dans divers indicateurs de performance départementaux et individuels des membres de l'équipe.

L'approche historique de Covia en matière de gestion environnementale est axée sur la conformité réglementaire et l'amélioration continue, chaque site étant responsable de définir les priorités locales, puis d'y répondre. L'activation locale a généré plusieurs avantages en termes d'amélioration de l'engagement et de la performance au fil des ans.

En 2021, pour améliorer l'efficacité et la cohérence, nous avons lancé une initiative ciblée pour accroître l'uniformisation de nos programmes environnementaux et pour mieux mener nos activités en ligne avec les meilleures pratiques internationalement reconnues, comme les normes volontaires ISO 14001. Notre système de gestion environnementale a été développé et finalisé en 2021, et son lancement a commencé en 2022 et devrait être terminé en 2023.



« Covia : Emmett » - Photo de Charlynn Hinson (adjoine à la sécurité) et Kristyn Bennet (directrice des services administratifs).

Certificat d'industrie propre au Mexique

Conformément à nos efforts axés sur la conformité environnementale et l'amélioration continue, nos usines d'Ahuazotepec, de Tlaxcala et de Lampazos ont reçu le Certificat d'industrie propre du Mexique. Il s'agit d'un programme indépendant et volontaire d'évaluation de la conformité environnementale qui vise à préserver l'équilibre écologique du pays.

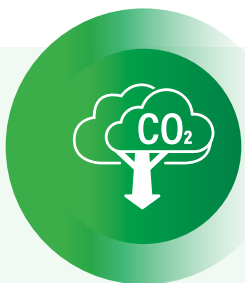
Les audits environnementaux menés dans chaque usine se concentrent sur l'évaluation du système de gestion environnementale du site, ainsi que sur la conformité environnementale et l'harmonisation avec les meilleures pratiques en ce qui concerne l'utilisation de l'eau, la réduction des déchets, l'efficacité énergétique, la conservation des sols, la qualité de l'air et la protection des ressources naturelles.



Nous sommes engagés dans la lutte contre les changements climatiques

Nous surveillons et recueillons les données sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) de nos Catégories 1 et 2 dans nos installations minières et de traitement depuis plusieurs années. Pour bien démontrer que nous **agissons de manière responsable**, nous avons reconnu que nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030** doivent inclure une cible quantitative de réduction des émissions de GES. Puisque nos procédés consomment beaucoup d'énergie, nous dépendons de la capacité de tous les membres de l'équipe à innover, à collaborer et à résoudre des problèmes pour atteindre nos objectifs en matière de GES.

« Nids de canards » – Photo prise par Cale Reeder (superviseur du contrôle de la qualité et de l'environnement) de (de gauche à droite) : Corey Kinsella, Amy Cox, Ryan Rodgers, Evan King et Dustin Linton installant des nids de canards huppés sur notre site de NSO.



Nos objectifs qui inspirent Gérance environnementale

Réduire les émissions de gaz à effet de serre

En 2021, nous avons quantifié et officialisé notre engagement à lutter contre les changements climatiques, ce dernier étant en ligne avec l'ODD 13 de l'ONU : Lutte contre les changements climatiques.

CIBLE : réduire les émissions de gaz à effet de serre des Catégories 1 et 2 de 20 % par tonne d'ici 2030.

Étapes importantes de 2021 : nous avons déterminé que 2021 sera notre année de référence pour les émissions de gaz à effet de serre des Catégories 1 et 2 (voir les données sur nos émissions ci-dessous), en plus d'officialiser notre stratégie d'avenir pour favoriser la réduction des émissions.

ÉMISSIONS DE GES EN 2021

(en milliers de tonnes métriques d'équivalent CO₂)



Produit total vendu : 27,1 millions de tonnes
GES/tonne : 0,021 millier de tonne métrique d'équivalent CO₂/tonne

CONSOMMATION PAR TYPE D'ÉNERGIE EN 2021

Électricité	521 millions de kWh
Gaz naturel	44 millions de therms
Propane	5,7 millions de gallons
Carburant diesel ou huile usagée	7,7 millions de gallons
Essence	0,3 million de gallons
Energie totale consommée	8,2 millions de gigajoules

Mise en œuvre de notre stratégie climatique

L'efficacité énergétique et la réduction des émissions sont au cœur des priorités de Covia depuis des années, et en 2021, nous avons commencé à ajouter davantage d'analyses basées sur des données à nos efforts. Nous avons effectué une évaluation exhaustive des émissions de GES, analysé les résultats et évalué les tendances afin de déterminer nos plus grandes opportunités et nos risques les plus sérieux liés au climat à l'avenir.

Voici quelques-unes des opportunités et des solutions qui, selon nous, nous permettront d'atteindre notre objectif de réduction des émissions de GES d'ici 2030 :

- améliorer l'efficacité énergétique de nos opérations;
- accroître notre utilisation des énergies renouvelables et des sources d'énergie à faible empreinte de carbone, comme le propane et le gaz naturel;
- améliorer l'efficacité du transport des matières premières et des produits finis; et
- installer des technologies de traitement plus efficaces et moins polluantes.

En 2021, nous avons commencé la phase de planification de plusieurs projets et initiatives visant à réduire nos émissions et à améliorer l'efficacité énergétique. Leur mise en œuvre est prévue au début de 2022. Quatre brûleurs à haut rendement seront mis à l'essai dans trois installations et un nouveau séchoir sera installé. Nous continuerons également à conclure des ententes sur l'achat d'électricité, lesquelles soutiennent le développement global d'infrastructures d'énergie solaire. Nous nous engageons fermement à réduire notre profil d'émissions en utilisant de l'énergie renouvelable dans la mesure du possible, en priorisant l'utilisation de sources de carburant à faible empreinte de carbone et en n'achetant des compensations de carbone qu'en dernier recours.

Atténuer notre empreinte de carbone au Danemark

Opérant dans un pays considéré comme un pôle de l'innovation durable, les membres de notre équipe au Danemark utilisent des technologies de pointe pour réduire notre empreinte de carbone. En fait, l'installation de Fredericia, au Danemark vise une réduction absolue de 70 % des émissions de GES d'ici 2030. Voici quelques-unes des initiatives en cours visant à réduire les émissions et à atteindre cet objectif :

- utiliser de soufflantes à haut rendement dans les procédés de production;
- utiliser 40 % d'électricité d'origine éolienne;
- remplacer de façon progressive tous les chariots élévateurs à fourche existants par de l'équipement électrique; et
- s'approvisionner en matériaux nécessaires localement pour réduire les émissions liées au transport.

Il est important de noter que ces initiatives ambitieuses des membres de notre équipe au Danemark aideront également à identifier et à tester des solutions qui pourraient être appliquées de manière plus large à l'ensemble de nos opérations.



« Il neige à Saint-Canut! » - Photo prise par Eric Goulet (superviseur de la production) de la route menant à l'usine.

DES POINTS FORTS
INSPIRANTS

EN HAUT : « Blue Mountain » - Photo prise par Rainer Kruger (superviseur de broyeur) de l'installation.

EN BAS : fabriquée à Blue Mountain, la néphéline canadienne est la composante idéale pour plusieurs produits ménagers et industriels courants du quotidien, comme la peinture, les bouteilles en verre, le plastique, la fibre de verre et la céramique.



Grâce à la centralisation de ses procédés et à ses rénovations, Blue Mountain au Canada est devenue une installation axée sur la croissance durable.

Nous avons actuellement deux installations en Ontario au Canada qui servent de centres importants pour la fabrication de la néphéline au Canada, un minéral essentiel qui est utilisé dans un grand nombre de nos marchés à forte demande et à fort potentiel de croissance, comme la peinture et les produits d'étanchéité. Nous sommes en train de regrouper ces deux usines de traitement indépendantes en une seule installation de pointe : **Blue Mountain**. La majeure partie des travaux de regroupement et de modernisation a été achevée en 2021, et l'installation finale de l'équipement est prévue en 2022.

La technologie de pointe de l'installation comprend un brûleur à très faible émission de NOx, lequel permettra de réduire les émissions dans l'atmosphère. D'autres stratégies de gestion comprennent des mesures de contrôle des poussières de résidus, comme l'installation stratégique de végétation, de canons à eau et de barrières de roches pour contrôler le décollage des poussières. Toutes ces améliorations stimuleront une croissance continue de manière efficace et durable.

De plus, nous réduisons considérablement les émissions liées au transport en déplaçant nos installations de production à côté de notre carrière. L'emplacement précédent était situé à plusieurs kilomètres de là. Puisque le nombre de camions circulant entre la zone de la mine et l'usine de traitement diminuera considérablement, nous aurons aussi moins besoin d'effectuer du dépoussiérage.

Ce projet a nécessité du temps et de la coordination de la part de nombreux membres de l'équipe et de parties prenantes externes, et il permettra d'accroître l'efficacité et d'améliorer les contrôles environnementaux dont nous tirerons parti au cours des années à venir. Pour en savoir plus sur ce projet, veuillez visiter le <https://canadianepheline.ca/>.

« Vue aérienne » - Photo prise par Jordan Burt (ingénieur d'usine) d'une photo aérienne de notre installation de Blue Mountain.





Utilisation responsable des ressources

Covia a le privilège de gérer une variété de ressources naturelles, et c'est pourquoi la conservation et le bien-être des communautés sont profondément ancrés dans la façon dont nous exploitons nos installations minières et de traitement. Compte tenu de son importance pour les communautés locales et de la forte utilisation d'eau dans nos opérations, sa conservation est une priorité particulièrement importante pour nous. Nous visons à être des gardiens consciencieux de l'eau que nous utilisons en surveillant attentivement notre consommation, et en la recyclant et la réutilisant dans la mesure du possible. De plus, nous continuons de travailler à optimiser nos opérations dans le but de réduire les déchets minéraux en utilisant les matériaux excédentaires comme remblai (quand c'est faisable) lors de la réhabilitation ultérieure du terrain.

Gérance de l'eau

Nous avons établi un objectif ambitieux pour le recyclage de l'eau, car l'eau joue un rôle vital pour assurer la sécurité, la performance et la qualité des produits de Covia. Nous utilisons de l'eau tout au long de nos procédés pour minimiser la création de poussières et produire des matériaux de qualité destinés à des utilisations de haute performance, comme les revêtements en verre sur les panneaux solaires et la céramique pour le carrelage.

Nous gérons de façon stricte notre consommation d'eau en la recyclant chaque fois que possible et en optimisant l'utilisation efficace de l'eau dans nos activités de production. De plus, nous participons à des projets communautaires qui appuient la sécurité, la qualité et la conservation de l'eau. Notre approche globale vise à contribuer aux avantages économiques, sanitaires et récréatifs de l'accès à de l'eau potable et salubre.

Tous les sites de Covia utilisent des plans de gestion de l'eau de surface sur mesure basés sur les exigences réglementaires locales, régionales et nationales. Ces plans comprennent notamment certains éléments comme : s'assurer que l'eau est de bonne qualité, réaliser des évaluations des risques liés à l'eau, conserver les ressources en eau douce, recycler l'eau et soutenir l'accès de la communauté à de l'eau potable.

« Bassins » - Photo prise par Allison Reidies (responsable du laboratoire des services d'analyse) de l'un des bassins de notre installation d'Emmett en Idaho.



Respecter notre planète est de la plus haute importance pour nous. Nous travaillons de façon assidue à réduire notre consommation d'eau et à détourner les déchets des décharges.



Nos objectifs qui inspirent Gérance environnementale

Protéger l'approvisionnement en eau essentiel

En 2021, nous avons ajuster notre stratégie de gestion de l'eau de façon à ce qu'elle soit en ligne avec les objectifs des Nations Unies en matière de disponibilité et de gestion durable de l'eau, tels que définis dans l'ODD 6 des Nations Unies : Eau propre et assainissement.

CIBLE : recycler 90 % de l'eau sur les sites situés dans les zones où cette ressource est plus rare et évaluer la consommation d'eau dans toutes les installations.

Étapes importantes en 2021 : nous avons identifié quatre installations qui opèrent dans des zones où l'eau est plus rare et établi les mesures à prendre pour évaluer et créer un rapport sur l'utilisation de l'eau sur tous nos sites miniers et de traitement. Actuellement, environ 65 % de nos sites ont la capacité d'évaluer leur consommation d'eau, et nous travaillerons avec les autres sites pour augmenter le nombre de rapports produits.

Utilisation de l'eau

Vous trouverez ci-dessous un résumé du volume d'eau douce prélevée et consommée dans les installations dotées de mécanismes d'évaluation. Les rapports actuels sont spécifiques à un site, mais nous augmenterons la divulgation jusqu'à ce que tous nos sites puissent évaluer leur performance en matière de gestion de l'eau.

DONNÉES SUR L'EAU DE 2021

Prélèvements totaux d'eau douce (en milliers de mètres cubes)	75 457
Consommation totale d'eau douce (en milliers de mètres cubes)	24 235

* Les données de 2021 sont représentatives pour environ 65 % de nos sites

EN HAUT : « Pompe en action » - Photo prise par Tammy Rudd (coordonnatrice des achats et superviseuse d'entrepôt).

EN BAS : « Lac McLeod » - Photo prise par David Hayes (directeur d'usine) du lac McLeod et du quai de pêche situé entre deux de nos zones minières en Caroline du Nord.





Respecter la terre et protéger la biodiversité

Covia est le gardien responsable d'environ 75 000 acres de terres partout dans le monde. La planification de l'utilisation responsable des terres est intégrée dans tout le cycle de vie de nos opérations, de notre approche minutieuse au développement précoce et à la planification opérationnelle, en passant par notre phase de production jusqu'à notre processus collaboratif de réhabilitation du terrain visant à protéger, restaurer et entretenir les terres et la biodiversité. Au fil des décennies, nous avons aidé à restaurer une grande variété d'écosystèmes, y compris des terres humides, des forêts, des terres de ranch, des rivages et plus encore.

Favoriser l'engagement local en matière d'utilisation de la terre

Notre approche en matière de gestion responsable des terres est très locale et ciblée sur les besoins et les situations uniques des communautés. Nous encourageons nos équipes à mettre en œuvre des initiatives de biodiversité spécifiques au site et à conclure des partenariats locaux. De plus, Covia participe à de vastes partenariats, à l'échelle locale et mondiale, avec des organismes comme la Arbor Day Foundation, le Wildlife Habitat Council (WHC) et Ducks Unlimited. Nous nous engageons à inclure les parties prenantes en collaborant avec nos voisins, les gouvernements, les groupes autochtones et les experts interdisciplinaires afin de prendre pleinement en compte les facteurs écologiques, sociaux et économiques.

« La belle reine des papillons » - Photo prise par Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordonnateur environnemental) à notre usine de Canoitas.

PROCESSUS D'UTILISATION DES TERRES DE COVIA

Planification du développement précoce, des opérations et de la réhabilitation du terrain

Mise en service et démarrage

Production complète et réhabilitation progressive du terrain

Mise hors service et réhabilitation des terres

Déterminer la meilleure utilisation possible de la terre après le départ de Covia (par exemple, créer un parc national, une réserve naturelle, un site agricole, etc.)



Nos objectifs qui inspirent Gérance environnementale

Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité

En 2021, nous avons rehaussé notre engagement en faveur de la biodiversité et de la réhabilitation des terres en développant des cibles en ligne avec l'ODD 15 des Nations Unies : Vie terrestre.

CIBLE : mettre en œuvre une initiative de conservation de la biodiversité sur tous les sites, 50 % de nos sites miniers et de traitement détenant une certification décernée par le WHC ou l'équivalent.

Étapes importantes de 2021 : en 2021, 17 de nos sites miniers et de traitement actifs étaient certifiés par le WHC, ce qui porte le pourcentage total de nos sites détenant cette certification à 36 %.

CIBLE : élaborer et mettre en œuvre un plan de conservation pour tous nos sites miniers et de traitement où on retrouve une espèce en péril.

Étapes importantes de 2021 : actuellement, toutes les évaluations concernant les espèces en péril sont spécifiques à un projet. Nous travaillons à uniformiser ces évaluations et nous les réexaminerons de façons régulière.

CIBLE : augmenter la proportion de terres réhabilitées par rapport à celles perturbées.

Étapes importantes de 2021 : nous continuons d'axer nos efforts sur plusieurs projets de réhabilitation des terres et de rehausser notre soutien à des organismes comme le WHC, Ducks Unlimited et la Arbor Day Foundation. À la fin de 2021, notre ratio de terres réhabilitées par rapport à celles perturbées était de 1:8. Cependant, ce ratio ne comprend que nos sites actifs. Il ne tient pas compte des efforts de réhabilitation supplémentaires sur nos sites inactifs. En 2021, nous avons coordonné la réhabilitation de plus de 500 acres sur plusieurs sites inactifs (incluant nos efforts le long du lac Michigan) qu'on souligne à la page suivante.



EN HAUT : « Le printemps au Texas » - Photo de notre installation à Crane au Texas.



EN BAS : photo prise par Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordonnateur environnemental) à notre usine de Canoitas.

DES POINTS FORTS
INSPIRANTS

Revitaliser les terres le long du lac Michigan

Dans l'ouest du Michigan, Covia a le privilège de revitaliser plus de 30 acres de l'écosystème dynamique des dunes côtières le long du lac Michigan. Une grande partie de ce projet de réhabilitation a été achevé en 2021 lorsque Covia a finalisé le processus de fermeture du site de la mine et de l'usine de Grand Haven au Michigan.

En collaboration avec des dirigeants communautaires, des responsables de parcs d'État et des experts techniques qualifiés, comme des géologues, des botanistes et des écologistes, Covia prend part à un processus de réhabilitation qui aura un grand impact. Nous coordonnons étroitement nos efforts avec le ministère de l'Environnement, des Grands Lacs et de l'Énergie du Michigan (EGLE). Ce dernier nous a permis de

prendre des décisions éclairées sur les types de plantes et les éléments naturels à inclure dans la zone. Guidés par les normes EGLE et des experts tiers, nous nous concentrons à planter des espèces indigènes uniques et à aménager des éléments naturels. Les dunes mises en valeur sont particulièrement importantes parce qu'elles fournissent à l'environnement côtier des aires de nidification et d'habitat, un contrôle des sédiments et une protection de l'eau douce.



PENDANT L'EXPLOITATION



APRÈS LA RÉHABILITATION DU TERRAIN



Notre partenariat solide avec le Wildlife Habitat Council

Ça fait plus de 30 ans que nous collaborons avec le WHC, ce qui démontre l'engagement à long terme de Covia en faveur de la conservation et fait de nous le quatrième partenaire de plus longue date de WHC. Le partenariat avec le WHC continue de nous aider à s'assurer que nos efforts en matière d'utilisation et de gestion des terres sont en ligne avec les meilleures pratiques en matière de biodiversité et d'équilibre écologique.

Tel qu'indiqué dans nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**, 50 % de nos sites miniers et de traitement obtiendront la certification de conservation du WHC ou une certification équivalente d'ici 2030. Pour y arriver, nous devons mener des évaluations en matière de conservation et élaborer des projets d'amélioration propres à chaque site mettant en application les recommandations du WHC.



