



# La direction que nous prenons



RAPPORT ESG 2022



COUVERTURE : « Roff Oasis », photo soumise par Jordyn Richmond de notre usine de Roff, OK — Usine de l'année 2022 de Covia. Pour de plus amples informations sur les réalisations de l'installation, veuillez consulter la [page 41](#) du présent rapport.



# Table des matières

<b>À propos de ce rapport</b> .....	<b>1</b>
<b>Un message de la part de notre PDG</b> .....	<b>2</b>
<b>À propos de Covia</b> .....	<b>3</b>
<b>Notre approche en matière de gouvernance ESG</b> .....	<b>6</b>
<b>Gérance environnementale</b> .....	<b>11</b>
Tirer parti des meilleures pratiques en matière de gestion environnementale .....	12
Nous sommes engagés dans la lutte contre le changement climatique .....	14
Utilisation responsable des ressources .....	18
Respecter la terre et protéger la biodiversité .....	21
<b>Impact social positif</b> .....	<b>27</b>
Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout .....	28
Expérience des membres de l'équipe .....	35
Impact communautaire et philanthropie .....	44
Innovation et durabilité des produits .....	51
<b>Gouvernance et éthique responsables</b> .....	<b>57</b>
Assurer une gouvernance d'entreprise solide .....	58
Notre engagement en faveur de la soutenabilité de la chaîne d'approvisionnement .....	65
Notre approche en matière d'éthique, de conformité et de transparence .....	69
<b>Un grand merci aux membres de notre équipe</b> .....	<b>73</b>
<b>Indice SASB 2022</b> .....	<b>75</b>
<b>Des Objectifs qui inspirent : Indice ESG 2030</b> .....	<b>79</b>

# À propos de ce rapport

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au rapport portant sur les problèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) 2022 de Covia. Ce rapport marque notre 18<sup>ème</sup> année consécutive de divulgation d'informations sur la responsabilité d'entreprise et fournit des informations importantes sur nos progrès et les activités ESG qui ont eu lieu à travers l'ensemble de notre organisation en 2022. Nous avons préparé ce rapport conformément à la norme de l'industrie des métaux et des mines du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) afin de divulguer nos performances sur des sujets et des mesures spécifiques à notre activité et présentant un intérêt pour nos parties prenantes.

Nous continuons à rendre compte de nos sujets les plus prioritaires et de nos engagements de longue date en matière de responsabilité d'entreprise, qui s'articulent autour de nos piliers ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX et de GOUVERNANCE.

« Le printemps », photo soumise par Ana Laura Obregón Jiménez, San José, VC



## Nos piliers ESG et nos sujets prioritaires

### GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE

- Gestion environnementale
- Changement climatique
- Utilisation responsable des ressources
- Biodiversité et régénération des terres

### IMPACT SOCIAL POSITIF

- Sécurité et santé
- Expérience des membres de l'équipe
- Impact communautaire et philanthropie
- Innovation et durabilité des produits

### NORMES DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE RESPONSABLE

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

Tout au long de ce rapport, nous démontrons les progrès que nous avons réalisés par rapport à nos objectifs ESG à l'échelle de l'entreprise, que nous avons formalisés en 2021. Nos **Objectifs qui inspirent**: l'initiative **ESG 2030** comprend des mesures visant à renforcer la responsabilité et la transparence de nos initiatives ESG. Nous avons également pris des mesures pour veiller à ce que nos engagements s'alignent sur des priorités et des objectifs mondiaux plus larges, notamment en intégrant plusieurs objectifs de

développement durable (ODD) des Nations Unies dans nos cibles et en devenant signataire du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous espérons que vous apprécierez de découvrir nos performances ESG et les étapes clés de notre rapport 2022 et vous invitons à nous faire part de vos commentaires en nous faisant parvenir un courriel à l'adresse [ESG@coviacorp.com](mailto:ESG@coviacorp.com).



Andrew Eich œuvrant en tant que bénévole à la Providence House lors d'une journée d'action Covia Cares

## Un message de la part de notre PDG

Chères parties prenantes de Covia,

2022 a été une autre année remarquable pour Covia, car nous avons continué de croître, d'évoluer et de tirer parti de nos capacités de premier ordre pour nous positionner en tant que fournisseur de premier plan de minéraux spéciaux diversifiés. Je suis fier des progrès que nous avons réalisés au cours de l'année et je suis inspiré par le travail d'équipe, la collaboration et l'état d'esprit « One Covia » dont les membres de notre équipe font preuve chaque jour.