**WILDLIFE
HABITAT COUNCIL®**



Voici quelques-uns des efforts en matière de conservation et de biodiversité de nos sites certifiés par le WHC :

- **Tunnel City, Wisconsin** : les membres de l'équipe s'associent au U.S. Fish and Wildlife Service pour participer à la restauration de l'habitat du Bleu mélissa, un papillon protégé par le gouvernement fédéral, dans le cadre de notre stratégie de réhabilitation et de gestion des terres. De plus, Covia s'associe au Département des ressources naturelles du Wisconsin afin d'effectuer le dénombrement de plusieurs espèces de chauves-souris, dont certaines sont menacées ou en voie de disparition. Ce site est certifié Gold par le WHC, le plus haut niveau de certification du WHC.
- **Emmett, Idaho** : cette installation, qui est certifiée depuis 1995, offre une visite annuelle de la mine aux élèves de cinquième année afin de leur parler de la science en lien avec les sujets standard du Idaho Standards Achievement Test (ISAT). De plus, les membres de l'équipe ont construit des structures de nidification spéciales pour les crécerelles et les balbuzards d'Amérique, ainsi que des habitats pour les oies.
- **Blue Mountain, Ontario** : les membres de l'équipe de cette installation canadienne participent aux efforts de protection des populations locales de tortues en recueillant et en incubant des œufs. Leur projet tortue de 2021, qui soutient la tortue mouchetée, la tortue serpentine et la tortue peinte, a été nommé comme finaliste pour le prix du WHC, le Reptiles and Amphibians Project Award, et démontre notre excellence en matière des efforts de conservation de l'entreprise.

DES POINTS FORTS
INSPIRANTS

Le dévouement de Jáltipan pour la conservation

L'installation minière et de traitement de Covia à **Jáltipan au Mexique** a été reconnue par le WHC en 2021 pour son partenariat avec l'Institute of Ecology (INECOL) et son dévouement à préserver et à restaurer l'habitat près de l'installation. Les membres de l'équipe Covia ont construit une serre pour protéger les semis d'arbres, et plus de 50 espèces y poussent actuellement. Jusqu'ici, la serre a produit 8 000 plantes et l'équipe a reboisé environ 130 acres (54 hectares) de terres.

De plus, les membres de l'équipe gèrent deux pépinières où ils font pousser des espèces végétales indigènes prioritaires recommandées par l'INECOL, y compris la goyave, l'avocat et la sapodilla. Les pépinières produisent plus de 70 000 plantes par année, lesquelles sont ensuite plantées dans la zone de conservation ou données à des groupes scolaires et des communautés locales dans le cadre d'une initiative régionale de sensibilisation à la conservation. Enfin, ils s'occupent d'entretenir un lagon artificiel, des nichoirs et des mangeoires pour attirer la faune locale vers le site reboisé.



« Restauration des arbres » - Photos prises par Rubén Peña Ramírez (coordonnatrice environnementale) de notre usine et de la pépinière à Jáltipan au Mexique.

« Finaliste du concours de photos WHC
» - Photo prise par Roberto Sandoval Ramirez d'un oiseau sur notre site de Jáltipan au Mexique.



Faits saillants du partenariat sur la biodiversité de 2021

Covia est fière de maintenir des partenariats en matière de biodiversité qui sont en ligne avec nos engagements en matière de durabilité et nous permettent d'avoir un impact à plus grande échelle. En soutenant ces organismes, nous aidons à restaurer et à protéger un large éventail d'écosystèmes et d'habitats dans le monde entier.



Ducks Unlimited : 2021 a marqué la quatrième année de notre partenariat quinquennal de 1 million \$ avec Ducks Unlimited (DU), un chef de file en matière de conservation des terres humides et des oiseaux aquatiques. Covia a fourni un soutien financier et un leadership éclairé par le biais de services rendus par des comités afin de favoriser la préservation des paysages, en plus de mettre en valeur les environnements humides et les écosystèmes environnants. Nous sommes honorés de prendre part aux efforts de conservation des services écosystémiques de DU visant à améliorer les ressources naturelles, les communautés et les moyens de subsistance.



Arbor Day Foundation : Covia est fière de s'associer à la Fondation Arbor Day, le plus grand organisme sans but lucratif dédié à la plantation d'arbres. Ce partenariat nous permet d'appuyer cinq projets uniques de plantation d'arbres en Amérique du Nord. En 2021, nous avons aidé à planter 13 900 arbres au total, lesquels devraient éviter et capturer environ 12 800 tonnes métriques de CO₂ au cours de leur durée de vie de 40 ans. La restauration de ces terres contribue à fournir des habitats à la faune, à améliorer la qualité de l'eau et à favoriser l'utilisation récréative des terres. Au cours des 50 dernières années, l'Arbor Day Foundation a planté et distribué près de 500 millions d'arbres dans plus de 50 pays à travers le monde, et nous sommes fiers de prendre part à ces efforts.



Ministère du Développement du Nord, des Mines, des Richesses naturelles et des Forêts de l'Ontario : depuis dix ans, en partenariat avec le bureau local du ministère du Développement du Nord, des Mines, des Richesses naturelles et des Forêts de l'Ontario, nos installations au Canada s'efforcent de protéger les populations locales de tortues qui vivent dans les milieux humides adjacents. Nos efforts comprennent la surveillance des routes et d'autres zones à circulation élevée, comme les entrées de l'usine, pour récolter les œufs de tortues, les incubent dans notre bureau du service à la clientèle et ensuite relâcher les bébés tortues dans la nature. Afin de soutenir ces efforts et de souligner l'importance que les tortues ont dans l'écosystème, les membres de l'équipe reçoivent également une formation sur les tortues.



« Programme de nidification des tortues
» - Photos prises par Cale Reeder (superviseur du contrôle de la qualité et de l'environnement).



2021 a été une année importante au cours de laquelle nous avons établi des niveaux de référence de performance environnementale et amélioré l'uniformisation des programmes environnementaux dans l'ensemble de nos activités. Nous continuerons à travailler sur cette ligne en 2022, et nous avons bon espoir d'arriver à répondre et à dépasser les attentes de nos parties prenantes en matière de performance environnementale.



« Journée de travail » - Photo prise par Natalie Eglinton (directrice, ESG) des membres de l'équipe du bureau de The Woodlands au Texas participant à une journée d'activité Covia Cares.

Impact social positif

Grâce au dévouement des membres de l'équipe Covia de tous nos établissements mondiaux, nous avons bâti une organisation déterminée, guidée par nos valeurs et partageant la même foi en la puissance des partenariats à long terme. Chaque jour, nous nous efforçons de promouvoir une culture basée sur la performance et la prise de responsabilité, une culture dans laquelle nous comprenons tous le rôle important que nous jouons pour fournir un avenir brillant et durable à notre entreprise, nos clients et aux communautés que nous desservons.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT Impact social positif

Assurer la sécurité et la santé des membres de l'équipe

Bâtir une culture axée sur la diversité et d'inclusion

Avoir un impact positif sur nos communautés

Développer l'offre de produits durables





Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout

Chez Covia, la **sécurité avant tout** est une valeur fondamentale que nous avons intégrée à notre culture et à notre mentalité au sein de toute notre organisation. Nous prenons plusieurs mesures pour veiller à ce que la sécurité et la santé restent une priorité quotidienne et constante pour les membres de notre équipe, les entrepreneurs, les fournisseurs et les clients. Notre approche globale est décrite dans notre **Système de gestion de la sécurité et de la santé** (SGSS). Les membres de l'équipe reçoivent les détails du programme lorsqu'ils commencent à travailler chez nous et sont tenus de compléter des modules de formation pendant le processus d'intégration, puis à tous les ans par la suite.

Voici quelques points clés de notre SGSS :

- Énoncé de politique
- Informations et dossiers légaux et réglementaires
- Règles et procédures
- Détails concernant des programmes de sécurité et santé spécifiques
- Formation requise
- Prix en matière de sécurité
- Programme de sécurité des entrepreneurs
- Mesures de protection et de prévention



Tirer parti des meilleures pratiques de sécurité et santé

Dans le cadre de notre SGSS, nous maintenons des politiques et des procédures conformes à la norme 18001 de l'OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series), laquelle couvre des sujets comme la sécurité des produits chimiques et des procédés, la sécurité minière, la sécurité ferroviaire, la protection contre les chutes, la sécurité des brûleurs et des flammes, et l'évaluation et le contrôle des dangers. Nous disposons également d'un ensemble de règles de secours et d'un plan d'action d'urgence.

Dans le cadre de notre engagement envers la **sécurité avant tout**, nous identifions et intégrons régulièrement les nouvelles normes dans notre SGSS afin de créer un ensemble d'exigences, de politiques et de pratiques applicables dans toute l'entreprise. Nous poursuivons également nos efforts dans des domaines tels que la gestion des risques, la sensibilisation à la sécurité et la sécurité au bureau.

« Au travail » - Photo prise par Phil Ivanisin (directeur d'usine) de Willie Hagin (opérateur d'ensachage).

La performance en matière de sécurité est un élément clé du modèle de rémunération incitative de Covia pour notre équipe de direction exécutive, y compris notre chef de la direction.

Faire le suivi de notre performance en matière de sécurité

Notre équipe de direction exécutive (EDE) et nos responsables individuels de sécurité font le suivi de la performance en matière de sécurité et de santé en se servant d'une carte de pointage. Cette dernière est mise à jour à chaque mois et est partagée avec l'ensemble de l'organisation sur une base trimestrielle. La carte de pointage de la performance en matière de sécurité fournit un aperçu de notre performance par rapport aux indicateurs clés et aux cibles internes, et c'est donc un outil précieux pour améliorer la performance et encourager la prise de responsabilité à long terme.

CARTE DE POINTAGE DE LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DE 2021

Données de sécurité et de santé de 2021¹

Type d'employé	Taux d'accidents enregistrables	Taux d'accidents évités de justesse	Taux d'incidence des accidents avec arrêt de travail	Nombre moyen d'heures de formation par année
Membre de l'équipe Covia	1,43	S.O. ²	0,85	33
Entrepreneur Covia	0,88	S.O. ²	0,66	14,16
Membre de l'équipe et entrepreneur (combinés)	1,34	17,05 ²	0,82	
Membre de l'équipe de la MSHA ⁴	1,75	S.O. ²	1,27 ³	
Entrepreneur de la MSHA ⁴	0,64	S.O. ²	1,02 ³	

Indicateurs clés de performance en matière de sécurité et de santé

Indicateur clé de performance	Cible	Performance de 2021
Mesures d'enquête sur les accidents terminées à temps	95 %	98 %
Échantillons de poussières recueillis à temps	98 %	100 %
Décès	0	0
Taux d'accidents évités de justesse	≥15,00	17,05

Les cinq **règles de secours** que nous respectons et appliquons en tout temps :

- 1. La sécurité avant la production** La sécurité des membres de notre équipe est primordiale et passe avant la production.
- 2. Quand vous remarquez un danger, intervenez et signalez-le** Nous demandons à tout le monde de porter attention aux dangers, peu importe s'ils découlent de certaines conditions ou de comportements, et les encourageons à les signaler afin que nous puissions rectifier la situation.
- 3. Séparez les employés de l'équipement mobile** Nous minimisons l'interaction entre les membres de notre équipe et l'équipement mobile, un danger important au sein de l'industrie minière.
- 4. Verrouillez, étiquetez et essayez** Nous insistons sur l'importance de l'isolement énergétique, qu'elle soit électrique, pneumatique, hydraulique ou gravitationnelle.
- 5. Gérez les risques** Nous gérons principalement les risques via notre processus d'évaluation des risques SLAM (arrêtez, regardez, analysez et gérez).

¹ Les taux sont basés sur les critères utilisés par la Occupational Safety and Health Administration (OSHA) et la Mine Safety and Health Administration (MSHA). Les taux sont calculés en multipliant le nombre de cas par 200 000, puis en divisant le total obtenu par le nombre d'heures de travail.

² Nous calculons et recueillons des données uniquement pour un seul taux d'accidents évités de justesse, lequel est un taux combiné pour les membres de l'équipe et les entrepreneurs.

³ Taux d'accidents non mortels avec arrêt de travail de l'U.S. Mine Safety and Health Administration (MSHA).

⁴ Les données du MSHA couvrent les sites miniers américains uniquement puisque les installations américaines ressortent de celle-ci. Ces points de données n'incluent pas nos sites sans activités minières aux États-Unis.

⁵ Pour favoriser l'amélioration continue, nous encourageons les membres de l'équipe à signaler les accidents, les accidents évités de justesse et leurs préoccupations. Par conséquent, nous cherchons à atteindre ou à dépasser notre cible à chaque année.



Des objectifs axés vers un impact social positif

Assurer la sécurité et la santé des membres de l'équipe

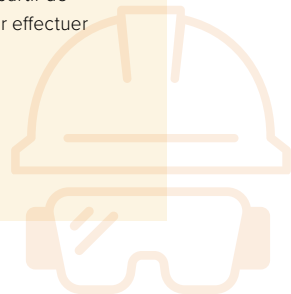
Notre engagement constant à évaluer notre performance en matière de sécurité et à s'améliorer de façon continue se reflète dans nos cibles en matière de sécurité et de santé. Nos efforts et nos engagements sont en ligne avec l'ODD 3 des Nations Unies : Bonne santé et bien-être.

CIBLE : améliorer à chaque année le taux d'incidence global pour les membres de l'équipe afin de bien appliquer notre valeur de la **sécurité avant tout** et les priorités y étant liées. Bien entendu, notre objectif ultime est qu'il n'y ait aucune blessure.

Étapes importantes de 2021 : nous avons intégré les indicateurs de performance clés en matière de sécurité et de santé que nous utilisons déjà dans nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**, en plus de définir 2021 comme année de référence. Le taux combiné d'accidents enregistrables des membres de notre équipe et des entrepreneurs était de 1,34 en 2021.

CIBLE : réduire à chaque année le nombre de membres de l'équipe potentiellement exposés à la silice respirable en établissant une hiérarchie des mesures de contrôle.

Étapes importantes de 2021 : nous avons amélioré nos processus de collecte de données et défini 2021 comme année de référence pour mesurer notre performance en matière de contrôle de la silice en fonction de notre utilisation de la fraction de dépassement, une statistique prédictive. En 2021, nous avons 15 groupes d'exposition à la silice respirable composés de 65 personnes au total qui avaient plus de 25 % de probabilité de dépasser notre limite d'exposition interne, laquelle est plus stricte que les limites réglementaires. Nous nous attendons à ce que ce nombre diminue à partir de 2022, ce qui nous permettrait de réduire la quantité d'équipement de protection individuelle nécessaire pour effectuer ces travaux sans compromettre la sécurité des membres de l'équipe et des entrepreneurs.



Prioriser la sécurité et la santé pendant la pandémie de COVID-19

Tout au long de 2021, l'équipe interdisciplinaire de réponse face à la pandémie de COVID-19 de Covia a ajusté et amélioré de façon continue les politiques et les procédures visant à protéger la santé et le bien-être des membres de l'équipe dans les bureaux, les usines et les milieux éloignés. Dans le cadre de notre réponse, nous avons fourni aux membres de l'équipe des informations sur les endroits où ils pouvaient se faire vacciner, obtenir des masques, se procurer des tests antigènes rapides approuvés par la Food and Drug Association (FDA) des États-Unis pour les membres de l'équipe et leurs proches, en plus d'intégrer les mises à jour et les informations sur la COVID-19 aux méthodes de communication de l'entreprise.



Les formations en matière de sécurité sont une source de sensibilisation

- **Membres de l'équipe :** nous offrons aux membres de l'équipe une formation régulière sur nos politiques et procédures de sécurité, y compris des exercices de mesures d'urgence annuels afin d'adopter une approche proactive en matière de préparation et d'intervention en cas d'accident. Les nouveaux membres de l'équipe travaillant dans la logistique et la production reçoivent au moins huit heures de formation en sécurité, et les membres de l'équipe de nos activités minières reçoivent entre 24 et 40 heures minimum de formation en sécurité en ce qui a trait à nos opérations de surface et souterraines, respectivement. Nous fournissons des instructions de sécurité approfondies sur le terrain, y compris une formation basée sur les tâches à effectuer, et nous exigeons que tous les membres de l'équipe opérationnelle suivent une formation annuelle sur la sécurité. De plus, notre camp de formation intensive de quatre jours est destiné aux nouveaux membres de l'équipe de sécurité et de santé, aux superviseurs de première ligne, aux directeurs des opérations et aux directeurs d'usine. Au cours de 2021, les membres de notre équipe ont suivi en moyenne 33 heures de formation en sécurité et santé.
- **Entrepreneurs et visiteurs :** tout visiteur du site doit suivre une formation de sensibilisation aux dangers potentiels sur le site. Nos entrepreneurs indépendants, qui peuvent être sur place pendant de longues périodes, doivent suivre une formation et passer par des mesures de sécurité supplémentaires, y compris une présélection de sécurité et une formation sur l'identification des signes avant-coureurs de dangers. Le questionnaire pour les entrepreneurs est une de nos mesures de présélection. Nous l'utilisons pour recueillir des informations de sécurité importantes et déterminer si les partenaires sont en ligne avec nos normes et attentes en matière de sécurité. Dans les cas où les exigences de sécurité pour les entrepreneurs ne sont pas respectées, nous entamons une discussion plus approfondie jusqu'à ce que nous puissions parvenir à une résolution en ligne avec nos normes de sécurité et de santé. En 2021, nos entrepreneurs ont suivi environ 14 heures de formation par employé contractuel. De plus, nous appliquons maintenant notre approche en matière de sécurité pour les entrepreneurs sur tous nos sites au Mexique, où les entrepreneurs doivent compléter le questionnaire à leur intention.

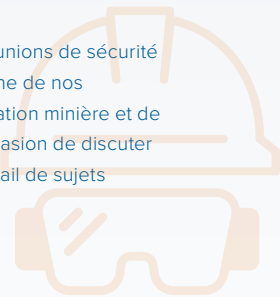
Nous continuons aussi d'adopter des programmes qui favorisent la sensibilisation et l'éducation en matière de sécurité et de santé au-delà de l'environnement de travail. Par exemple, notre **programme Bringing Safety Home** encourage les membres de l'équipe à garder leur maison en sécurité, en plus d'influencer positivement leur famille et leurs amis en partageant et en appliquant les principes qu'ils apprennent au travail. La sécurité et la santé sont plus que des compétences utilisées au travail, ce sont des habitudes que les membres de notre équipe adoptent dans tous les aspects de leur vie.

Renforcer les comportements positifs pour encourager une culture axée sur la performance en 2021

Nous adoptons une approche proactive pour protéger la santé et le bien-être des membres de notre équipe, en mettant l'accent sur la prévention des blessures et des maladies au travail plutôt que de seulement en faire la gestion. En 2021, nous avons mis l'accent sur nos modules de formation « **La sécurité commence avec moi** » et la **méthode d'analyse des causes des incidents (ICAM)**.

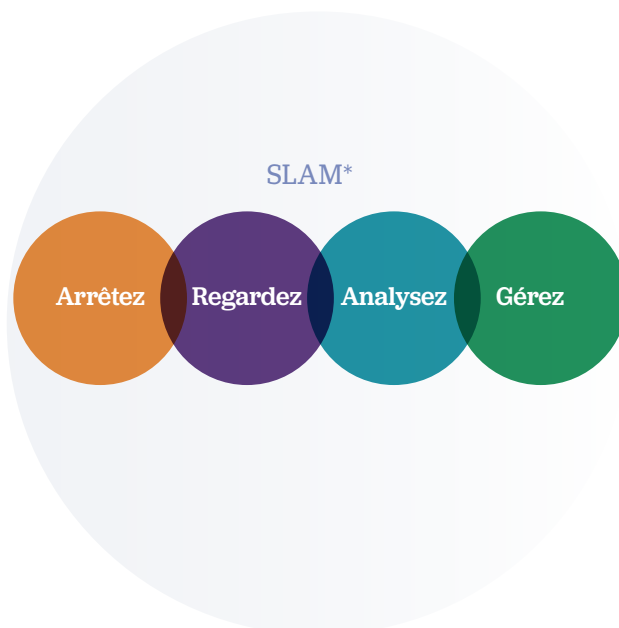
- Notre programme de formation basé sur les comportements, « **La sécurité commence avec moi** », consiste à émettre des commentaires positifs lorsque de bons comportements en matière de sécurité et de santé sont observés parmi les membres de l'équipe dans le but de renforcer notre mentalité où la **sécurité passe avant tout** et notre culture axée sur la performance.
- Si des accidents se produisent, nous mettons en œuvre nos procédures ICAM afin d'identifier les protections défectueuses ou manquantes, ainsi que d'autres facteurs d'influence qui étaient présents. Nous utilisons ensuite les principales conclusions pour améliorer les processus, les procédures et les systèmes de formation à la sécurité, lesquels sont transmis via les alertes de notification d'accident et les réunions virtuelles ouvertes avec tout le personnel de production afin de promouvoir la transparence et la responsabilité. **En 2021, 98 % de nos mesures d'enquête sur les accidents ont été réalisées à temps.**

Nous organisons également des réunions de sécurité et de santé mensuelles dans chacune de nos installations de logistique, d'exploitation minière et de production, ce qui nous donne l'occasion de discuter plus en profondeur d'un large éventail de sujets importants en matière de sécurité.



Évaluation et gestion des risques

Nous utilisons le processus de gestion des risques MSHA SLAM (arrêtez, regardez, analysez et gérez) du département du Travail des États-Unis, lequel exige que les travailleurs de première ligne dans nos fonctions de maintenance et de production effectuent des évaluations des risques avant de commencer toute tâche leur étant assignée. Pour améliorer et intégrer davantage le processus de gestion des risques SLAM dans nos activités quotidiennes, les directeurs d'usine et des opérations effectuent régulièrement des évaluations de contrôle de la qualité des listes de vérification des risques SLAM complétées. **En 2021, nous avons atteint notre objectif demandant aux directeurs d'usine et des opérations de réaliser quatre évaluations SLAM sur le terrain par mois.** À l'avenir, nous mettrons davantage l'accent sur l'amélioration de la qualité des évaluations des risques spécifiquement liées à l'atténuation des blessures aux mains, aux épaules et au dos chez les membres de notre équipe.



Tous les membres de l'équipe sont responsables d'identifier et de signaler les risques et les préoccupations en matière de sécurité, ce qui est essentiel à la prévention des blessures sur le lieu de travail chez Covia.

* Ce graphique est basé sur le processus de gestion des risques MSHA du Département américain du travail (Arrêter, Regarder, Analyser, Gérer), qui, dans sa traduction anglaise, constitue l'acronyme "SLAM".



Photos prises par Gabrielle Carpenter (conceptrice numérique et visuelle) des membres de l'équipe de notre installation de Best Sand à Chardon.



Protéger la santé au travail en appliquant la hiérarchie des mesures de contrôle

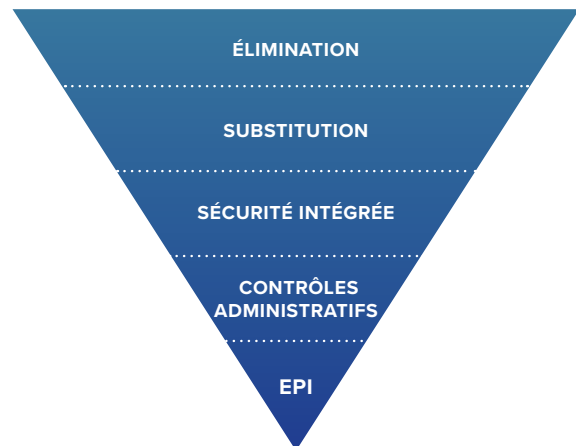
Covia veille à protéger la santé des membres de son équipe en mettant en œuvre des programmes de santé et d'hygiène au travail. Nos priorités comprennent la réduction du risque d'exposition aux poussières de silice cristalline respirable et de contracter des maladies connexes comme la silicose. Nous appliquons rigoureusement la **hiérarchie des mesures de contrôle** pour protéger la santé au travail en éliminant les risques quand cela est possible, en utilisant des contrôles techniques lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés, en mettant en œuvre des contrôles administratifs ou des contrôles des pratiques de travail supplémentaires ou remplaçant la sécurité intégrée, et en nous appuyant sur l'équipement de protection individuelle (EPI) comme dernière ligne de défense.

En 2021, nous avons investi 1,9 million \$ dans 14 projets axés sur la réduction de l'exposition aux poussières. De plus, nous avons atteint un taux de prélèvement des échantillons de poussières de **100 % à temps**, dépassant ainsi notre objectif de 98 %.

Voici quelques-unes des mesures de santé au travail en cours chez Covia :

- employer un hygiéniste industriel certifié (HIC) au sein du département de sécurité et de santé pour gérer nos programmes de mesure de l'exposition et de santé au travail;
- effectuer une vérification régulière de l'exposition aux poussières pour les membres de l'équipe et prélever des échantillons dans la zone de travail;

HIÉRARCHIE DES MESURES DE CONTRÔLE



- administrer un solide programme de surveillance médicale pour les membres de l'équipe de l'usine afin de réduire le risque de contracter une maladie. Ce programme comprend des radiographies thoraciques bisannuelles, des tests de la fonction pulmonaire et des tests d'ajustement des appareils de protection respiratoire;
- exiger qu'un échantillon représentatif des membres de l'équipe porte des dispositifs de surveillance de l'exposition pour mesurer et minimiser les risques d'exposition; et
- investir dans des projets d'améliorations apportées aux immobilisations visant à atténuer l'exposition des membres de l'équipe aux risques pour la santé au travail.

La sécurité des produits protège les clients et favorise la transparence

Notre engagement envers la sécurité et la transparence s'applique aussi à nos clients, et nous maintenons des fiches techniques de sécurité à jour pour tous les produits. Cela permet à nos clients d'élaborer et de mettre en œuvre des directives de sécurité et des procédures de manutention appropriées qu'ils peuvent appliquer quand ils utilisent les produits Covia.

Informations incluses dans les fiches techniques de sécurité des produits :

- Nom du produit et informations sur l'utilisation
- Identification et classification des dangers
- Ingrédients et composition
- Premiers soins
- Mesures de lutte contre les incendies
- Directives de manutention et de stockage
- Contrôles et directives en matière d'exposition et de protection individuelle

- Propriétés physiques et chimiques
- Stabilité et réactivité
- Informations toxicologiques
- Informations écologiques
- Informations sur l'élimination
- Informations sur le transport
- Informations réglementaires

Pour en savoir plus sur nos fiches techniques de sécurité, les clients et les parties intéressées peuvent nous contacter à l'adresse Sales@CoviaCorp.com.

Reconnaître et célébrer les performances exceptionnelles en matière de sécurité

Chaque installation de Covia est responsable de respecter nos normes de performance élevées en matière de sécurité et de santé. Chaque année, nous récompensons les usines qui réalisent des performances et font preuve d'un dévouement exemplaires liés à notre valeur de la **sécurité avant tout**.

En 2021, nous avons remis notre **Prix annuel de la sécurité du président** à notre usine de **Tlaxcala au Mexique**. Grâce aux efforts collectifs des membres de l'équipe, le site de Tlaxcala a été récompensé pour les réalisations suivantes :

- zéro accident avec arrêt de travail et zéro accident à signaler;
- un taux d'exécution de 100 % pour les mesures d'enquête sur les accidents, l'échantillonnage des poussières et les mesures d'alertes aux accidents à temps;
- un taux d'accidents évités de justesse de 43,4, ce qui a dépassé l'objectif de l'entreprise de 15,0 accidents évités de justesse par 200 000 heures de travail; et
- zéro citation réglementaire ou interne de nature administrative.

En guise de récompense pour cette réussite, les membres de l'équipe Covia de Tlaxcala ont reçu une veste Covia et ont été invités à un dîner célébration avec l'équipe de direction de Covia. De plus, le trophée du Prix du président est exposé sur place pour rappeler le dévouement, les efforts et les réalisations des membres de l'équipe.

« Nous sommes fiers des membres de l'équipe Covia de Tlaxcala pour l'attention qu'ils portent à la sécurité. Votre dévouement à appliquer les mesures de sécurité de manière proactive sans aucun doute donné lieu à vos impressionnants résultats en matière de sécurité. Merci d'ouvrir la marche! »

Andrew Eich, président et chef de la direction de Covia

Les membres de l'équipe de notre usine de **Guion en Arkansas** ont réalisé de solides performances en matière de sécurité et d'environnement, ce qui leur a permis d'être nommés **Usine de l'année 2021** (vous pouvez en savoir plus sur leur réussite à la [page 37](#)). Voici quelques-unes des réalisations en matière de sécurité et de santé de notre usine de Guion :

- plus de 71 000 heures travaillées en toute sécurité sans aucun accident avec arrêt de travail et sans aucun accident à signaler;
- un taux d'exécution de 100 % pour les mesures d'enquête sur les accidents, l'échantillonnage des poussières, les mesures d'alerte aux accidents et les mesures de conformité environnementale; et
- la réussite de deux inspections environnementales réglementaires de conformité du site en matière d'eau pluviale et de qualité de l'air sans aucune infraction citée.

Covia est également fière de recevoir des prix décernés par des organisations externes. À ce jour, quatre sites Covia ont remporté le Prix Sentinels of Safety à six reprises. Le Prix Sentinels of Safety, commandité par la National Stone, Sand and Gravel Association, est l'un des prix de sécurité minière les plus prestigieux du pays et celui le plus ancien.



« Prix de la sécurité du président » - Photo de notre équipe de direction exécutive et des membres de l'équipe de notre site de Tlaxcala au Mexique.

Enrichir notre culture

Tel qu'indiqué dans notre [Approche auprès des employés](#), Covia s'engage à offrir une expérience de travail exceptionnelle et à aider les membres de son équipe à s'épanouir sur les plans personnel et professionnel. Cela signifie s'assurer que les membres de notre équipe disposent d'un environnement de travail sûr et sain, favoriser une culture inclusive où la diversité est valorisée et respectée, et offrir des opportunités de développement intéressantes qui permettent à tout le monde d'atteindre leurs objectifs. De plus, nous encourageons les membres de l'équipe à participer aux initiatives communautaires qui leur tiennent à cœur, et leurs efforts continuent de nous inspirer à avoir un impact positif dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Formaliser notre engagement envers la diversité et l'inclusion

Vous pouvez lire le résumé de notre engagement à promouvoir une culture de respect, de tolérance et d'inclusion dans notre [Approche sur la diversité et l'inclusion](#). Nous amenons intentionnellement des membres de l'équipe d'origines diversifiées à travailler ensemble pour créer des opportunités d'utiliser leurs compétences, leur expérience et leurs perspectives uniques afin d'atteindre les objectifs commerciaux stratégiques de Covia.

En 2021, nous avons formalisé nos efforts en matière de diversité et d'inclusion et créé une base solide afin de réaliser des progrès continus et durables. Nous avons notamment conclu un partenariat avec un expert tiers au début de l'année qui a effectué une évaluation complète de l'organisation afin d'identifier les forces, les opportunités et les mesures à prendre recommandées, et nous les avons toutes prises en compte lors de notre planification stratégique en matière de diversité et d'inclusion.



« Journée internationale des femmes » - Sur la photo, de gauche à droite : Chelsea Russelle, Jennifer Ingram, Stephanie Ellis, Carol DeNure, Nikki Murray et Amanda Maynes.

La structure de notre direction en matière de diversité et d'inclusion

- Notre **comité directeur en matière de diversité et d'inclusion**, composé de dirigeants provenant de l'ensemble de l'organisation, définit l'orientation stratégique de nos efforts liés à la diversité et l'inclusion. Le comité travaille en étroite collaboration avec les membres de notre conseil sur la diversité et l'inclusion pour assurer la supervision et le parrainage exécutif des initiatives des membres de l'équipe et des projets en cours.
- Notre **conseil sur la diversité et l'inclusion**, composé de membres dévoués de l'équipe Covia, est responsable de la mise en œuvre et de l'exécution de la stratégie de diversité et d'inclusion de Covia. Les membres du conseil agissent à titre de défenseurs de confiance de la main-d'œuvre. Ils représentent un large éventail de caractéristiques sociodémographiques et, pour développer efficacement nos initiatives de diversité et d'inclusion, ils possèdent de vastes compétences et champs d'expertise.

Vous pouvez consulter la composition de ces groupes aux [pages 63 et 64](#).



Des objectifs axés vers un impact social positif

Bâtir une culture axée sur la diversité et d'inclusion

En 2021, nous avons formalisé notre engagement continu à améliorer la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation afin d'être en ligne avec l'ODD 10 des Nations Unies : Inégalités réduites.

CIBLE : atteindre 40 % de diversité collective en ce qui a trait au sexe, à la race et à l'origine ethnique des membres du conseil d'administration et de l'équipe de direction, tout en continuant de cultiver une grande diversité au sein dans l'industrie et en matière de compétences.

Étapes importantes de 2021 : nous avons engagé des membres de l'équipe d'origines diverses pour occuper 83 % des postes de direction vacants, en plus d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction de 63 % par rapport à l'année précédente. Ces dirigeants possèdent des compétences et une expertise uniques à notre organisation, renforçant ainsi notre structure de gestion globale et notre capacité à gérer notre entreprise dans le meilleur intérêt de nos parties prenantes.

CIBLE : augmenter sur une base annuelle continue le nombre de talents provenant de groupes sous-représentés au sein de notre main-d'œuvre afin de bien représenter les communautés locales dans lesquelles nous exerçons nos activités et vivons.

Étapes importantes de 2021 : nous avons élaboré et finalisé notre processus de suivi et de compte rendu des données démographiques sur notre main-d'œuvre, ce qui nous aidera à mesurer nos progrès au fil du temps.

Diversité ethnique et raciale ¹	
Amérindien ou autochtone d'Alaska	1 %
Asiatique	<1 %
Noir ou afro-américain	5 %
Hispanique ou latino	9 %
Autochtone d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	<1 %
Autres ou non précisé	<1 %
Deux races ou plus	1 %
Blanc	83 %
Diversité des genres ²	
Femme	12 %
Homme	88 %
Diversité de la direction ³ (raciale, ethnique et de genre)	
Diversité du conseil d'administration ⁴ (raciale, ethnique et de genre)	22 %
	33 %

CIBLE : améliorer la programmation au sein de l'entreprise afin de développer une culture inclusive et d'augmenter le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe.

Étapes importantes de 2021 : nous avons utilisé Covia TV et d'autres plateformes de communication comme outils afin de mieux intégrer une mentalité axée sur la diversité et l'inclusion au sein de toute l'organisation. De plus, nous sommes concentrés davantage à fournir une formation qui améliore la compréhension des membres de l'équipe en ce qui a trait à la diversité et l'inclusion grâce à des modules d'apprentissage en ligne tels que « Le besoin d'inclusion », « Le changement peut commencer avec vous » et « Tirer parti des forces de chaque génération ».

¹ De nos 1 408 membres de l'équipe aux États-Unis

² De nos 2 206 membres de l'équipe mondiale

³ De nos 73 dirigeants (directeurs et rôles supérieurs)

⁴ De nos 6 membres du conseil d'administration

Notre stratégie de diversité et d'inclusion

Nous nous efforçons de créer une culture inclusive où la diversité est valorisée et respectée, et où tous se sentent inclus et impliqués. En 2021, notre stratégie de diversité et d'inclusion s'est concentrée sur cinq piliers clés :

- Analyses et indicateurs
- Recrutement des talents
- Formation et éducation
- Engagement de la communauté et des partenaires
- Mobilisation et rétention des employés

Analyses et indicateurs

En 2021, nous avons produit un rapport démographique officiel sur la main-d'œuvre pour la première fois, et nous l'utiliserons comme année de référence pour mesurer nos progrès au fil du temps. De plus, nous avons commencé à demander à ce que nos fournisseurs et partenaires nous transmettent des données pertinentes sur la diversité.

Recrutement des talents

Tout au long de l'année, nous avons continué à perfectionner notre approche de gestion des talents en y intégrant des efforts accrus en matière de diversité et d'inclusion, améliorant ainsi notre capacité à recruter des candidats qui représentent bien les communautés que nous desservons.

Voici quelques-uns de nos efforts en 2021 :

- utiliser des termes plus appropriés dans nos descriptions de postes pour les rendre plus inclusives et éliminer les tendances à faire preuve de biais cognitifs;
- élaborer un guide d'entrevue pour les responsables de l'embauche qui aborde spécifiquement les questions comportementales et culturelles; et
- participer à un salon de l'emploi axé sur la diversité organisé par la National Urban League.



« Service à la clientèle de NSO Nephton » - Photo prise par Carol DeNure (directrice des services administratifs) de Lisa Jessup, Shirley Wilman et Amy Cox.

Nous nous engageons à offrir des chances égales à tous les membres de l'équipe dans tous les aspects de leur emploi chez Covia, sans égard à la race, à la couleur, à la religion ou la croyance, à l'origine ou l'ascendance nationale, au sexe, à l'identité ou l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial ou familial, aux caractéristiques génétiques, au handicap ou à la citoyenneté.

Formation et éducation

Au cours de l'année, nous nous sommes efforcés de mieux sensibiliser les membres de l'équipe aux sujets liés à la diversité et à l'inclusion grâce à des modules d'apprentissage en ligne intéressants. Disponibles sur le Polaris Learning Center, ces cours brefs et accessibles, comme « Le changement peut commencer avec vous », « Le besoin d'inclusion » et « Tirer parti des forces de chaque génération », présentent aux membres de l'équipe une variété de sujets liés à la diversité et l'inclusion. Les membres de l'équipe peuvent accéder aux modules en tout temps à partir de n'importe quel appareil capable de se connecter à Internet.

Engagement de la communauté et des partenaires

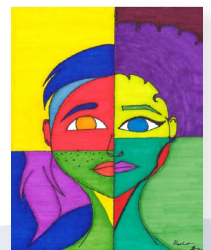
Nous investissons dans les communautés où nous vivons et travaillons par le biais de la Fondation Covia et de sa Politique d'investissement dans les communautés, laquelle permet aux membres de notre équipe de verser les dons de la Fondation et les dons jumelés, en plus de consacrer les heures de bénévolat aux organismes locaux.

Mobilisation et rétention des employés

Au cours de l'année, nous nous sommes concentrés à mobiliser les membres de notre équipe par le biais de divers programmes qui ont mis l'accent sur la puissance que recèlent la diversité et l'inclusion, notamment :

- mettre en œuvre la « Série virtuelle de conférences Pleins feux sur la diversité » qui souligne le pouvoir de la diversité et de l'inclusion en donnant la parole à des conférenciers éminents au sein de nos communautés locales;
- créer le « Livre de Cuisine Taste of Covia » qui se veut une ode culinaire aux divers patrimoines et aux différentes traditions des membres de notre équipe; et
- organiser un concours d'art sur la diversité et l'inclusion en invitant les membres de l'équipe Covia et leurs familles à créer des chefs-d'œuvre uniques qui reflètent l'un des deux thèmes : « Je compte parce que... » ou « Vous comptez parce que... ».