Au cours de notre deuxième année d'existence en tant qu'entreprise privée, nous avons enregistré une nouvelle année de croissance substantielle, ce qui nous a permis d'investir davantage dans notre stratégie à long terme. En 2022, cela signifie **l'augmentation de la capacité** sur plusieurs sites afin de saisir de nouvelles opportunités de croissance, **réduire notre impact sur l'environnement** grâce à des investissements ciblés, et **développer de nouvelles capacités** afin de stimuler l'innovation et l'excellence opérationnelle pour ceux et celles qui comptent sur nous — tout en naviguant dans un environnement économique difficile. Et, avant tout, la sécurité des membres de notre équipe et des parties prenantes reste notre priorité — et c'est pourquoi nous avons recentré et revitalisé notre programme afin de renforcer notre mentalité où la **Sécurité passe avant tout**.

### En signant le Pacte mondial des Nations Unies, les dirigeants de Covia soutiennent ses dix principes qui couvrent les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

2022 a également représenté notre première année de progrès mesurés par rapport à nos **Objectifs qui inspirent**, et j'éprouve un grand sentiment d'accomplissement pour ce que nous avons réalisé jusqu'à présent. L'amélioration de notre programme de sécurité a permis de réduire tous nos **taux d'incidents**, et notre volonté d'amélioration continue nous a permis de progresser dans la réalisation de nos objectifs environnementaux. Par l'intermédiaire de la Fondation Covia, nous avons **fait don d'environ 1,2 million de dollars** dans nos communautés locales, et les membres de notre équipe ont collectivement contribué à hauteur de **10 800 heures de bénévolat** à des projets locaux et à des organisations qui leur tiennent à cœur. Nous sommes également devenus signataires du **Pacte mondial des Nations Unies**, et nous nous sommes engagés à intégrer ses dix principes dans nos stratégies, politiques et procédures.

Nous sommes heureux de constater que les progrès réalisés à ce jour nous permettent d'atteindre nos objectifs, et nous continuons de faire avancer nos efforts pour respecter chacun de nos engagements. À mesure que nous faisons évoluer notre stratégie organisationnelle et nos objectifs ESG en 2023 et au-delà, nous apprécions l'opportunité d'affiner nos programmes, de mettre en œuvre les meilleures pratiques et de nous aligner sur les besoins de nos parties prenantes afin de créer un avenir plus durable pour tous. En ce qui touche l'avenir, nous restons concentrés sur l'amélioration de l'expérience des membres de l'équipe et sur l'aide à l'épanouissement de nos communautés locales. Sur le plan opérationnel, nous nous engageons à produire de manière responsable les minéraux et les matériaux qui constituent les composants essentiels des produits de tous les jours, tout en faisant progresser les objectifs environnementaux et sociétaux.

Je suis reconnaissant envers les membres dévoués de notre équipe qui continuent à poursuivre sans relâche la réalisation de nos objectifs, tant à court qu'à long terme. Le présent rapport donne un aperçu de notre organisation et de l'importance que nous accordons aux initiatives en matière d'ESG à tous les niveaux de notre activité. Au fil de votre lecture, vous trouverez de nombreuses histoires, des faits marquants et des photos (toutes prises par les membres de notre équipe) qui témoignent de nos efforts collectifs et de nos nombreux succès. Chacun de nos sites a apporté une contribution importante à nos progrès au cours de l'année. Il est enthousiasmant de voir qu'ils sont TOUS représentés dans ce rapport, ce qui montre l'importance des contributions individuelles qui, collectivement, nous mènent vers **LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS**.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de lire ce rapport et de continuer à soutenir Covia et nos initiatives en matière d'ESG.

Respectueusement,

**Andrew Eich**

Président et chef de la direction

# À propos de Covia

« Una Ventana De Emoción », photo soumise par David Martínez, Jáltipan, VC

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 le marché, en adoptant une mentalité de solution à long terme et en développant une culture axée sur l'innovation. Des minéraux bruts aux produits de haute technicité, nos offres apportent des fonctionnalités innovantes à des coûts compétitifs sur une variété de marchés finaux durables et à forte croissance.

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.