Œuvre d'art créée par Hailee Bingham de Marson en Caroline du Nord pour refléter le message : Peu importe l'apparence, le genre ou la culture, nous sommes tous humains. Nous sommes tous importants.



Permettre aux membres de l'équipe de s'épanouir

Nous offrons des salaires compétitifs, des opportunités d'avancement et une gamme complète d'avantages pour attirer et fidéliser les membres de l'équipe qui s'engagent à nous aider à tenir nos promesses.

Bien que la rémunération et les avantages sociaux varient à l'échelle mondiale et qu'ils soient basés sur les pratiques régionales, les membres de notre équipe aux États-Unis à temps plein profitent d'un ensemble d'avantages sociaux, notamment :

- des avantages médicaux, dentaires et optiques complets pour les membres de l'équipe, les conjoints et les personnes à charge, les soins préventifs gratuits compris;
- un programme d'épargne-retraite de 401(k) avec cotisations de contrepartie de l'entreprise;
- des prestations d'invalidité à court et à long terme;
- des comptes de dépenses flexibles pour les soins de santé et les soins de personnes à charge;
- un compte d'épargne-santé avec cotisation de l'entreprise; et
- une assurance vie pour les membres de l'équipe et d'autres polices d'assurance supplémentaires.

Nous accordons également aux membres de l'équipe admissibles des congés pour s'occuper de situations personnelles, familiales et communautaires. Les congés peuvent inclure le deuil, le service militaire et les congés de maladie familiaux, ainsi que le temps alloué pour occuper la fonction de juré, aller voter et faire du bénévolat, entre autres.

Nous observons les tendances sur le lieu de travail et adaptons nos politiques, le cas échéant, afin d'offrir de la flexibilité aux membres de notre équipe tout en priorisant les besoins de l'entreprise. Nous encourageons les membres de l'équipe qui travaillent dans un bureau à adopter un mode de travail hybride pour leur permettre d'être plus autonome, tout en bénéficiant de l'apprentissage spontané et de la créativité stimulés par les engagements collaboratifs dans nos centres d'activités.

De plus, Covia s'efforce d'avoir un impact positif sur la vie des membres de l'équipe en dehors du travail en mettant l'accent sur le bien-être et l'engagement communautaire. Nos régimes d'avantages sociaux permettent aux membres de l'équipe de prioriser leur santé et leur bien-être. Ils comprennent des bilans de santé annuels gratuits en plus de programmes de télémédecine gratuits pour les soins non urgents, et ils couvrent le coût de plusieurs médicaments préventifs.

Le conseil sur la diversité et l'inclusion a créé le **Prix Prism** pour récompenser les membres de l'équipe nommés par leurs pairs qui adoptent des comportements mettant en valeur la diversité et l'inclusion. En 2021, six membres de l'équipe ont reçu ce prix.

Sandy Shreve

Associée principale, comptabilité | *Ottawa, Illinois, bureau sud*
Sandy dirige l'équipe d'investissement dans la communauté du bureau, et elle prend l'initiative de contacter les organismes locaux dans le besoin et de leur fournir de l'aide, y compris les refuges pour sans-abri et la Regional Safe School d'Ottawa.

Neptuin Miranda

Gestionnaire, rapports financiers | *Independence, Ohio, bureau*
Neptuin s'est offert pour améliorer les efforts de collaboration entre les membres de l'équipe des États-Unis et du Mexique en aidant à traduire leurs conversations. Il a été en mesure de permettre à des personnes de différentes équipes, travaillant sur des sites différents et parlant des langues différentes de travailler ensemble pour atteindre des objectifs commerciaux et développer des relations.

Doug Peterson

Directeur, ventes | *The Woodlands, Texas, bureau*
Doug prend le temps d'accueillir les nouveaux membres de l'équipe et fait tout son possible pour leur donner des commentaires positifs. Les interactions encourageantes de Doug dans les réunions d'équipe vont dans la même veine que sa capacité à mobiliser l'équipe pendant les journées d'activités Covia Cares.

Adam Beatty

Directeur d'usine | *Hephzibah, Géorgie, usine*
Adam a embauché une membre de l'équipe féminine pour pourvoir un poste dans l'installation à prédominance masculine, augmentant ainsi la diversité globale de la main-d'œuvre de l'usine et cultivant un environnement où toutes les idées, compétences et expériences sont respectées.

Shawn Gerber

Directeur d'usine | *Wedron, Illinois, usine*
Shawn a embauché un membre de l'équipe enrôlé dans l'Army National Guard et priorise l'inclusivité en répondant aux besoins de cette personne, y compris adapter son horaire et réassigner des quarts de travail en fonction des heures de service militaire du membre de l'équipe.

Natalie King

Spécialiste du marketing | *Huntersville, bureau de la Caroline du Nord*
Natalie organise un grand nombre d'événements de mobilisation et de collecte de fonds au bureau de Huntersville de Covia, en plus de faire preuve d'inclusivité en encourageant tous les membres de l'équipe à s'impliquer dans ses projets.

DES POINTS FORTS
INSPIRANTS

Célébrer l'engagement des membres de l'équipe à adopter nos valeurs dans tous les aspects de leur vie

L'une des façons dont nous démontrons et célébrons **QUI NOUS SOMMES** est de récompenser les contributions exceptionnelles des membres de notre équipe. Au cours de notre Semaine des prix annuelle, nous avons célébré les meilleures performances, tant par les membres de l'équipe que par les usines, en termes de représentation des valeurs de Covia.

Prix de la sécurité du président : notre usine de Tlaxcala au Mexique l'a remporté puisqu'elle a atteint le plus haut niveau de performance en matière de sécurité dans toutes les catégories, ce qui nous permet d'atteindre nos objectifs de production à temps et en toute sécurité. Pour en savoir plus sur notre Prix de la sécurité du président et sur la performance de notre usine de Tlaxcala en matière de sécurité, veuillez consulter la [section Sécurité et santé](#) de ce rapport.

Prix de l'usine de l'année : notre usine de Guion en Arkansas a été récompensée pour son excellence dans les catégories de l'efficacité et du rendement de l'usine, de la rentabilité, de la performance en matière de sécurité, du leadership environnemental et de l'excellence culturelle. Tout au long de l'année, les membres de l'équipe ont appliqué nos valeurs fondamentales : **agir de manière responsable, tenir ses promesses et faire passer la sécurité avant tout** en menant à bien une variété de projets à succès.



EN HAUT : Prix de l'usine de l'année (de gauche à droite) : Andrew Eich (chef de la direction), Gordon Bull (directeur de l'usine) et Campbell Jones (chef des opérations).

EN BAS : Lauren Helton, lauréate du Prix du membre de l'équipe des ventes de l'année, avec Andrew Eich, chef de la direction.



EN HAUT : Eric Sherman, lauréat du Prix Impact, avec Andrew Eich, chef de la direction.

EN BAS : Jesse Kerr, lauréat du Prix du bénévole de l'année, avec Andrew Eich, chef de la direction.



Prix du bénévole de l'année : Jesse Kerr, mécanicien à notre usine d'Elco en Illinois, a été récompensé pour avoir effectué plus de 700 heures de bénévolat tout au long de l'année. Au cours des dix dernières années, Jesse a été chef du Tamms Volunteer Fire Department, un service de pompiers volontaires, et redonne à la communauté en consacrant une grande partie de son temps libre à répondre au besoins du service en s'occupant de la formation, des tâches administratives, de l'installation de détecteurs de fumée, de la coordination des opérations d'urgence, de l'interaction avec les responsables gouvernementaux locaux et de la gestion des urgences, de la recherche et de la demande de subventions et, plus important encore, de sauver des vies.

Prix Impact : Eric Sherman, vice-président, avocat général associé et secrétaire adjoint, de notre bureau de Huntersville en Caroline du Nord a été récompensé pour son leadership remarquable et sa contribution exceptionnelle à l'amélioration de Covia. Au milieu de 2021, Eric a commencé à occuper le rôle d'avocat général intérimaire. Il a donc la responsabilité supplémentaire de conseiller l'équipe de direction de Covia tout en menant avec succès de nombreux projets pour assurer la conformité juridique et réglementaire, en plus d'une gestion efficace des risques. Grâce à ses efforts et à son apport indispensable, Eric a été promu avocat général associé suite à sa nomination intérimaire.

Membre de l'équipe des ventes de l'année : Lauren Helton, directrice des ventes du marché du revêtement de Covia, a été reconnue pour son leadership, sa performance, son professionnalisme, son service, ses compétences en communication, ses connaissances et son expertise en formation sur les produits. Elle a joué un rôle déterminant dans la création de nouvelles opportunités d'affaires, lesquelles ont mené à un record de ventes, tout en gérant avec succès une équipe de ventes et en dirigeant des projets clés.

Développement des membres de l'équipe

Investir dans le développement professionnel des membres de l'équipe est essentiel à la croissance continue et à la réussite à long terme de notre entreprise.

Notre système de gestion de la performance est conçu pour développer une culture axée sur les résultats en permettant aux responsables de collaborer avec leurs équipes afin de fixer des objectifs annuels en ligne avec leur rôle fonctionnel. Nous surveillons et mesurons les objectifs tout au long de l'année afin de créer des suivis informels et des évaluations formelles. En 2021, 100 % des membres de notre équipe salariée en Amérique du Nord ont reçu une évaluation de leur performance.

Covia offre des programmes de développement des talents et des ressources d'apprentissage permettant aux membres de l'équipe de mieux performer sur plusieurs niveaux. Ces programmes sont en ligne avec les aptitudes requises et les compétences associées à des rôles fonctionnels et de direction spécifiques.

Tout au long de l'année, les membres de l'équipe ont été encouragés à explorer notre bibliothèque grandissante de modules éducatifs en ligne, lesquels sont accessibles en tout temps et n'importe où à partir d'un appareil pouvant se connecter à Internet via notre plateforme de gestion de l'apprentissage. Les parcours d'apprentissage spécifiques à certains sujets comprennent la conformité juridique, la diversité et l'inclusion, la gestion de la performance et les technologies de l'information (TI).

ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE EN LIGNE DE 2021

 685

membres actifs de l'équipe (29 % de la main-d'œuvre totale).

 44

cours d'apprentissage en ligne disponibles, et une moyenne de **5,84** cours ont été suivis par utilisateur actif.

 1 887

heures d'apprentissage en ligne ont été enregistrées sur notre plateforme de gestion de l'apprentissage, ce qui représente une moyenne de **2,75** heures d'apprentissage par utilisateur actif.

Nous continuons d'investir plus de ressources dans la planification organisationnelle des talents afin d'identifier les membres d'équipe performants et à fort potentiel. Nous allons intégrer des programmes pour les responsables expérimentés à la série d'ateliers Covia Leadership Experience (CLE), qui a été créée pour identifier et bien outiller les dirigeants de demain. De plus, notre Emerging Leaders Program (PEL), dont le lancement est prévu en 2022, est conçu pour les membres d'équipe à fort potentiel identifiés dans le cadre de notre processus annuel de planification organisationnelle des talents.



« Surprise! Usine de l'année » - Photo prise par Gordon Bull (directeur d'usine) de Jordan Hutchins (opérateur de machinerie lourde) et de Josh Roberts (service public) avec le Prix de l'usine de l'année.

L'indéfectible résilience de notre main-d'œuvre nous inspire et elle continue à faire aller la croissance et la transformation de Covia de l'avant. Ensemble, grâce à leur travail acharné et à leur dévouement, les membres de notre équipe continuent d'élever la barre de l'excellence au sein de notre organisation tout en respectant nos valeurs Covia au quotidien.

Impact sur la communauté et philanthropie

Nous croyons que lorsque les communautés s'épanouissent, nous pouvons tous profiter d'un avenir meilleur et plus prospère. Dans toute l'organisation, et avec l'aide de nos membres d'équipe dévoués, nous nous efforçons de redonner le meilleur de nous-mêmes aux communautés où nous vivons et travaillons en y investissant du temps, du talent et des ressources financières.

Les relations que nous avons établies avec les communautés sont d'une grande importance pour nous. Des interactions significatives avec nos voisins, les membres de la communauté, nos clients et nos partenaires ont contribué à façonner notre organisation et continueront de nous inspirer et de guider notre parcours à l'avenir.

Notre engagement communautaire complet et nos initiatives philanthropiques sont supervisés par la [Fondation Covia](#), créée pour formaliser notre approche en tant qu'entreprise citoyenne responsable. La Fondation a également créé et continue d'administrer notre **Politique d'investissement dans les communautés**, laquelle guide où nous versons nos dons de charité et faisons du bénévolat.

En vertu de notre Politique d'investissement dans les communautés, nous organisons nos initiatives autour de quatre piliers clés où nous pouvons avoir le plus d'impact :

- Santé et bien-être
- Éducation
- Environnement
- Égalité sociale

Chaque pilier représente un domaine qui a de l'importance pour les communautés, les membres de l'équipe et les autres parties prenantes. Nous continuerons d'explorer les moyens de faire progresser la réalisation de ces objectifs grâce à nos efforts d'engagement communautaire.



Photo prise par Gabrielle Carpenter (designer numérique et visuelle) de Kristin Lewis (directrice des communications de l'entreprise) et de Jenise Tompkins (directrice de l'audit interne) lors d'une journée d'activité Covia Cares.

Voici quelques-unes de nos façons principales d'investir dans les communautés :

- Dons en nature
- Bénévolat
- Dons jumelés
- Subventions pour les bénévoles
- Dons de charité à des organismes reconnus 501(c)3
- Aide en cas de catastrophe ou d'épreuve



Des objectifs axés vers un impact social positif

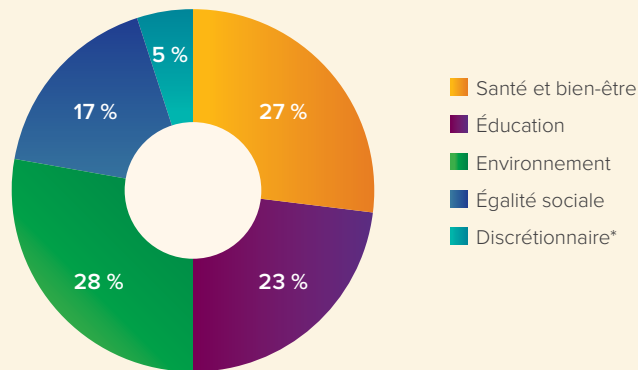
Avoir un impact positif sur nos communautés

En 2021, notre engagement à investir dans les communautés est resté une priorité claire. Nos cibles d'investissement dans les communautés, qui sont en ligne avec les ODD des Nations Unies 3 : Bonne santé et bien-être, 4 : Éducation de qualité, 10 : Inégalités réduites et 15 : Vie terrestre, continuent d'encourager les dons et le bénévolat actif dans l'ensemble de l'organisation, aidant ainsi à construire un avenir meilleur pour tous.

CIBLE : faire un don de 10 millions \$ par l'intermédiaire de la Fondation Covia

Étapes importantes de 2021 : en 2021, nous avons fait un don de 1,1 million \$ par l'intermédiaire de la Fondation Covia, ce qui représente 11 % de notre objectif pour 2030 de 10 millions \$.

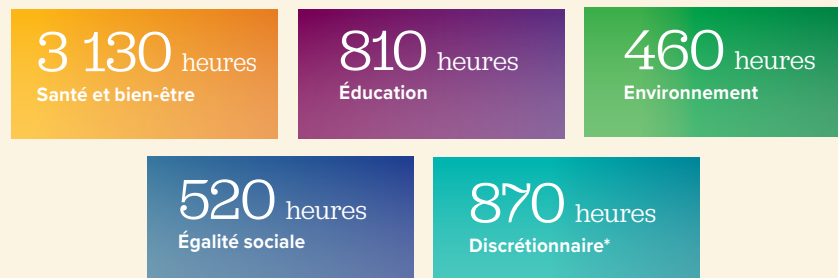
DONS EN 2021 PAR PILIER



CIBLE : effectuer 50 000 heures de bénévolat rémunérées ou non (temps personnel) dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Étapes importantes de 2021 : en 2021, les membres de l'organisation ont collectivement effectué 5 790 heures de bénévolat, ce qui représente 11,6 % de notre objectif pour 2030 de 50 000 heures.

HEURES DE BÉNÉVOLAT EN 2021 PAR PILIER



* Le bénévolat effectué qui n'est pas catégorisé dans un de nos quatre piliers, mais qui a de l'importance pour les membres de notre équipe.

Le bénévolat des membres de l'équipe, un avantage pour Covia

Les membres de notre équipe jouent un rôle actif dans leurs communautés, en plus d'un rôle important dans la réalisation de notre valeur Covia : **Agir de manière responsable**. Nous sommes extrêmement fiers du travail accompli par les membres de notre équipe pour faire une différence dans leurs communautés, et nous savons que **QUI NOUS SOMMES** vient de la somme de leurs efforts individuels.

Nous encourageons les membres de l'équipe à faire du bénévolat en leur offrant plusieurs avantages, notamment :

- 24 heures de bénévolat rémunérées par an;
- doubler jusqu'à 1 000 \$ de leurs dons sur une base annuelle; et
- fournir des subventions aux organismes exempts d'impôt quand ils consacrent au moins 20 heures de leurs temps personnel et talent sur une base volontaire.

Tout au long de la pandémie de COVID-19, les membres de notre équipe ont apporté un soutien indéfectible à leurs communautés et ont continué de prioriser les opportunités de bénévolat tout en se conformant aux politiques de Covia, aux avis mondiaux et aux précautions en matière de sécurité et de distanciation physique. Pour s'impliquer dans les communautés de façon sécuritaire, nous avons organisé plusieurs événements bénévoles à l'extérieur et dans des espaces ouverts, conseillé aux personnes de porter des masques et de se faire vacciner, si possible, et encouragé les gens à faire du bénévolat de leur côté et mis de l'avant des formes de soutien à distance.

Grâce à ces efforts, le nombre d'heures de bénévolat effectuées par les membres de notre équipe a considérablement augmenté en 2021. En effet, notre main-d'œuvre a consacré un total de 5 790 heures à des initiatives et des projets personnels organisés par Covia et par des organismes au sein des communautés locales.



« La vue d'en haut, deuxième partie » - Photo prise par Kelsea Armstrong (technicienne de laboratoire) de l'usine de Wedron 3 surplombant l'usine nord.

Offrir de l'aide quand ça importe le plus

Lorsque des catastrophes naturelles et des tragédies personnelles se produisent, les personnes touchées ont souvent du mal à savoir quoi faire ou où à obtenir de l'aide. Afin de mieux soutenir les membres de notre équipe touchés par ces événements imprévus, nous avons créé un fonds de secours en cas de catastrophe et une politique connexe pour aider en période de tragédie personnelle.

Même si nous espérons toujours que les membres de l'équipe n'auront pas à faire face à des épreuves, nous savons qu'il est important d'avoir des outils et des lignes directrice en matière de soutien à mettre à leur disposition, juste au cas où.



« Nettoyage des déchets » - Photo de Cynthia Jamieson (directrice à l'environnement) lors d'un nettoyage de déchets organisé par Covia.

DES POINTS FORTS
INSPIRANTS

Photo prise par Cameron Berry (vice-président directeur à l'énergie) de Chris LeBlanc (directeur des coûts) et de Natalie Eglinton (directrice ESG) lors d'une journée d'activité Covia Cares.



Photo de Carlos Alberto Jasso Ovalle (analyste d'entreprise) lors d'une collecte de sang pendant une journée d'activité Covia Cares.

Journées d'activités Covia Cares

Afin d'encourager davantage l'engagement dans les communautés qui fait une différence et les membres de l'équipe à faire du bénévolat, nous avons lancé les journées d'activités Covia Cares en 2021. Cette initiative donne à chaque site de Covia la possibilité de consacrer au moins une journée de travail complète à une activité bénévole ou à une cause qui est importante pour lui. Nous sommes fiers de l'intérêt immédiat et de la participation entourant cette initiative, et nos installations ont organisé un total de **12 journées d'activités en 2021**.

Voici quelques-unes des initiatives tenues pendant les journées d'activités Covia Cares en 2021 :

Les membres de notre équipe du bureau de **The Woodlands au Texas** ont passé leur journée d'activité Covia Cares à faire du bénévolat auprès du Lake Creek Greenway Partnership, un organisme sans but lucratif créé pour préserver la qualité du ruisseau Lake Creek et des alentours. Les membres de l'équipe Covia ont éliminé les éléments pouvant causer des chutes et tomber sur les marcheurs d'un nouveau sentier de randonnée, en plus de le baliser pour son utilisation à venir.

Les membres de l'équipe de notre installation de **Camden au Tennessee** ont passé trois jours au Ray Smith Family Distribution Center de la Second Harvest Food Bank à trier et à emballer de la nourriture destinée à leur communauté locale. L'installation de Camden travaille avec Second Harvest depuis trois ans en prenant part aux efforts de la banque alimentaire pour développer des solutions luttant contre la faim dans 46 comtés près de l'installation de Camden.

L'installation de Tunnel City de Covia, située à **Tomah au Wisconsin**, a appuyé le programme de relocalisation des familles de réfugiés afghans de Team Rubicon. L'installation a fourni des vêtements d'hiver, des articles de soins personnels et d'autres articles de première nécessité. Les dons de l'installation et d'autres entreprises locales ont aidé à fournir à presque chaque personne à la base au moins dix nouveaux morceaux de vêtements.

Les membres de l'équipe de l'installation de **Monterrey au Mexique** ont indirectement sauvé 27 vies en participant à une activité bénévole de don de sang. L'installation a établi un partenariat avec Blooders, un organisme qui vise à mettre en contact des gens de partout au Mexique qui ont besoin de sang avec ceux qui sont prêts à en donner.

Les membres de l'équipe de Covia du bureau **d'Independence en Ohio** ont appuyé deux projets différents : Cleveland's LAND Studio (City Side Garden) et Cornerstone of Hope. Au City Side Garden, les membres de l'équipe ont taillé des jonquilles, désherbé et installé 30 mètres de paillis. Un bloc entier, situé dans le centre-ville de Cleveland, a été embelli.

À Cornerstone of Hope, situé à seulement quelques kilomètres du bureau d'Independence, les membres de l'équipe ont aidé à organiser et à planifier le plus grand événement annuel de collecte de fonds de l'organisme. Cornerstone of Hope offre des services de conseils et de soutien individuels, de thérapie artistique et traumatologique, de conseils pédagogiques, de suivi de deuil parmi les groupes défavorisés, d'éducation et de formation professionnelle, d'événements commémoratifs, de retraites, en plus d'ateliers familiaux et de camps d'été de deuil pour les jeunes.



Photo prise par Gabrielle Carpenter (designer numérique et visuelle) des membres de l'équipe Covia de notre bureau d'Independence lors d'une journée d'activité Covia Cares.

Des partenariats précieux qui favorisent des changements positifs

Covia est fière de conclure des partenariats significatifs et de collaborer avec des organismes dans toutes les communautés. Dans le cadre de nos activités, nous collaborons avec plus de 250 organismes. En coopération avec nos partenaires, nous appuyons et contribuons à développer nos piliers d'investissement dans la communauté à l'échelle locale et mondiale.

Nos efforts à l'échelle internationale

Notre engagement à avoir un impact positif sur la communauté s'applique à nos activités au Canada, au Mexique et au Danemark. En 2021, nous avons avancé dans le développement de notre approche mondiale à l'engagement communautaire en :

- formant un partenariat avec la Charities Aid Foundation du Canada (CAF) pour développer notre programme de subventions au Canada en 2022 afin de permettre aux membres de notre équipe canadienne de demander des subventions pour des organismes où ils passent plus de 20 heures de leur temps libre et d'appuyer des organismes de bienfaisance locaux;
- en créant un poste de gestionnaire de l'investissement dans les communautés avec des responsabilités spécifiques pour gérer et faire progresser l'engagement communautaire et les projets d'investissement sur nos sites au Mexique; et
- collaborer avec un partenaire tiers pour mener des recherches formelles et une évaluation de l'engagement multipartite dans tout le Mexique afin d'identifier des opportunités d'apporter des contributions importantes au niveau régional.



Photo des membres de l'équipe de Junction City lors de leur journée d'activité Covia Cares en soutien de Toys for Tots. Sur la photo, de gauche à droite : Phil Ivanisin (directeur d'usine), Randy Whitley (directeur du contrôle de la qualité), Sarah Bowen (coordonnatrice des achats), Willie Hagin (associé de l'entrepôt d'ensachage) et James Pugh (directeur de la carrière et de l'environnement).

Voici quelques uns de nos partenaires communautaires

Santé et bien-être

- Alzheimer's Association
- American Cancer Society
- Cystic Fibrosis Foundation
- Stand Up and Play Foundation
- St. Jude Children's Research Hospital
- The Turn

Éducation

- Foundry Educational Foundation
- Plusieurs écoles locales et organismes boursiers
- Ottawa, Illinois, bureau régional de l'éducation – Programme Covia Meals with Love
- The Cleveland Foundation - Say Yes

Environnement

- Ducks Unlimited
- Landmark Conservancy dans le Wisconsin
- National Arbor Day Foundation
- South Jersey Quail Project, inc.
- Utopia Park Board au Texas
- Wildlife Habitat Council

Égalité sociale

- Angels and Sparrows
- Boys Hope Girls Hope
- Dallas CASA
- Equal Justice Initiative
- Plusieurs banques alimentaires locales
- National Association for the Advancement of Colored People (NAACP)
- Team Rubicon
- United Way



Photo de Mirthala Ledezma Treviño (relations communautaires), de Rubén Peña Ramírez (coordonnateur environnemental) et de Victor Hugo Garza Reyes (directeur d'usine) avec les familles bénéficiaires de la pisciculture de tilapias de l'usine de Jáltipan.

Au **Mexique**, l'investissement total dans la communauté a atteint 75 000 USD (1 498 560 MXN) en 2021. Les membres de l'équipe et les dirigeants ont participé à des projets importants qui ont appuyé nos piliers communautaires, en particulier l'éducation et l'égalité sociale.

- Les membres de l'équipe de notre site de Jáltipan ont appuyé la rénovation d'une école primaire locale en donnant des fournitures et des bureaux afin de créer un espace sûr et confortable où les enfants peuvent apprendre et croître. Les 153 enfants qui fréquentent l'école bénéficient tous du programme de bourses de Covia. Covia est investie dans le rôle qu'elle joue dans leur éducation et financera leurs bourses pour toute la durée de leur cheminement scolaire.
- Les membres de l'équipe de Jáltipan ont également lancé une initiative de création d'étangs de poissons qui fournit un soutien économique et une sécurité alimentaire à 11 familles locales. L'initiative crée un étang de poissons pour chaque famille et les remplit avec suffisamment de poissons pour que les familles puissent les élever, les vendre et maintenir leur nombre.
- Les membres de l'équipe de notre usine d'Ahauzotepéc ont montré à 15 entrepreneurs locaux des façons de cultiver qui génèrent des revenus.

Au **Canada**, les membres de l'équipe ont continué à établir des partenariats avec des organismes locaux et sont demeurés engagés en faisant du bénévolat dans des refuges pour sans-abri, des hôpitaux et d'autres organismes qui offrent du soutien communautaire.

- Pour nouer des liens avec les résidents locaux du lac Kasshabog, les membres de notre équipe ont organisé un concours de pêche familiale et donné des sacs à chaque participant dans lesquels on trouvait un leurre de pêche, des masques, un désinfectant pour les mains et des lunettes de soleil Covia.
- Les membres de l'équipe ont apporté leur appui à l'école publique Havelock-Belmont en faisant un don au programme Backpacks for Kids.
- Les membres de l'équipe ont commencé à travailler avec le groupe des Analystes canadiens des minéraux en 2021 pour démontrer leur soutien aux étudiants poursuivant une carrière en analyse des données dans l'industrie minière. En recueillant des fonds et en faisant des dons, les membres de l'équipe ont aidé à appuyer les aspirations d'éducation et de carrière de ces étudiants.

Au **Danemark**, nous avons continué à produire du désinfectant pour les mains dans notre installation tout au long de 2021, et nous avons ainsi aidé à assurer la sécurité et la santé de la communauté locale. De plus, nous commanditons le stade sportif local près de notre installation de Fredericia. Nous donnons donc accès aux enfants et aux adultes locaux à un espace vert bénéfique pour leur santé et leur bien-être.

Notre approche orientée sur un impact positif pour les communautés repose sur notre capacité à comprendre leurs besoins, puis à faire tout notre possible pour les aider à y répondre. Chacun des membres de notre équipe joue un rôle essentiel pour nous aider à atteindre ces objectifs importants, et nous sommes reconnaissants pour leur dévouement continu à veiller à ce que Covia reste une entreprise citoyenne responsable et bien accueillie par les communautés.



Innovation et durabilité des produits

Chaque jour, nous nous efforçons d'offrir des solutions qui contribuent à améliorer la vie de ceux à qui nous fournissons des services. Nos innovations contribuent à répondre aux différents besoins de nos parties prenantes, des systèmes de filtration qui fournissent de l'eau fraîche et potable au verre protecteur utilisé sur les panneaux solaires.

Pour répondre aux besoins de nos clients et de tous ceux qui utilisent nos produits, nous adoptons une approche globale en matière d'innovation, de qualité et d'assurance des produits. Nous encourageons les membres de notre équipe à **penser différemment** en adoptant une approche de résolution de problèmes créative et de collaboration constructive. Les compétences, les expériences et les perspectives uniques de chaque membre de l'équipe sont importantes pour nous puisqu'elles nous permettent d'innover et de développer des produits.

Notre approche solide en matière d'innovation

Partout dans le monde, plusieurs de nos sites s'engagent en recherche et développement et dans des procédures de maintien de la qualité. Notamment :

- deux laboratoires de l'entreprise situés à Ottawa en Illinois et à Santa Carina au Mexique;
- trois centres de recherche et développement à The Woodlands au Texas, à Fresno au Texas et à Fort Smith en Arkansas; et
- plusieurs laboratoires de contrôle de la qualité.

Les activités sur ces sites comprennent la réalisation d'essais, d'études et de travaux sur le terrain. Nous travaillons avec un vaste portefeuille de minéraux et de matériaux pour développer de nouveaux produits, lancer des projets pilotes pour explorer des idées, en plus de collaborer avec les clients et les fournisseurs pour personnaliser les solutions en fonction de leurs besoins et intérêts spécifiques.

« Au-dessus des choses » - Photo prise par Anthony Howard (coordonnateur environnemental de la sécurité et de la santé) de notre usine de Guion en Arkansas.



Notre approche en matière d'innovation se distingue par l'expertise technique des membres de notre équipe, l'emplacement stratégique de nos installations et notre réseau de distribution d'un océan à l'autre.

Les membres de l'équipe dans nos fonctions de développement de produits et d'innovation apportent une gamme variée d'expertise et de connaissances au processus de conception et de développement de produits, y compris des capacités de micronisation, de traitement thermique, de revêtements et de mélange. Ces capacités nous permettent de développer une large gamme de produits spécialisés en sable de silice, feldspath, syénite néphélinique, carbonate de calcium, argile et kaolin.

En 2021, nous avons introduit plusieurs changements à notre fonction d'innovation de produits, en formalisant notre processus en plusieurs étapes et en améliorant notre capacité à fournir des solutions innovantes de manière transparente. Notre conseil d'administration a fourni à l'équipe de direction et aux membres de l'équipe de Covia leur expertise et des conseils tout au long du processus.

Ces changements ont axés nos efforts sur plusieurs priorités :

- **Développer notre flux d'innovations** : le développement de solutions et d'options de rechange durables est l'un des principaux aspects sur lequel nous axons l'expansion de notre flux d'innovations.
- **Améliorer l'expérience client** : nous avons amélioré l'expérience client en instaurant des options qui privilégient la rapidité, la qualité et la commodité. Par exemple, nous avons développé et lancé notre propre enduit ultra blanc (LUMINEX™) pour réduire le temps de transport, les défis de la chaîne d'approvisionnement et l'impact environnemental pour les clients.
- **Encourager la collaboration interfonctionnelle** : nous avons renforcé le degré de collaboration entre nos équipes marketing, de ventes, du service à la clientèle, des opérations et de l'innovation. Cet engagement interfonctionnel encourage le partage des connaissances et rehausse l'accent mis par les membres de l'équipe sur les mêmes priorités et opportunités.

Nous appuyons nos clients et créons de la valeur grâce à notre connaissance du marché, notre mentalité axée sur des solutions à long terme et notre culture de l'innovation, en mettant à profit une expertise distinctive dans des domaines tels que la micronisation, le traitement thermique, les revêtements et le mélange.

Comment nous tenons les promesses faites aux clients

Notre engagement à agir en tant que bonne entreprise citoyenne se reflète dans la façon dont nous prenons en compte et répondons à l'opinion de nos clients. Nous développons des produits qui aident nos clients à atteindre leurs performances et leurs objectifs ESG, et cela renforce notre réputation de fournisseur de confiance, en plus de contribuer à un monde plus sûr et durable pour tous.

Voici quelques-unes des stratégies que nous mettons en œuvre pour **tenir nos promesses** :

- en appliquant l'expertise et les connaissances que nous développons depuis des décennies, notre équipe technique est disponible pour discuter des besoins des clients et développer des solutions qui anticipent les demandes de production et gardent une longueur d'avance sur l'évolution des réglementations environnementales;
- diversifier notre portefeuille pour répondre aux besoins de nos clients dans de multiples marchés ou domaines grâce à notre gamme de produits et de services polyvalents;
- collaborer avec les clients pour les aider à atteindre leurs objectifs et aspirations en matière de sécurité et de durabilité; et
- offrir une gamme complète de services tout au long du cycle de vie du produit, du concept à l'emballage et jusqu'à la livraison.

« Four géant » - Photo prise par Mike Melton (directeur environnemental) de Jordyn Richmond (ingénieure en environnement) à notre usine de Fort Smith en Arkansas.



Glassil® de Covia entre dans la production de fibre de verre pour l'isolation des maisons.



Développer notre offre de produits durables

Tout au long de notre parcours ESG, nous avons développé un portefeuille de produits et de services qui vont dans l'intérêt des employés et de la planète, y compris la technologie de suppression des poussières pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs, du sable de qualité vitreuse pour un emballage durable, de la silice micronisée pour l'isolation domestique et du sable pour la filtration de l'eau. Beaucoup de nos produits existants améliorent la vie au quotidien et nous continuons à chercher des moyens de trouver des solutions supplémentaires qui contribuent à rehausser la qualité de vie.



Des objectifs axés vers un impact social positif

Développer l'offre de produits durables

Nous maintenons notre engagement à intégrer davantage la durabilité dans notre modèle d'affaires et nos services, et nos objectifs sont en ligne avec l'ODD 12 des Nations Unies : Consommation et production durables.

CIBLE : augmenter le volume et améliorer l'efficacité de l'offre de produits durables tout en articulant pleinement les avantages inhérents à nos produits pour l'environnement et la société.

Étapes importantes de 2021 : au cours de l'année, nous avons identifié dix produits de notre portefeuille qui serviront de référence. Nous soulignons ces produits dans toute cette section, et ils procurent des avantages environnementaux et sociaux. De plus, nous avons priorisé les projets pilotes et les possibilités d'innovation liés aux avantages environnementaux ou sociaux.

Soutenir l'économie circulaire grâce à des matériaux recyclables et durables

En alimentant notre flux d'innovations durables, nous nous efforçons de continuer à soutenir l'économie circulaire. Compte tenu de la nature de nos activités et de notre rôle dans la fourniture de matériaux aux fabricants de verre et de revêtements, nous sommes particulièrement bien placés pour avoir un impact sur la gestion circulaire des déchets en augmentant le nombre de matériaux et de produits qui sont recyclables, réutilisables et qui peuvent être ne pas finir dans les décharges.

Photo de An Nguyen
(coordonnatrice du laboratoire de revêtement et de polymère) travaillant à Fresno au Texas.



Les matériaux que nous extrayons, comme la syénite néphélinique, permettent de produire du verre de façon efficace et aident à renforcer les produits en verre pour éviter qu'ils se cassent. De plus, les revêtements utilisant de la silice microcristalline et du kaolin contribuent à prolonger le cycle de vie des produits et des matériaux en les protégeant contre la corrosion, les intempéries, les dommages et la dégradation dus à leur utilisation.

Aider nos clients à adopter des solutions durables

Notre approche en matière d'innovation axée sur les solutions consiste à soutenir nos clients et à les rejoindre où ils en sont dans leur propre parcours ESG. Parfois, cela implique de collaborer avec un client afin d'améliorer la qualité d'un produit ou d'éviter que des déchets finissent dans les décharges. Mais parfois, il faut se concentrer à répondre à un besoin non satisfait sur le marché ou à aider les clients à réduire leur empreinte de carbone en proportionnant et en localisant correctement les capacités spécialisées. Par exemple, nous avons aidé les clients de l'industrie de la pierre artificielle et du comptoir en quartz à ne plus dépendre des importations internationales, en réduisant ainsi leur empreinte de carbone liée au transport.

Nous comprenons l'impact que nos opérations ont sur l'ensemble de l'écosystème de la chaîne d'approvisionnement, et nous nous engageons à créer un ricochet positif en amont en nous concentrant sur les besoins actuels de nos clients, ainsi que sur les options d'alternatives durables. Ils comptent sur nous pour leur fournir des améliorations axées sur la performance, lesquelles sont souvent étayées par des engagements ESG.

Au cours de 2022, nous avons prévu investir considérablement dans les capacités internes de notre programme d'innovation. Grâce à cette augmentation en investissement, qui est conçue pour nous rapprocher de nos clients, nous nous efforçons de stimuler une meilleure innovation plus rapide, ce qui nous permet d'augmenter la cadence de la commercialisation des produits.

Notre programme d'innovation d'entreprise intègre intrinsèquement les principes ESG. C'est tout simplement la bonne façon de faire des affaires.

Nouer des partenariats avec les clients pour « boucler la boucle »

Nous collaborons avec nos clients afin d'atteindre notre objectif commun de fournir des produits et des services durables.




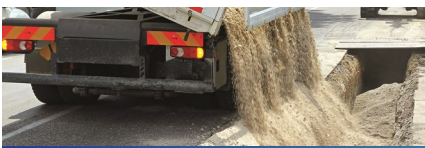





Plusieurs de nos initiatives en cours sont axées sur le détournement des déchets des décharges. Un de nos projets vise à optimiser la gestion des matériaux en recyclant l'agent de soutènement en céramique revêtu de résine.