NOS DOMAINES D'INTERVENTION	NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES
<b>Excellence commerciale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarifification stratégique et positionnement sur le marché</li> <li>Focalisation sur un segment spécifique du marché</li> <li>Moteur et portefeuille de développement de produits</li> </ul>
<b>Excellence opérationnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration des systèmes et des programmes de sécurité</li> <li>Système de gestion des opérations (SGO)</li> <li>Optimisation des actifs</li> <li>Investissements dans les talents</li> </ul>
<b>Investissements de croissance stratégiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expansion des capacités</li> <li>Commercialisation de nouveaux produits</li> <li>Productivité des actifs</li> <li>Veille stratégique et analyses avancées</li> </ul>

## Covia en bref



**2 300+**  
membres d'équipe



**2 700+**  
de clients dans le monde



**300+**  
produits



**27+**  
millions de tonnes vendues



**48** installations de production

**3** laboratoires et installations de recherche et développement

**2** usines pilotes

**60** terminaux logistiques

**10** bureaux dans

**4** pays

## NOS MARCHÉS

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

## NOS PRODUITS

- Sable de silice de grande pureté
- Syénite néphélinique
- Feldspath
- Carbonate de calcium
- Argile
- Kaolin
- Matériaux enduits
- Solutions d'agents de soutènement
- Additifs

## NOTRE EXPERTISE

- Mélange à la demande personnalisé
- Micronisation
- Traitements thermiques
- Ensachage et conditionnement
- Logistique
- Traitement de surface
- Soutien technique
- Fraisage
- Coloration de sable
- Revêtement en résine



À GAUCHE : nos produits, tels que Glassil® et Granusil®, sont des composants clés du verre et des matériaux de construction

À DROITE : « Pittsburgh Field Club », photo soumise par Laura Vasseur, Pittsburgh, PA

EN BAS : « Guion – Un site à découvrir », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Guion, AR



À GAUCHE : « Une variété de nos produits », photo soumise par l'équipe marketing de Covia

À DROITE : « Thermique au Fort Smith », photo soumise par Laura Vasseur, Fort Smith, AR



## Nos valeurs renforcent LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS

Chez Covia, nous pensons que faire des affaires de la bonne manière est la seule manière. Les membres de notre équipe continuent de vivre cette conviction 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 contribuent 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.



### La sécurité passe avant toute autre chose.

Favoriser un environnement de travail sûr, même si cela 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 au bien-être non seulement des membres de notre équipe, mais aussi de nos clients, des communautés et de l'environnement.



### Se démarquer.

Covia est un lieu où des choses audacieuses se produisent. Nous encourageons l'innovation, une approche créative à la résolution des problèmes et une 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 célébrées et mises à profit.



### Tenir nos promesses.

Lorsque nous tenons nos promesses, nous nous tenons responsables de nos engagements et faisons confiance aux autres. Signifie que nous créons des équipes collaboratives et les responsabilisons. Enfin, cela signifie que nous nous efforçons constamment de dépasser les attentes et de célébrer les réussites.



### Agir de manière responsable.

Nous nous engageons à mener nos activités de manière durable parce que c'est la bonne chose à faire et que cela crée des communautés plus fortes pour nos voisins pour les générations à venir. Nous sommes fiers de soutenir les passions philanthropiques des membres de l'équipe et d'étendre ce soutien par l'entremise d'initiatives d'investissement communautaire et de dons financiers.

## Les faits marquants qui jalonnent l'histoire de notre entreprise

Avec des origines qui remontent à près de 100 ans, Covia s'appuie sur des fusions et acquisitions stratégiques, l'excellence opérationnelle, des portefeuilles de produits solides, un esprit novateur et des capacités qui répondent aux besoins de nos clients des secteurs de l'industrie et de l'énergie. Notre histoire est jalonnée de nombreuses étapes importantes dans tous les secteurs et sur tous les marchés, soutenues par nos partenariats à long terme. Nous nous réjouissons de pouvoir nous appuyer sur ces expériences et ces réussites pour continuer à développer nos relations à l'avenir.

Pour plus d'informations sur notre engagement permanent à exercer nos activités de manière responsable, ainsi que sur notre structure et nos pratiques de gouvernance d'entreprise, veuillez consulter la section « [Assurer une gouvernance d'entreprise solide](#) » du présent rapport.



## Notre approche en matière de gouvernance ESG

« Encore plus forts ensemble », photo soumise par Miguel Angel Reyes Soto, Ahuazotepec, PUE

Alors que nous continuons à construire les fondations de la performance durable de Covia, nous reconnaissons l'importance non seulement de répondre aux besoins de nos parties prenantes aujourd'hui, mais également d'assurer un avenir durable pour les générations à venir par le biais d'objectifs significatifs et d'une programmation ESG réfléchie. Notre engagement en faveur de la performance ESG est d'une grande portée, commençant par le Conseil d'administration et l'Équipe de leadership de la haute direction (ÉLHD) et se répercutant sur les membres de l'équipe à l'échelle de l'organisation. Chaque trimestre, notre Conseil d'administration reçoit une mise à jour sur nos progrès et nos performances en matière d'ESG. Le Conseil d'administration utilise ces informations en étroite collaboration avec notre ÉLHD afin d'affiner et d'améliorer l'orientation stratégique de notre programmation ESG.

Grâce à nos **Objectifs qui inspirent**, nous nous engageons à avoir un impact durable sur notre entreprise, notre personnel, notre planète et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons — en établissant de manière non équivoque une feuille de route pour **LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS**.

Nous sommes convaincus que nous pouvons faire une différence positive dans le monde, et c'est cette conviction qui guide notre stratégie en matière d'ESG et notre engagement à réaliser des progrès constants par rapport à nos objectifs en matière d'ESG à court et à long terme.



Grâce à l'établissement de nos **Objectifs qui inspirent**, nous sommes en mesure de :

- Garantir un environnement de travail sécuritaire, sain et inclusif où le développement professionnel et personnel des membres de l'équipe est soutenu et célébré;
- Nous engager à agir pour le climat en réduisant les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'ensemble de nos activités et en préservant l'environnement pour les générations futures grâce à la conservation des ressources et à la protection de la biodiversité; et
- Investir dans les communautés où nous vivons et travaillons par le biais d'activités de volontariat, de contributions financières et d'un engagement régulier afin d'identifier et de répondre aux besoins de ceux et celles que nous servons.

En outre, nous avons évalué les 17 ODD des Nations Unies et en avons identifié 11 pour lesquels nous croyons pouvoir avoir un impact direct et qui correspondent à nos **Objectifs qui inspirent**. Cela démontre notre approche réfléchie et axée sur les parties prenantes pour développer et réaliser nos aspirations en matière d'ESG.



## Notre structure de gouvernance ESG

### CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ÉQUIPE DE LEADERSHIP DE LA HAUTE DIRECTION

La direction de Covia supervise nos politiques et pratiques en matière d'ESG, ainsi que les risques et opportunités en matière d'ESG.



### DIRECTRICE DE L'ESG

Créée en 2021 pour souligner le rôle essentiel que joue l'ESG dans l'ensemble de nos activités, notre Directrice de l'ESG est chargée de diriger et d'améliorer notre stratégie et notre programme ESG afin de garantir que nous continuons à faire des progrès significatifs vers nos engagements et objectifs fixés.



### COMITÉ DIRECTEUR DE L'ESG

Le comité ESG de Covia est composé principalement d'une équipe de direction fonctionnelle, qui assure le partenariat et le soutien de notre programme ESG afin d'en garantir l'intégration dans notre stratégie commerciale globale.



### ÉQUIPES DE DIRECTION CHARGÉE DE L'ESG

Réduction des émissions de gaz à effet de serre

Gestion de l'eau

Conservation de la biodiversité

Régénération et réhabilitation des terres  
Plans d'action communautaires

Créées en 2022, ces équipes chargées d'atteindre des objectifs spécifiques se concentrent sur l'identification et la mise en œuvre de stratégies visant à faciliter la prise de conscience, l'action et les progrès à travers l'ensemble de nos sites et de nos unités d'exploitation.



**EN HAUT:** « Tout ça en une journée de travail », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH

**EN BAS :** « Réunion avec le responsable administratif principal », photo soumise par Amy Mathias, Cleveland, OH

Pour plus d'informations sur notre structure de direction et nos mécanismes de gouvernance d'entreprise, veuillez consulter la section [Assurer une gouvernance d'entreprise solide](#) du présent rapport.



## Implication des parties prenantes

Grâce à un engagement réfléchi et continu des parties prenantes, nous pouvons obtenir et partager des informations et des commentaires précieux sur nos efforts en matière d'organisation et d'ESG afin de nous assurer que nous répondons toujours aux attentes des parties prenantes. En 2022, nous avons renforcé notre engagement auprès des membres de l'équipe, en particulier en améliorant nos plateformes de communication et en introduisant plusieurs ateliers et initiatives de développement à la page ou améliorés, conformément à notre engagement à soutenir le bien-être professionnel et personnel.