Dans un autre projet que nous avons commencé à développer en 2021, nous visons à réduire les déchets en réutilisant les déchets générés lors de la fabrication de l'un des produits de nos clients. Ce projet est encore en phase de planification, mais nous espérons que grâce à ce partenariat, nous pourrions aider nos clients à réduire l'empreinte environnementale de leurs produits et à améliorer leur efficacité opérationnelle.



Notre produit, le MINBLOC® HC, aide à protéger les plantes et les aliments puisqu'il est un additif dans la création du film protecteur clair pour les serres.

Le portefeuille diversifié génère des avantages ESG

	ATTRIBUT UNIQUE	ENVIRONNEMENTAUX	SOCIAUX	IMPACT	APPLICATIONS POUR LES UTILISATEURS FINAUX
 MINEX®	Sans silice	●	●	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail plus sûr • Risque réduit de silicose 	<ul style="list-style-type: none"> • Peintures • Revêtements • Produits d'étanchéité • Vaisselle
 TECHNISAND TRUCOAT® LE	Faible émission, réduction des COV		●	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail plus sûr 	<ul style="list-style-type: none"> • Moulages ou moules pour divers produits
 NEOZIEN®	Élimination des odeurs		●	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleures conditions de travail • Impact sur la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> • Sable recouvert de résine
 DST®	Suppression des poussières		●	<ul style="list-style-type: none"> • Produit plus sûr • Risque réduit de silicose 	<ul style="list-style-type: none"> • Produits verriers • Bardeaux de toit • Routes
 SPECTRAQUARTZ®	Surfaces antidérapantes		●	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail plus sûr 	<ul style="list-style-type: none"> • Planchers commerciaux et résidentiels
 GLASSIL®	Silice comme structure de base	●		<ul style="list-style-type: none"> • Recyclage • Conservation de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> • Bouteilles • Verrerie • Isolation
 FILTERSIL®	Silice et gravier plus propres	●		<ul style="list-style-type: none"> • Eau plus propre 	<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes de filtration de l'eau
 LUMINEX™	Production à l'interne	●		<ul style="list-style-type: none"> • Moins d'importations (réduction des émissions de GES) 	<ul style="list-style-type: none"> • Comptoirs
 PURESIL®	Silice à très faible teneur en fer	●	●	<ul style="list-style-type: none"> • Favorise l'énergie propre et une vie saine 	<ul style="list-style-type: none"> • Revêtements en verre pour panneaux solaires • Récipients pharmaceutiques

Des produits qui aident à améliorer la vie au quotidien



Assurer la sécurité et la santé de la main-d'œuvre : les conceptions avancées de la technologie DST® de suppression des poussières, du sable polymérique de prévention des poussières ACCEL® et du mélange Black Lab® aident à minimiser les particules en suspension dans l'air, assurant ainsi la sécurité et la santé des travailleurs. Les matériaux DST® aident les clients à se conformer aux normes OSHA récentes en réduisant considérablement l'exposition potentielle aux poussières de silice. Le mélange Black Lab® contient des additifs personnalisés, y compris des matériaux DST®, afin d'assurer une application fluide et simple qui donnent des planchers sur lesquels il y a moins de traînées et de poussières. Le sable ACCEL® contribue à améliorer la qualité de l'air sur les chantiers en réduisant jusqu'à 90 % des poussières par rapport au sable de revêtement traditionnel.



Réduire les émissions de la chaîne d'approvisionnement des clients : pour le sable et les poudres fabriqués aux États-Unis, l'enduit ultra blanc LUMINEX™ possède les attributs uniques requis afin d'offrir les effets de couleur les plus purs quand on recherche à obtenir une couleur ultra blanche et pour d'autres designs aux couleurs vives. L'enduit ultra blanc LUMINEX™ est fabriqué dans une usine à grande capacité afin de garantir une livraison fiable et juste à temps, ce qui permet aux clients d'arrêter d'importer des matières premières pour fabriquer de l'enduit blanc, et contribuant ainsi à la réduction des émissions de carbone puisqu'aucun carburant qui alimente les navires de charge n'est utilisé.



Améliorer la sécurité chimique des peintures : les enduits et les matières de charge fonctionnels MINEX® donnent de meilleurs résultats et ajoutent de la valeur à une grande gamme de produits, comme la peinture, les revêtements, les adhésifs, les produits d'étanchéité et l'encre, sans compromettre la sécurité chimique et la responsabilité environnementale. Ces produits sont fabriqués avec de la syénite néphélinique, un silicate d'aluminium de sodium et de potassium naturel. Pour la peinture, la néphéline canadienne réduit le nombre de composés organiques volatils (COV) requis, ce qui diminue considérablement son impact environnemental et la rend plus sûre à utiliser.

Photo prise par Jordan Burtt (ingénieur d'usine) avec un drone de notre site Blue Mountain.



« La vie nocturne » - Photo prise par Anthony Howard (coordonnateur de l'environnement, de la sécurité et de la santé) de l'usine de Guion en Arkansas la nuit.

Gouvernance et éthique responsables

Grâce à notre base solide en matière de pratiques de gouvernance d'entreprise, de comportement éthique et de mesures de conformité, nous sommes en mesure de faire avancer notre entreprise et nos activités. Covia s'engage depuis longtemps à mener ses activités de manière responsable, et nous sommes toujours prêts à collaborer avec nos parties prenantes afin de renforcer nos partenariats tout en promouvant la transparence et la fiabilité dans l'atteinte de nos objectifs commerciaux et ESG.

NOS OBJECTIFS QUI INSPIRENT

Gouvernance et éthique responsables

Communiquer
avec nos parties
prenantes

Mettre l'accent sur
l'ESG dans la chaîne
d'approvisionnement

Augmenter la
transparence de
l'entreprise



Assurer une gouvernance d'entreprise solide

Adopter des pratiques de gouvernance d'entreprise saines est important pour nous, et nous continuons à mener nos activités de façon à dépasser les exigences et les attentes définies pour nous. 2021 est notre première année complète d'activités en tant que société fermée, et dans le cadre de notre transition, nous avons apporté plusieurs modifications à notre structure de gouvernance afin de maintenir un modèle d'affaires durable et en ligne avec les intérêts de nos parties prenantes.

Voici les modifications les plus importantes apportées à notre structure de gouvernance en 2021 :

- création d'un nouveau conseil d'administration composé de six membres;
- mise en œuvre de nos plans de relève afin de pourvoir quatre postes vacants au sein de l'équipe de direction exécutive avec des dirigeants qui apportent une expertise et une expérience solides en dehors de l'industrie minière;
- accroissement de l'engagement entre notre conseil et de notre équipe de direction exécutive sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG); et
- renforcement de nos politiques afin de démontrer notre engagement continu envers l'éthique, la conformité et la transparence.

Bien que Covia soit une société fermée, nous continuons d'appliquer les principes de gouvernance d'entreprise axés sur les réglementations et les meilleures pratiques de l'industrie. Cela comprend des réunions régulières du conseil d'administration, des audits de notre performance financière par des tiers, la collaboration avec les principales parties prenantes et le suivi de plusieurs indicateurs de performance clés afin de s'assurer de mener nos activités de manière fiable et responsable dans l'ensemble de l'organisation.



« Lumière au bout du tunnel » - Photo prise par Anthony Howard (coordonnateur environnemental de la sécurité et de la santé) de la mine de Guion en Arkansas.

Selon nous, une gouvernance d'entreprise solide et nous assurer de respecter les normes d'intégrité et de responsabilité les plus élevées sont essentielles à la façon dont nous tenons nos promesses envers nos parties prenantes.

« Lever du soleil à Wedron » - Photo prise par Jeremy Kammerer (mécanicien d'entretien B2) du lever du soleil à Wedron surplombant la drague et l'usine.



La structure de notre direction

Notre **conseil d'administration** est composé de six membres, dont deux sont indépendants. Ils se réunissent au moins une fois par trimestre pour examiner les performances financières et opérationnelles de Covia, évaluer les progrès par rapport à notre plan stratégique, et superviser et appuyer les initiatives clés, y compris l'élaboration et la mise en œuvre de nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030**.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COVIA



Shawn Williams
Président-directeur du conseil d'administration



Don Sheets
Vice-président du conseil d'administration et président du comité de vérification



Andrew Eich
Membre du conseil d'administration, et président et chef de la direction



Paul Gordon
Membre du conseil d'administration et président du comité de rémunération



Will Wang
Membre du conseil d'administration



Dave Thomas
Membre du conseil d'administration

« Dunes de sables dans l'ouest du Texas » - Photo de (de gauche à droite) Bob Falkowski (directeur du développement des talents), de Keith Feicks (vice-président aux ressources humaines), d'Amy Mathias (directrice des ressources humaines) et de Brian Richardson (vice-président directeur et directeur général) en tournée dans notre usine de Kermit au Texas.



Pour en savoir plus sur notre conseil d'administration, y compris pour consulter les biographies des membres, veuillez visiter notre [site Web](#).

Des capacités en direction qui reflètent **QUI NOUS SOMMES**

Chez Covia, les compétences professionnelles de chaque membre de l'équipe ont de l'importance, à tous les niveaux de l'organisation. Nous croyons que les capacités complémentaires et les perspectives uniques de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction exécutive renforcent leur capacité à faire preuve d'un leadership et d'une supervision efficaces, et à nous assurer que nous exerçons nos activités dans le meilleur intérêt de nos parties prenantes.

À droite, vous pouvez voir la diversité des compétences et de l'expertise que notre conseil d'administration et notre équipe de direction exécutive possèdent.

Compétences :

- Gestion environnementale
- Finances et économie
- Gouvernement et affaires étrangères
- Gestion du capital humain
- Juridique, éthique et conformité
- Transactions de regroupements d'entreprises
- Opérations et excellence commerciale
- Ingénierie de gestion des produits
- Santé et sécurité
- Ventes et marketing
- Stratégie et prospection de clientèle
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Expertise industrielle :

- Matériaux de construction
- Produits chimiques et polymères
- Énergie
- Matériaux usinés
- Industriel
- Métaux et mines
- Leadership sans non lucratif
- Pétrole et gaz
- Produits chimiques et revêtements spécialisés
- Transport

De plus, nous avons deux comités associés au conseil d'administration :

- Notre **comité de vérification** supervise l'intégrité des états financiers et des contrôles internes de l'information financière de Covia, le respect des politiques internes et des normes et règlements externes applicables, ainsi que plusieurs programmes internes clés.
- Notre **comité de rémunération** supervise les politiques et les procédures qui régissent les programmes de rémunération de Covia, y compris notre modèle de rémunération incitative pour les membres de l'équipe de direction et de direction exécutive.

L'**équipe de direction exécutive** de Covia est composée de sept dirigeants qui sont responsables du développement et de la mise en œuvre de notre stratégie et de nos objectifs d'entreprise. De pair avec notre conseil d'administration, l'équipe de direction exécutive s'assure que nous progressons vers l'atteinte de nos objectifs d'entreprise, et elle donne le ton de façon à favoriser une culture axée sur la performance et la fiabilité dans toute l'organisation.

Au début de 2022, Russell Montgomery a assumé le rôle de vice-président directeur et chef des opérations au sein de l'équipe de direction, un poste précédemment occupé par Campbell Jones jusqu'à sa retraite en mars 2022. Russell et Campbell ont passé le premier trimestre de cette année à travailler en étroite collaboration afin d'assurer une transition toute en douceur. Nous remercions Campbell pour ses nombreuses années de leadership et lui souhaitons de bien profiter sa retraite.

ÉQUIPE DE DIRECTION EXÉCUTIVE DE COVIA



Andrew Eich

Membre du conseil d'administration, et président et chef de la direction



Lillian Etzkorn

Vice-présidente directrice et directrice financière



Russell Montgomery

Vice-président directeur et chef des opérations



Brian Richardson

Vice-président directeur et directeur général



Duncan Stuart

Vice-président directeur, directeur des services juridiques et secrétaire



Cameron Berry

Vice-président directeur à l'énergie



Charlie Gaudrone

Vice-président directeur industriel



Campbell Jones

Ancien vice-président directeur et chef des opérations, *retraité en mars 2022*

Pour en savoir plus sur notre équipe de direction exécutive, y compris pour consulter les biographies des membres, veuillez visiter notre [site Web](#).

Gouvernance et supervision ESG

La portée de notre engagement envers la performance ESG va loin, en commençant par le conseil d'administration et l'équipe de direction exécutive, puis en étant adopté par les membres de l'équipe dans toute l'organisation. Chaque trimestre, notre conseil d'administration reçoit un rapport sur nos progrès et notre performance ESG, et travaille en étroite collaboration avec notre équipe de direction exécutive afin de parfaire et d'améliorer l'orientation stratégique de notre programmation ESG.

Voici quelques-unes des autres mesures que nous avons prises en 2021 pour renforcer notre approche en matière de gouvernance ESG :

- nommer notre première **directrice de l'ESG**, Natalie Eglinton, qui est responsable de la direction et de l'amélioration de notre programme ESG global afin de s'assurer que nous continuons à faire des progrès significatifs par rapport à nos engagements et aux objectifs que nous nous sommes fixés;
- mettre en place un **comité directeur de l'ESG** interfonctionnel pour aider nos dirigeants, nos installations et nos unités commerciales à mettre en œuvre de façon continue nos efforts en matière d'ESG. Le comité, composé de 16 membres, se réunit tous les trimestres pour discuter de la révision de nos objectifs à court et à long terme et identifier les possibilités de progrès continus en matière d'ESG; et
- faire en sorte que nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030** soient en ligne avec notre stratégie d'entreprise en créant une équipe interfonctionnelle pour chaque objectif afin de faire des progrès et d'assurer la mise en œuvre de notre stratégie. Ces équipes collaborent avec un grand nombre de membres de l'équipe dans l'ensemble de l'organisation pour assurer leur engagement et responsabilité envers nos objectifs et initiatives.



À la rencontre de Natalie Eglinton, directrice de l'ESG chez Covia

Natalie a rejoint l'entreprise en 2013, et elle a occupé des postes influents au sein des ventes techniques et du développement de l'entreprise au cours de sa carrière chez nous. En 2021, Natalie a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de nos **Objectifs qui inspirent : ESG 2030** (et les cibles y étant associées) et elle est membre du conseil sur la diversité et l'inclusion de Covia, dirigeant conjointement nos efforts en matière d'éducation et de formation. De plus, Natalie fait du bénévolat au Kids' Meals à Houston à chaque semaine. Elle prépare des lunchs pour les enfants d'âge préscolaire qui, une fois qu'ils seront assez grands, seront admissibles aux programmes de repas gratuits en milieu scolaire, mais qui passent actuellement entre les mailles du filet.

COMMENT NOUS AMENONS NOS PARTIES PRENANTES À PRENDRE DES ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ESG

CLIENTS	INVESTISSEURS	PARTENAIRES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ	MEMBRES DE L'ÉQUIPE	FOURNISSEURS
<ul style="list-style-type: none"> • Événements clients et salons commerciaux • Communiqués de presse • Coûts et communications sur les produits • Réseaux sociaux • Mises à jour du site Web 	<ul style="list-style-type: none"> • Appels et présentations sur les revenus • Communiqués de presse • Réseaux sociaux • Mises à jour du site Web 	<ul style="list-style-type: none"> • Plans d'action communautaires • La Fondation Covia • Réseaux sociaux • Opportunités de bénévolat 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunités d'apprentissage en ligne • Plateformes et canaux de communication (par exemple, Covia TV, l'infolettre trimestrielle Sand Paper, des rencontres de discussion ouverte) • Réseaux sociaux • Ateliers et initiatives thématiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Examens annuels et trimestriels • Code de conduite des partenaires commerciaux • Communications par courriel • Réseaux sociaux • Mises à jour du site Web



Nos Objectifs qui inspirent Gouvernance et éthique responsables

Communiquer avec nos parties prenantes

Nous maintenons notre objectif d'améliorer l'engagement auprès des membres de notre équipe et des communautés, deux de nos principaux groupes de parties prenantes. Nos efforts et nos progrès dans ce sens sont également en ligne avec les ODD 8 : Travail décent et croissance économique, et 11 : Villes et communautés durables.

CIBLE : améliorer le niveau d'engagement des membres de l'équipe en évaluant régulièrement l'efficacité de nos programmes et pratiques.

Étapes importantes de 2021 : nous avons commencé à évaluer les opportunités de lancer des mécanismes d'enquête stratégiques et périodiques pour s'assurer que les membres de l'équipe comprennent qu'ils peuvent se faire entendre et que nous les écoutons. Au cours du premier trimestre de 2022, nous avons lancé une enquête à l'échelle de l'entreprise et nous en partagerons les résultats dans notre prochain rapport.

CIBLE : mettre en œuvre un plan d'action communautaire solide dans toutes nos installations afin d'établir une communication efficace, d'identifier les points à améliorer et de répondre le mieux possible aux besoins de la communauté.

Étapes importantes de 2021 : actuellement, tous les sites de Covia appliquent une politique de « porte ouverte » auprès des communautés. En 2021, nous avons commencé à élaborer une politique relative aux relations avec les communautés solide afin de formaliser nos efforts en matière de communication et d'engagement. Cette politique laissera toujours la porte ouverte aux communautés, mais elle leur offrira également d'autres moyens de nouer des liens avec Covia.

Gestion des risques de cybersécurité

Covia s'engage à protéger les membres de son équipe, ses actifs et ses activités contre les cyberrisques, et nous adoptons une approche proactive face à ce défi. Notre vice-président aux technologies de l'information et notre directeur principal de la sécurité de l'information dirigent notre programme et nos activités en matière de cybersécurité, sous la supervision additionnelle du comité de vérification.

Notre équipe spécialisée en cybersécurité et nos partenaires de confiance s'appuient sur une stratégie de défense complète à plusieurs niveaux et comprenant des normes de cybersécurité robustes pour atténuer les risques de sécurité.

Notre Centre des opérations de sécurité supervisées surveille les systèmes Covia en tout temps et utilise des solutions technologiques de pointe, notamment :

- des mécanismes complet d'identification des menaces pour s'assurer de les atténuer de façon rapide et exhaustive;
- des exigences d'authentification multifacteur (AMF) pour accéder aux systèmes Covia, un processus de vérification éprouvé qui réduit considérablement le risque d'identifiants compromis; et
- des solutions avancées filtrant les courriels pour faire face aux risques d'hameçonnage et de courriels malveillants.

Faire plus de sensibilisation à la cybersécurité auprès des membres de l'équipe

Puisque le risque de recevoir des courriels professionnels compromis va en augmentant, Covia envoie des communications mensuelles sur la sécurité, donne des formations et applique d'autres stratégies afin de promouvoir une culture de sensibilisation à la cybersécurité à tous les niveaux de l'organisation. Les membres de notre équipe jouent un rôle essentiel dans la gestion des risques auxquels nous faisons face en matière de cybersécurité et sont la première ligne de défense contre les menaces potentielles. Nous organisons une formation trimestrielle sur la cybersécurité et des simulations mensuelles d'hameçonnage pour tous les membres de l'équipe, et tous les nouveaux membres de l'équipe doivent compléter notre module complet de formation sur la sécurité pendant leur processus d'accueil et d'intégration, puis chaque année par la suite. De plus, les membres de l'équipe qui occupent des postes à risque élevé doivent compléter des modules de formation ciblés.

Nous continuons d'adopter une approche proactive en matière de sensibilisation et de préparation à faire face aux risques de cybersécurité auprès des membres de notre équipe, et nos efforts ont contribué à réduire la vulnérabilité de Covia aux courriels d'hameçonnage de 33 % par rapport à la moyenne de l'industrie.



Notre engagement envers la durabilité de la chaîne d'approvisionnement

Chez Covia, nous considérons que nos partenaires fournisseurs sont des extensions de notre entreprise, ce qui nous permet de **tenir nos promesses** envers nos parties prenantes de façon à offrir un avenir durable pour tous. Puisque nous nous engageons à mener nos activités au plus haut niveau de comportement éthique, nous nous attendons que nos partenaires respectent les mêmes normes. Notre but est de gérer notre chaîne d'approvisionnement de façon responsable et active de pair avec nos partenaires afin d'établir des relations mutuellement avantageuses dans l'atteinte de nos objectifs d'entreprise stratégiques et de nos objectifs ESG.

« Train de nuit » - Photo de notre dépôt de rails à l'usine de Guion en Arkansas.



Nos Objectifs qui inspirent Gouvernance et éthique responsables

Mettre l'accent sur l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement

Les cibles et les initiatives que nous avons établies pour mettre l'accent sur l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement sont en ligne avec l'ODD 16 des Nations Unies : Paix, justice et institutions efficaces.

CIBLE : instaurer un Code de conduite des partenaires commerciaux incluant sa reconnaissance écrite par les nouveaux fournisseurs et partenaires commerciaux.

Étapes importantes de 2021 : au cours de l'année, nous avons intentionnellement pris des mesures pour formaliser notre Code de conduite des partenaires commerciaux. Ce Code définit nos attentes envers nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux en ce qui a trait à l'adoption d'une position semblable en matière de priorités ESG.

CIBLE : élaborer et mettre en œuvre un programme d'évaluation des critères ESG pour les fournisseurs stratégiques.

Étapes importantes de 2021 : au cours de l'année, nous avons commencé à élaborer un cadre pour notre programme d'évaluation des fournisseurs, y compris l'évaluation des ressources internes et externes qui nous permettront de créer et de mettre en œuvre un programme efficace pour les fournisseurs actuels et ceux à venir.

Favoriser des partenariats responsables

Nous cherchons à développer notre réseau de relations avec les fournisseurs et il est important que nos partenaires comprennent **QUI NOUS SOMMES** chez Covia. En adoptant la même ligne de priorités, nous pouvons créer de la valeur tout sur toute la chaîne d'approvisionnement et faire progresser nos objectifs ESG communs.

Par le biais de notre processus d'évaluation complet, nous nous engageons à examiner minutieusement tous les fournisseurs et les partenaires commerciaux potentiels. Conformément au [Code de conduite des partenaires commerciaux](#), nos partenaires doivent démontrer leur engagement et leurs progrès dans les domaines prioritaires suivants :

- **Sécurité et santé** : étant donné que notre engagement en matière de sécurité et de santé englobe toutes nos parties prenantes, y compris les entrepreneurs et les fournisseurs, nous recherchons des partenaires qui priorisent la performance en matière de sécurité et de santé dans l'ensemble de leurs activités et auprès de leurs employés. Ils doivent notamment maintenir des dossiers de santé et de sécurité transparents et solides, faire passer des formations régulières à leurs employés, en plus de respecter les règlements et les directives en matière de santé et de sécurité afin de promouvoir la meilleure performance possible. De plus, nous faisons appel à des partenaires spécialisés, reconnus et de confiance pour l'approvisionnement en matières dangereuses ou volatiles que nous achetons afin d'atténuer les risques pour la sécurité et la santé sur toute notre chaîne d'approvisionnement.
- **Droits de la personne et pratiques équitables en matière d'emploi** : chez Covia, nous nous engageons à traiter tous les travailleurs dans nos activités et sur toute notre chaîne d'approvisionnement de façon juste et équitable. Tous les fournisseurs de Covia doivent adopter des politiques et des pratiques visant à appliquer des pratiques de rémunération équitables, des conditions de travail saines et l'absence de travail forcé ou de travail des enfants. Nous évaluons les fournisseurs, tant au pays qu'à l'étranger, en fonction des mêmes critères rigoureux afin d'assurer l'uniformité de nos normes et le respect des règles et réglementations applicables.

- **Responsabilité environnementale** : dans le cadre de nos efforts de promotion de la gestion environnementale, nous collaborons avec nos fournisseurs et nos partenaires afin de réduire les impacts environnementaux sur toute la chaîne d'approvisionnement. Les mesures prises de concert avec nos fournisseurs incluent notamment : améliorer les activités d'approvisionnement pour atteindre une plus grande efficacité, réduire la production de déchets et raccourcir les distances de transport des déchets afin de diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES).

En plus de nous assurer que les priorités de nos fournisseurs correspondent à nos normes de conduite élevées, nous discutons régulièrement avec nos partenaires actuels et potentiels de nouveaux moyens de faire progresser nos propres objectifs et priorités en matière d'ESG. En 2021, nous nous sommes associés à un conseiller en gestion de l'énergie pour évaluer les opportunités d'optimiser nos pratiques d'approvisionnement en énergie, ainsi qu'à un partenaire tiers en données et analyses pour améliorer nos mécanismes de production de rapports sur nos projets et nos opportunités axés sur l'environnement. Au cours de l'année, nous avons mis en œuvre un accord d'achat d'énergie pour l'approvisionnement en énergie renouvelable, et d'autres projets d'énergie propre et efficace pour aider à compenser notre empreinte de carbone. De plus, nous avons continué à travailler avec nos fournisseurs afin de trouver des moyens de réduire les déchets terminant dans des décharges, notamment en réutilisant différemment les sacs géants de nos fournisseurs pour moins utiliser de matériaux d'emballage.



« Belle journée » - Photo prise par Phil Ivanisin (directeur d'usine) de Bobby Gray (opérateur de chargement) à notre usine de Junction City.

Gérer un environnement de chaîne d'approvisionnement difficile

Covia est toujours dédiée à répondre aux besoins et aux attentes de ses clients, notamment en travaillant consciencieusement à surmonter les perturbations et les turbulences actuelles auxquelles la chaîne d'approvisionnement mondiale fait face. Les mesures que nous prenons comprennent la gestion stratégique des stocks et la gestion étroite du risque inflationniste. De plus, nous cherchons continuellement des moyens de diversifier et d'étendre notre réseau d'approvisionnement en Amérique du Nord afin d'éviter les retards associés à l'approvisionnement en matériaux à l'étranger.

L'équipe de direction de Covia et les membres de l'équipe des ventes et du service à la clientèle communiquent régulièrement avec nos clients et notre réseau de fournisseurs afin de gérer leurs attentes en matière de livraison et garantir une satisfaction élevée des clients.

Grâce à nos membres dévoués de l'équipe de l'approvisionnement et du service à la clientèle, nous avons évité des interruptions majeures dans la chaîne d'approvisionnement en 2021.

Établir une chaîne d'approvisionnement axée sur la diversité et l'inclusion

L'engagement de Covia envers la diversité et l'inclusion englobe les relations avec nos fournisseurs. Nous cherchons continuellement des occasions d'élargir notre base de fournisseurs en faisant appel à des entreprises locales capables de répondre à nos besoins en approvisionnement qui font preuve de diversité et d'inclusion. De plus, comme nous exerçons nos activités dans de nombreuses localités rurales, nous voulons appuyer les fournisseurs détenus et exploités au niveau local afin de favoriser la croissance économique des communautés.

EN 2021 :



de nos **364** nouveaux fournisseurs sont des entreprises appartenant à des minorités ou à des femmes



Nous avons dépensé

160 millions \$

auprès d'entreprises basées dans les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités

Photo de l'installation de chargement sur notre site de Roff en Oklahoma.

Chez Covia, nos partenaires sont essentiels à notre succès et à la valeur que nous offrons à nos clients et à nos communautés. Grâce à l'engagement et à la collaboration continus de nos partenaires, nous continuons à générer des impacts ESG positifs sur toute notre chaîne d'approvisionnement.



Notre approche en matière d'éthique, de conformité et de transparence

Covia s'assure toujours d'adopter des pratiques commerciales responsables. Nous respectons les normes les plus élevées en matière d'éthique, de conformité et de transparence. Ces principes sont au cœur de notre identité et de nos activités.

Nos pratiques et nos principes en matière de comportement éthique, de conduite et de transparence sont conformes à la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies](#), et ils sont codifiés par nos nombreuses politiques décrivant nos processus et nos attentes. De plus, nous veillons à ce que des mesures correctives rapides et cohérentes soient prises en cas d'inconduite, qu'il s'agisse de conseils verbaux et écrits ou de licenciement immédiat.

Covia s'engage à respecter toutes les lois, les règles, les réglementations, les normes et les politiques, les normes comptables, les vérifications comptables et les pratiques d'audit applicables.

Les codes, les politiques et les outils en place pour assurer un comportement éthique et le respect des règles et des réglementations applicables comprennent :

- Notre **Code de conduite professionnelle et d'éthique** sur lequel se basent nos programmes d'éthique et de conformité. Le code s'applique à tous les dirigeants, les membres de l'équipe et les membres du conseil d'administration, et il est disponible en anglais, en espagnol et en français. Il comprend des principes et des directives sur des sujets tels que les conflits d'intérêts, l'utilisation équitable, la non-discrimination, le non-harcèlement et les attentes quant au respect des règles et réglementations applicables en matière de sécurité, de santé et d'environnement.
- Notre **politique contre la corruption et de sanctions** démontre aussi notre engagement envers l'adoption de pratiques commerciales légales et éthiques. Elle comprend des principes de base et des directives sur la façon de mener des activités dans des pays étrangers et avec des parties contractantes étrangères afin d'assurer le respect des différentes lois relatives à la lutte contre la corruption et aux sanctions.

« Dîner » - Photo prise par Gabrielle Carpenter (designer numérique et visuelle) de Scott Drain (spécialiste des TI) lors d'un dîner avec les membres de l'équipe pour favoriser l'engagement.

Notre équipe de direction exécutive et notre conseil d'administration doivent faire preuve d'un comportement éthique et conforme, et ils doivent s'assurer que c'est aussi une priorité pour tous les membres de l'organisation.

Covia interdit strictement le versement de pots-de-vin et de paiements illégitimes dans le but d'obtenir des avantages commerciaux, et par principe, ne mènera aucune activité, directement ou indirectement, dans un pays ou un territoire visé par des sanctions globales imposées par les États-Unis.

- Notre Politique relative aux **préoccupations en matière de comptabilité et de conformité** décrit les procédures de signalement et le traitement des préoccupations des membres de l'équipe concernant toute question de comptabilité ou de conformité douteuse. Dans le cadre de nos initiatives de conformité, nous comptons sur les membres de l'équipe pour nous signaler toute conduite qui pourrait enfreindre les exigences légales ou les politiques internes, et nous maintenons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne les représailles contre les membres de l'équipe qui signalent des préoccupations.
- Nous fournissons un **Manuel Covia** à chaque membre de l'équipe au début de leur carrière chez Covia. Le manuel explique les attentes dans l'ensemble de l'entreprise en matière de comportement éthique et conforme, décrit les politiques clés et est une ressource exhaustive servant à favoriser une culture axée sur la performance qui respecte nos engagements et nos valeurs organisationnelles.

Amplifier nos efforts axés sur la formation, l'éducation et la sensibilisation en matière de conformité

Nous nous efforçons toujours d'expliquer clairement aux membres de l'équipe ce que nous attendons d'eux et le rôle important qu'ils jouent dans le respect de notre engagement à mener nos activités de manière responsable. Notre **programme de formation à la conformité**, que tous les membres de l'équipe doivent suivre chaque année, est essentiel à notre approche proactive de la gestion des risques liés à l'éthique et à la conformité.

En 2021, nous avons ajouté des modules supplémentaires sur la lutte contre la corruption et la dénonciation au programme. Ces derniers sont en ligne avec notre objectif de longue date de faire comprendre et respecter notre Code de conduite professionnelle et d'éthique. La formation est prise en charge par le bureau de notre directeur des services juridiques, et notre comité de vérification et notre conseil d'administration se sont engagés à encourager les membres dans l'ensemble de l'organisation à y participer.

Prévenir la corruption en encourageant les membres de l'équipe qui **VOIT QUELQUE CHOSE** à le **SIGNALER**

S'assurer que tous les membres de l'équipe respectent nos normes de comportement éthique est tout aussi important que de leur permettre de signaler leur préoccupations relatives aux violations de celles-ci, librement et sans crainte de représailles. Nous encourageons les membres de l'équipe à partager leurs préoccupations ou les violations présumées avec une personne en position de responsabilité de gestion, y compris leur superviseur direct, un autre membre de la direction ou leur partenaire commercial en ressources humaines. De plus, les membres de l'équipe peuvent faire part de leurs préoccupations ou des violations présumées en appelant la ligne d'assistance téléphonique de dénonciation anonyme, disponible en tout temps, partout dans le monde où se trouvent nos installations.

Les membres de l'équipe ont deux façons de faire une plainte en toute sécurité : par le biais d'un site Web tiers ou par téléphone. Toutes les plaintes que nous recevons par le biais de la ligne d'assistance téléphonique sont totalement anonymes, et nous menons des enquêtes approfondies pour déterminer les mesures à prendre appropriées. La ligne d'assistance téléphonique est actuellement disponible en anglais, espagnol et français pour qu'elle soit plus accessible aux membres de l'équipe dans le monde entier et pour mieux les sensibiliser sur le sujet.

L'environnement réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités continue d'évoluer, et nous continuons donc à mettre l'accent sur l'identification et l'évaluation proactives des changements applicables à notre entreprise pour non seulement nous assurer de respecter, mais aussi de dépasser toutes les exigences légales et éthiques auxquelles nous sommes soumis.



Notre approche en matière de droits de la personne

Notre engagement à adopter des pratiques éthiques se reflète dans notre conformité organisationnelle de longue date avec la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, un document reconnu au niveau international qui énonce les droits fondamentaux de la personne à protéger universellement.

Tel que stipulé dans notre approche en matière des droits de la personne, nous :

- respectons chaque membre de l'équipe, client, fournisseur et entrepreneur en tant qu'individu, **en faisant preuve de courtoisie et d'estime à leur égard, et en faisant attention à leur dignité personnelle**;
- offrons et maintenons un **environnement de travail sûr, sain et ordonné** où tout le monde est traité avec équité et respect;
- **accordons de l'importance à la diversité** des membres de notre équipe et nous engageons à offrir des chances égales à chacun d'entre eux dans tous les aspects de leur emploi, sans égard à la race, à la couleur, à la religion ou la croyance, à l'origine ou l'ascendance nationale, au sexe, à l'identité ou l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial ou familial, au handicap physique ou mental, au service militaire ou au statut d'ancien combattant, aux caractéristiques génétiques ou à la citoyenneté;
- prenons des **mesures raisonnables** pour accommoder les limitations physiques ou mentales connues des membres actuels et potentiels de l'équipe;
- **ne tolérons aucun type de harcèlement**, d'abus ou de punition d'un membre de l'équipe par un responsable, un membre de la direction ou un autre membre de l'équipe, ou tout partenaire, client ou fournisseur;
- **ne recourons pas au travail d'enfants ou au travail forcé** dans nos opérations dans aucun pays où nous exerçons nos activités, et ne nous associerons pas sciemment à un fournisseur qui recourt directement ou indirectement au travail d'enfants ou au travail forcé;
- n'autorisons ou n'exigeons pas que les membres de l'équipe travaillent plus que le **nombre maximum d'heures** légalement autorisé par la loi applicable;
- adoptons des pratiques **d'indemnisation équitables** et uniformes pour attirer, récompenser et retenir les membres de qualité de l'équipe, en plus de fournir des opportunités de formation et de développement, ainsi que de faire part de commentaires constructifs;
- **reconnaissons à la fois les droits** émanant de la représentation non syndicale et de la négociation collective; et
- efforçons d'avoir un **impact positif sur les communautés** et de nouer des liens solides avec les populations autochtones locales.



Nos Objectifs qui inspirent Gouvernance et éthique responsables

Augmenter la transparence de l'entreprise

Nous comprenons l'importance de maintenir des normes élevées de transparence de l'entreprise, même en tant que société fermée. Nous nous engageons à promouvoir une culture axée sur la transparence et à aller au-delà des attentes à notre endroit pour maintenir la confiance et la crédibilité parmi nos parties prenantes. Nos objectifs en matière de transparence de l'entreprise appuieront nos efforts continus visant à promouvoir la prise de responsabilités dans l'ensemble de l'organisation et à agir conformément à l'ODD 17 des Nations Unies : Partenariats pour la réalisation des objectifs.

CIBLE : devenir signataire du Pacte mondial des Nations Unies et produire un rapport à chaque année sur notre application des principes y étant énoncés.

Étapes importantes de 2021 : au cours de l'année, nous avons collaboré directement avec les Nations Unies pour bien nous familiariser avec le processus et les exigences à remplir pour devenir signataire, puis nous avons commencé à évaluer les ressources internes, les processus et les mécanismes nécessaires pour atteindre cet objectif.

CIBLE : continuer d'améliorer la transparence en produisant des rapports conformes aux cadres ou aux normes en vigueur.

Étapes importantes de 2021 : 2021 est la troisième année consécutive de conformité de notre rapport au cadre du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (voir notre indice SASB à la [page 65](#)), dans lequel vous pouvez trouver des informations relatives aux critères ESG comparables, uniformes et fiables. De plus, nous avons identifié 11 ODD des Nations Unies en ligne avec nos activités et nos priorités en matière d'ESG, et nous avons hâte d'intensifier nos efforts et nos communications liés à ces engagements importants.

MERCI aux membres de notre équipe

Au nom de l'équipe de direction exécutive de Covia, du conseil d'administration et de la direction de l'ESG, nous tenons à remercier tout particulièrement les nombreux membres de l'équipe dans toute l'organisation pour avoir contribué à produire notre rapport ESG 2021. Nous vous sommes sincèrement reconnaissants pour votre aide dans la création de ce rapport, ainsi que pour votre participation aux efforts et aux initiatives ESG en cours de Covia qui nous permettent de mettre fièrement en valeur **QUI NOUS SOMMES** et de faire avancer nos progrès et nos performances en matière d'ESG. MERCI!