Le tableau ci-dessous résume les différents mécanismes par lesquels nous engageons et informons nos principales parties prenantes. Nous reconnaissons également que l'écoute est un élément clé de l'engagement, et nous nous engageons à avoir des conversations significatives et continues sur les questions liées à l'ESG.

NOS GROUPES DE PARTIES PRENANTES	COMMENT NOUS NOUS ENGAGEONS AVEC EUX
Membres d'équipe	Forums de discussion trimestriels à l'échelle de l'entreprise; Covia TV (affichage numérique); possibilités d'apprentissage en ligne; évaluations des performances; bulletin de nouvelles trimestriel Sand Paper; médias sociaux; enquête sur l'engagement des membres de l'équipe; ateliers et initiatives thématiques; sessions de formation, y compris la formation annuelle sur la conformité, qui couvre notre approche en matière de signalement des problèmes d'éthique
Clients	Événements et salons professionnels pour les clients; EcoVadis et autres évaluations ESG; communiqués de presse; communication sur les prix et les produits; médias sociaux; mises à jour du site Web
Investisseurs	Sensibilisation active par le biais de conférences, de réunions en personne, de communications par courrier électronique et d'appels vidéo/téléphoniques; conférences et présentations sur les résultats; communiqués de presse; médias sociaux; mises à jour du site Web
Partenaires communautaires	Plans d'action communautaires (PAC); La Fondation Covia; médias sociaux; occasions de bénévolat
Fournisseurs	Évaluations annuelles/trimestrielles; code de conduite des partenaires commerciaux; communications par courrier électronique; médias sociaux; mises à jour du site Web

« S'engager auprès de nos communautés », photo soumise par Mirthala Ledezma Treviño Ahuazotepc, PUE



## Prix et reconnaissance

**Prix United Way Torchbearer** : en 2022, Covia a reçu le prix United Way (Centraide) Torchbearer de Cleveland, qui récompense les entreprises, les cadres et les dirigeants bénévoles qui se surpassent dans leur dévouement envers United Way (Centraide) et les communautés locales qu'ils soutiennent.

**Sentinels of Safety** : à ce jour, quatre sites de Covia ont remporté le prix Sentinels of Safety à six reprises. Le prix Sentinels of Safety, parrainé par la National Stone, Sand and Gravel Association des États-Unis, est le prix de la sécurité minière le plus ancien du pays et l'un des plus prestigieux.

**Médaille de bronze EcoVadis** : pour la première année où nous rendons compte à EcoVadis, le plus grand fournisseur mondial d'évaluations et d'informations sur le développement durable des entreprises, nous avons reçu une médaille de bronze, obtenant un meilleur score que 50 % des entreprises qui participaient à l'évaluation d'EcoVadis.



## Soutenir des progrès continus

2022 représente la première année complète de mesure des performances de Covia par rapport à nos objectifs, que nous avons formalisée en 2021. Les enseignements que nous avons glanés tout au long de l'année nous ont donné l'occasion d'affiner plusieurs de nos programmes et initiatives, renforçant ainsi notre capacité à atteindre nos objectifs pour 2030 grâce à des progrès réguliers et soutenus pour les années à venir.

## 2022 Faits marquants en matière d'ESG

GÉRANCE ENVIRONNEMENTALE	IMPACT SOCIAL POSITIF	GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Début du déploiement progressif de notre nouveau <b>Système de gestion environnementale (SGE)</b></li> <li>• Nous avons effectué une <b>vérification par un tiers</b> de notre calcul des émissions</li> <li>• Nous avons investi <b>1,7 million de dollars</b> dans des projets d'investissement visant à réduire les émissions</li> <li>• Nous avons recyclé <b>97 %</b> de l'eau utilisée sur notre site de Crane (TX)</li> <li>• Nous avons établi notre <b>Initiative communautaire d'apiculture</b> au Mexique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons diminué tous nos <b>taux d'incidence</b> de 10 % par rapport à l'année précédente</li> <li>• Nous avons recruté notre <b>Vice-président de la technologie</b> et organisé notre premier <b>Tournoi de l'innovation</b> pour les membres de l'équipe</li> <li>• Nous avons servi nos communautés grâce à <b>10 800 heures de bénévolat par les membres de l'équipe</b></li> <li>• Nous avons contribué environ <b>1,2 million de dollars</b> aux investissements communautaires</li> <li>• Nous avons ajouté le <b>congé pour service militaire rémunéré, le congé parental et des politiques améliorées</b> visant à réduire l'absentéisme à notre offre de prestations</li> <li>• Nous avons lancé notre <b>Programme de leaders émergents</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous sommes devenus signataires du <b>Pacte mondial des Nations Unies</b></li> <li>• Nous avons obtenu le statut de <b>Bronze</b> au cours de notre première année de participation à l'enquête EcoVadis</li> <li>• Nous avons élaboré un processus et une politique formalisés pour le <b>Plan d'action communautaire (PAC)</b></li> <li>• Nous avons mis en place <b>cinq équipes de direction chargées d'atteindre des objectifs spécifiques</b></li> <li>• Nous avons réalisé <b>750 heures</b> de formation à la cybersécurité pour les membres de l'équipe</li> <li>• Nous avons présenté le <b>Code de conduite des partenaires commerciaux</b></li> </ul>