COLLABORATEURS DU COMITÉ ET DU CONSEIL :



Bill Allyn
Conseil sur la diversité et l'inclusion



Beau Bonner
Comité directeur sur l'ESG



Caryann Bruce
Conseil sur la diversité et l'inclusion



Erin Burke
Comité directeur sur l'ESG



Bob Falkowski
Comité directeur sur la diversité et l'inclusion



Keith Feicks
Comité directeur sur la diversité et l'inclusion
Comité directeur sur l'ESG



Chris Goodwin
Comité directeur sur la diversité et l'inclusion



Reid Gronski
Comité directeur sur l'ESG



Yana Gur
Comité directeur sur l'ESG



Lauren Helton
Comité directeur sur l'ESG



Phil Ivanisn
Conseil sur la diversité et l'inclusion



Janet Kilbane
Comité directeur sur la diversité et l'inclusion
Comité directeur sur l'ESG



Mirthala Ledezma Treviño
Comité directeur sur l'ESG



Kristin Lewis
Comité directeur sur l'ESG



Aaron Lieto
Comité directeur sur l'ESG



Doug Losee
Comité directeur sur l'ESG

COLLABORATEURS DU COMITÉ ET DU CONSEIL *suite*



Amy Mathias

Comité directeur sur la diversité et l'inclusion



Samantha Peruzzi

Conseil sur la diversité et l'inclusion, comité directeur sur la diversité et l'inclusion, comité directeur sur l'ESG



Ashley Pierre

Conseil sur la diversité et l'inclusion



John Quinn

Comité directeur sur l'ESG



Michelle Stribling

Comité directeur sur l'ESG



Jenise Tompkins

Conseil sur la diversité et l'inclusion



Chris Thynne

Comité directeur sur l'ESG



Kayembe Tshitenge

Conseil sur la diversité et l'inclusion



Moises Valencia

Conseil sur la diversité et l'inclusion

CONTRIBUTEURS SUPPLÉMENTAIRES PARMIS LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------------|
| Janet Albright | Daniel Delgado | Forrest Howell | Mike Melton | Miguel Angel Reyes Soto |
| Paul Alford | Carol DeNure | David Hutson | Loren Merchen | Jordyn Richmond |
| Bryan Aown | Jennifer Does | Charlynn Hinson | Mick Mickelson | David Rostron |
| Kelsea Armstrong | Samuel Donner | John Jackson | Scott Miller | Hector Genaro Sanchez Corona |
| Scott Atkins | Vicki Duff | Cynthia Jamieson | Tim Miller | Dave Schlutz |
| Brian Baldacci | Mike Foster | Thomas Jensen | Chris Mory | Tony Sining |
| Marty Beacham | Martín Martínez Franco | Jeff Jurewicz | Shane Nelson | Jarod Smith |
| Adam Beatty | Brent Fremont | Jeremy Kammerer | Ana Laura Obregón Jiménez | Susan Smith |
| Steve Bell | Victor Hugo Garza Reyes | Bill Kidd | Andy O'Bryan | Richard Starr |
| Jim Bonsall | Shawn Gerber | Natalie King | Roman Orozco Amador | Becky Sullivan |
| Carter Boswell | Alejandro Salvador Gonzalez Gaytan | Kurt Krebs | Michele Oxlade | Jamie Swenson |
| Jan Bradford | Eric Goulet | Brian Lenhart | Rubén Peña Ramírez | Derek Taylor |
| Jessica Bruce | Jose Luis Gutierrez Cordero | Sean Lyons | Mike Perkins | Alex Vanags |
| Alex Brill | Christopher Haar | Sean Maas | Marcus Polanic | Laura Vasseur |
| Gordon Bull | David Hayes | Tony Madormo | James Pugh | Anders West |
| Abel Oswaldo Cabada Mendoza | Kevin Heckel | Mike Maloney | Nicole Rafferty | Steve Westmoreland |
| Bambi Cappelle | Jennifer Hensley | Estfani Martinez Leon | Jay Raymer | Matt Wilkins |
| Gabrielle Carpenter | Anthony Howard | Mark Massicotte | Cale Reeder | Bleve Willoughby |
| Ryan Christopher | | Michele Maxson | Allison Reidies | |

Indice SASB 2021

Cet indice SASB reflète les indicateurs et d'autres informations qui sont inclus dans la norme du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) pour l'industrie des métaux et des mines, ainsi que des indicateurs supplémentaires dont Covia fait le suivi et qui sont pertinents pour notre entreprise dont les activités font partie d'un sous-segment de l'industrie des métaux et des mines.

SUJETS D'INFORMATION SUR LA DURABILITÉ ET INDICATEURS COMPTABLES

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2021
Gaz à effet de serre Émission	Émissions globales brutes de la Catégorie 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	EM-MM-110a.1	344 295 MT CO ₂ e
	Discussion sur la stratégie ou le plan à long et à court terme pour gérer les émissions de la Catégorie 1 et les objectifs de réduction des émissions, en plus d'une analyse de la performance dans l'atteinte de ces objectifs.	EM-MM-110a.2	En 2021, nous avons effectué une évaluation complète des émissions de GES afin d'établir notre profil de référence des émissions de la Catégorie 1 et de la Catégorie 2, et nous avons formalisé notre stratégie de réduction de notre impact (y compris des cibles à court et à long terme). Pour en savoir plus sur notre stratégie et nos objectifs de réduction des émissions, veuillez consulter la section Gérance environnementale du rapport.
Qualité de l'air	Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) CO, (2) NOx (à l'exclusion du N2O), (3) SOx, (4) matière particulaire (PM10), (5) mercure (Hg), (6) plomb (Pb) et (7) composés organiques volatils (COV)	EM-MM-120a.1	(1) CO = 456,2 tonnes (2) NOx = 1 440,9 tonnes (3) SOx = 82,5 tonnes (7) COV = 140 tonnes
Gestion de l'énergie	(1) Consommation totale d'énergie, (2) pourcentage de production d'électricité dans le réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	EM-MM-130a.1	(1) Gaz naturel = 44,1 millions de therms Diesel ou huile usagée = 7,7 millions de gallons Essence = 0,3 million de gallons Propane = 5,7 millions de gallons Énergie totale = 8,2 millions de GJ (2) Pourcentage d'utilisation du réseau : environ 100 % de 521 millions de kWh (3) Pourcentage d'énergies renouvelables : <1 %
Gestion de l'eau	(1) Total de l'eau douce prélevée, (2) total de l'eau douce consommée, pourcentage de chacune des catégories dans les régions où le stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé	EM-MM-140a.1	Nous suivons le volume d'eau douce prélevée et consommée sur 68 % de nos sites, y compris 75 % de nos sites où l'eau est rare. 8 % de toutes nos mines se trouvent dans des régions où le stress hydrique est élevé. Veuillez consulter la section Eau de ce rapport pour connaître notre stratégie à long terme sur la façon dont nous traitons ce problème. (1) 75 457 milliers de mètres cubes, 2 % dans les régions où le stress hydrique est élevé (2) 24 235 000 de mètres cubes, 8 % dans les régions où le stress hydrique est élevé
	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations sur la qualité de l'eau	EM-MM-140a.2	2

SUJETS D'INFORMATION SUR LA DURABILITÉ ET INDICATEURS COMPTABLES

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2021
Gestion des déchets et des matières dangereuses	Poids total des déchets non minéraux produits	EM-MM-150a.4	Comme il s'agit d'une nouvelle mesure, nous n'avons pas recueilli données en 2021. Nous serons en mesure de rendre compte des déchets non minéraux que nous générerons d'ici 2025.
	Poids total des résidus produits	EM-MM-150a.5	11,6 millions de tonnes métriques. En gros, tous nos déchets de résidus sont traités à nouveau ou utilisés comme remblai.
	Poids total des roches stériles générées	EM-MM-150a.6	Comme il s'agit d'une nouvelle mesure, nous n'avons pas recueilli données en 2021. Nous serons en mesure de rendre compte des déchets non minéraux que nous générerons d'ici 2025.
	Poids total des déchets dangereux générés	EM-MM-150a.7	Comme il s'agit d'une nouvelle mesure, nous n'avons pas recueilli données en 2021. Nous serons en mesure de rendre compte des déchets non minéraux que nous générerons d'ici 2025.
	Poids total des déchets dangereux recyclés	EM-MM-150a.8	Comme il s'agit d'une nouvelle mesure, nous n'avons pas recueilli données en 2021. Nous serons en mesure de rendre compte des déchets non minéraux que nous générerons d'ici 2025.
	Nombre d'accidents importants associés à la gestion des matières dangereuses et des déchets	EM-MM-150a.9	0
	Description des politiques et des procédures de gestion des déchets et des matières dangereuses pour les opérations actives et inactives	EM-MM-150a.10	Chaque installation mène actuellement ses activités conformément aux politiques et aux procédures relatives aux déchets et aux matières dangereuses propres à leur site. Nous sommes en train de créer une norme Covia pour tous les sites.
Impacts sur la biodiversité	Description des politiques et des pratiques de gestion environnementale pour les sites actifs	EM-MM-160a.1	Pour en savoir plus sur notre processus global et collaboratif visant à protéger, restaurer et maintenir les terres et la biodiversité, consultez la section Biodiversité de ce rapport.
	Pourcentage de sites miniers où le drainage des roches acides est : (1) prévu, (2) activement atténué et (3) en cours de traitement ou d'assainissement	EM-MM-160a.2	(1) 4 % (2) 2 % (3) 2 %
	Pourcentage de (1) réserves prouvées et de (2) réserves potentielles à l'intérieur ou à proximité de sites ayant un état de conservation protégé ou un habitat d'espèce menacée	EM-MM-160a.3	(1) Prouvé : 60 % (2) Probable : 54 %

SUJETS D'INFORMATION SUR LA DURABILITÉ ET INDICATEURS COMPTABLES

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2021
Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	Pourcentage de (1) réserves prouvées et de (2) réserves potentielles à l'intérieur ou à proximité de zones de conflit	EM-MM-210a.1	(1) 0 (2) 0
	Pourcentage de (1) réserves prouvées et de (2) réserves potentielles à l'intérieur ou à proximité de terres autochtones	EM-MM-210a.2	(1) Prouvé : 14 % (2) Probable : 3 %
	Discussion sur les processus d'engagement et les pratiques de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de la personne, les droits autochtones et l'exercice d'activités dans des zones de conflit	EM-MM-210a.3	Covia se conforme depuis longtemps à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, dans laquelle les droits fondamentaux de la personne à protéger universellement sont énoncés. Covia possède deux sites miniers au Canada où la propriété est située sur les terres ancestrales des Premières Nations. Par conséquent, dans le cadre du processus d'obligation de consulter, Covia mène des consultations préalables lorsqu'elle fait la demande de permis provinciaux susceptibles d'avoir une incidence sur les droits et les intérêts des peuples autochtones. La consultation préalable comprend l'envoi de préavis écrits du projet, en plus d'identifier les impacts potentiels et les mesures d'atténuation proposées. Au Mexique, le gouvernement fédéral a récemment (en 2018) promulgué une loi visant à renforcer l'autonomie des peuples autochtones. Le gouvernement a mis en place une méthode pour identifier les communautés autochtones au sein de la municipalité où les impacts peuvent se produire. À ce jour, les sites miniers du Mexique n'ont pas eu d'impact sur les communautés autochtones. Covia n'a pas de sites dans des zones de conflit. Pour en savoir plus, veuillez consulter la section Éthique et conformité de ce rapport.
Communauté Relations	Discussion sur le processus de gestion des risques et des opportunités associés aux droits et aux intérêts des communautés	EM-MM-210b.1	Covia reconnaît que les communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités sont des parties prenantes importantes, et nous avons élaboré de solides objectifs d'engagement communautaire pour nous assurer que nos opérations et activités concordent avec leurs droits et intérêts. Nous nous sommes fixé pour objectif de mettre en œuvre un plan d'action communautaire solide dans toutes nos installations afin d'établir une communication efficace, d'identifier les points à améliorer et de répondre le mieux possible aux besoins de la communauté. Pour en savoir plus, veuillez consulter les sections Impact communautaire et Philanthropie et gouvernance de l'entreprise de ce rapport.
	Nombre et durée des retards non techniques	EM-MM-210b.2	0
Relations de travail	Pourcentage de la main-d'œuvre active couverte par les conventions collectives, divisé par employés américains et étrangers	EM-MM-310a.1	Canada : 76 % Mexique : 85 % États-Unis : 21 %
	Nombre et durée des grèves et lock-out	EM-MM-310a.2	0
Main-d'œuvre Santé et sécurité	(1) Le taux d'incidence globale de la MSHA, (2) le taux de létalité, (3) taux de fréquence des accidents évités de justesse et (4) le nombre d'heures moyen de formation en santé, en sécurité et en intervention d'urgence pour (a) les employés à temps plein et (b) les employés contractuels	EM-MM-320a.1	(1) Taux d'incidence globale de la MSHA : 1,75* (2) Taux de mortalité : 0 (3) Taux d'accidents évités de justesse : 17,05** (4) (a) Formation des employés : 33 heures (4) (b) Formation des entrepreneurs : 14,16 heures *Le taux d'incidence global de la MSHA n'inclut aucun de nos sites au Mexique et au Canada, ni aucun site OSHA aux États-Unis. Notre taux d'incidence global au sein de l'entreprise est de 1,43. **Le taux de fréquence d'accidents évités de justesse est un taux combiné qui comprend les employés et les entrepreneurs. Compte tenu des systèmes et des processus en place pour la collecte et la communication de ces informations, il est impossible de séparer les deux.

SUJETS D'INFORMATION SUR LA DURABILITÉ ET INDICATEURS COMPTABLES

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2021
Éthique professionnelle et transparence	Description du système de gestion pour la prévention de la corruption sur toute la chaîne de valeur	EM-MM-510a.1	Nous avons mis en place plusieurs codes, politiques et outils pour garantir un comportement éthique et le respect des règles et des réglementations applicables, y compris notre politique relative à la lutte contre la corruption et aux sanctions. Pour en savoir plus, veuillez consulter la section Éthique, conformité et transparence de ce rapport.
	Production dans les pays qui occupent les 20 rangs les plus bas de l'indice de perception de la corruption de Transparency International	EM-MM-510a.2	0
Stockage des résidus Installations Gestion	Tableau de l'inventaire de stockage de résidus des installations : (1) nom de l'installation, (2) l'emplacement, (3) le statut de propriété, (4) le statut opérationnel, (5) la méthode de construction, (6) la capacité de stockage maximale autorisée, (7) la quantité actuelle de résidus stockés, (8) la classification des conséquences, (9) la date de l'examen technique indépendant le plus récent, (10) les conclusions importantes, (11) les mesures d'atténuation, (12) un plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence spécifique au site	EM-MM-540a.1	<p>Comme il s'agit d'un nouvel indicateur, nous n'avons pas suivi les données applicables permettant de créer un tableau de l'inventaire complet des installations de stockage de résidus en 2021. Nous sommes en train de développer une stratégie pour suivre et divulguer les données sur l'inventaire des installations de stockage de résidus dans les prochains rapports.</p> <p>La majorité des installations de stockage de résidus de Covia sont des bassins, lesquels sont généralement moins sensibles aux défaillances structurelles et aux risques environnementaux, sociaux et économiques associés. Cependant, nous reconnaissons l'importance de mener des inspections et effectuer une maintenance approfondies. Par conséquent, nous avons un programme d'inspection à deux niveaux dont la fréquence dépend de la cote de risque associée. L'inspection de Niveau 1 est une inspection en 12 points menée plus fréquemment. L'inspection de Niveau 2 est une inspection détaillée en 30 points. Tous les bassins sont soumis à leur propre fréquence d'inspection, laquelle peut être S.O., quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle ou annuelle selon la classification.</p> <p>Covia a 273 bassins au total : 223 - risque faible 50 - risque moyen</p>
	Résumé des systèmes de gestion des résidus et de la structure de gouvernance utilisés pour surveiller et maintenir la stabilité des installations de stockage des résidus	EM-MM-540a.2	Nos systèmes de gestion des résidus sont régis par notre politique d'entreprise « Gestion des bassins » et notre « Norme technique 1330 : conception, construction et conseils d'inspection des bassins ». Ces documents décrivent les procédures d'inspection, les pratiques, la documentation et l'archivage de chaque dossier ou rapport d'inspection.
	Approche pour l'élaboration de plans de préparation et d'intervention en cas d'urgence pour les installations de stockage des résidus	EM-MM-540a.3	Les installations de stockage des résidus et les plans connexes sont élaborés en vertu de notre politique d'entreprise « Gestion des bassins », notre « Norme technique 1330 : norme de conception, de construction et d'inspection des bassins », ainsi que par la réglementation.

INDICATEURS DE L'ACTIVITÉ

INDICATEUR DE L'ACTIVITÉ	CODE	MESURE
Production (1) de minerais métalliques et (2) de produits métalliques finis	EM-MM-000.A	0
Nombre total d'employés, pourcentage d'entrepreneurs	EM-MM-000.B	2 206 membres de l'équipe, dont 17 % sont des entrepreneurs (en date du 31 décembre 2021). La plupart de nos entrepreneurs sont employés dans nos activités au Mexique.

Indice des Objectifs qui inspirent : ESG 2030 de Covia

	OBJECTIF	CIBLE(S)	ODD(S) ASSOCIÉ(S) DE L'ONU
ENVIRONNEMENTAL	Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES)	<ul style="list-style-type: none"> Réduire les émissions des Catégories 1 et 2 de 20 % par tonne. 	
	Protéger l'approvisionnement en eau essentiel	<ul style="list-style-type: none"> Recycler 90 % de l'eau sur les sites situés dans les zones où cette ressource est plus rare et évaluer la consommation d'eau dans toutes les installations. 	
	Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre une initiative de conservation de la biodiversité sur tous les sites, 50 % de nos sites miniers et de traitement devant obtenir et maintenir la certification du Wildlife Habitat Council ou l'équivalent. Élaborer et mettre en œuvre un plan de conservation pour tous nos sites miniers et de traitement où on retrouve une espèce en péril. Augmenter la proportion de terres réhabilitées par rapport à celles perturbées. 	
SOCIAL	Assurer la sécurité et la santé des membres de notre équipe	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer à chaque année le taux d'incidence global pour les membres de l'équipe afin de bien appliquer notre valeur de la sécurité avant tout et les priorités y étant liées. Réduire à chaque année le nombre de membres de l'équipe potentiellement exposés à la silice respirable en établissant une hiérarchie des mesures de contrôle. 	
	Avoir un impact positif sur nos communautés	<ul style="list-style-type: none"> Faire un don de 10 millions \$ par l'intermédiaire de la Fondation Covia dont la mission est de faire avancer l'éducation, l'environnement, la santé et le bien-être, ainsi que l'égalité sociale afin d'appuyer les initiatives dans les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Effectuer 50 000 heures de bénévolat rémunérées ou non (temps personnel) dans les communautés où nous vivons et travaillons. 	   
	Développer l'offre de produits durables	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le volume et améliorer l'efficacité de l'offre de produits durables tout en articulant pleinement les avantages inhérents à nos produits pour l'environnement et la société. 	
	Bâtir une culture axée sur la diversité et d'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre 40 % de diversité collective en ce qui a trait au sexe, à la race et à l'origine ethnique des membres de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction, tout en continuant de cultiver une grande diversité au sein dans l'industrie et en matière de compétences. Augmenter sur une base annuelle continue le nombre de talents provenant de groupes sous-représentés au sein de notre main-d'œuvre afin de bien représenter les communautés locales dans lesquelles nous exerçons nos activités et vivons. Améliorer la programmation au sein de l'entreprise afin de développer une culture inclusive et d'augmenter le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe. 	
GOUVERNANCE	Communiquer avec nos parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer le niveau d'engagement des membres de l'équipe en évaluant régulièrement l'efficacité de nos programmes et pratiques. Mettre en œuvre un plan d'action communautaire solide dans toutes nos installations afin d'établir une communication efficace, d'identifier les points à améliorer et de répondre le mieux possible aux besoins de la communauté. 	 
	Mettre l'accent sur l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> Instaurer un Code de conduite des partenaires commerciaux incluant sa reconnaissance écrite par les nouveaux fournisseurs et partenaires commerciaux. Élaborer et mettre en œuvre un programme d'évaluation des critères ESG pour les fournisseurs stratégiques. 	
	Augmenter la transparence de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Devenir signataire du Pacte mondial des Nations Unies et produire un rapport à chaque année sur notre application des principes y étant énoncés. Continuer d'améliorer la transparence en produisant des rapports conformes aux cadres ou aux normes en vigueur. 	



3, Summit Park Drive, bureau 700 | Independence (OH) 44131 | COVIACORP.COM