« Intervenants communautaires », photo soumise par Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE



# Des Objectifs qui inspirent : ESG 2030



Nous nous appuyons sur notre longue tradition de responsabilité d'entreprise pour atteindre des objectifs ambitieux visant à accélérer nos progrès et nos performances en matière d'ESG jusqu'en 2030. Voici nos **Objectifs qui inspirent** **Gérance environnementale, Impact social positif et Gouvernance responsable et éthique.**

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT : Gérance environnementale STATUT



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

**PROGRESSION LENTE**  
(enjeu en cours de résolution)



Protéger l'approvisionnement essentiel en eau en mesurant la consommation sur tous les sites et en recyclant 90 % de l'eau dans les zones soumises à un stress hydrique

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)



Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité grâce à des pratiques de conservation et de réhabilitation des terres

**PROGRESSION LENTE**  
(enjeu en cours de résolution)

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT : Impact social positif STATUT



Garantir 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 alvéolaire

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)



Bâtir une culture de la diversité et de l'inclusion en améliorant la représentation au sein de notre personnel et de notre direction, et en favorisant un sentiment d'appartenance plus important parmi les membres de l'équipe

**PROGRESSION LENTE**  
(enjeu en cours de résolution)



Soutenir nos communautés grâce à 10 millions de dollars de dons et 50 000 heures de bénévolat des membres de l'équipe

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)



Élargir notre offre de produits durables tout en articulant leurs avantages inhérents pour l'entreprise

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT : Gouvernance et éthique responsables STATUT



S'engager auprès des membres de l'équipe et des communautés par le biais d'activités d'engagement des employés et de plans d'action communautaires sur tous les sites

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)



Mettre l'accent sur les exigences en matière d'ESG dans la chaîne d'approvisionnement en instituant un code de conduite pour les partenaires commerciaux et en mettant en œuvre un programme d'évaluation des critères ESG

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)



Accroître la transparence corporative en adhérant au Pacte mondial des Nations Unies et en alignant nos rapports ESG sur les cadres réglementaires établis

**PROGRESSION SATISFAISANTE**  
(suit son cours)

# Gérance environnementale



« Abejorro Juan », photo soumise par Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

## DANS CETTE SECTION

Tirer parti des meilleures pratiques en matière de gestion environnementale

Nous sommes engagés dans la lutte contre le changement climatique

Utilisation responsable des ressources

Respecter la terre et protéger la biodiversité

**Chez Covia, nous pensons que la protection de la planète** et la préservation de ses ressources font partie de nos responsabilités en tant qu'entreprise citoyenne. Nous continuons à promouvoir la gérance environnementale dans l'ensemble de notre organisation en prenant des mesures pour relever les défis liés au changement climatique, préserver les ressources naturelles telles que la terre et l'eau, et sauvegarder la faune et la flore ainsi que d'autres formes de biodiversité.

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT



## Tirer parti des meilleures pratiques en matière de gestion environnementale

« Collaboration entre les pays », photo soumise par Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE

Notre engagement en faveur d'une exploitation durable est fermement ancré dans notre culture d'entreprise, et nous pensons que la compréhension et la gestion de notre impact sur l'environnement guident nécessairement **LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS**. Nous avons adopté des politiques et des initiatives proactives alignées sur nos objectifs de gérance environnementale afin d'aider à identifier les domaines importants et les attentes détaillées pour les membres de notre équipe et nos partenaires commerciaux.

Notre [Déclaration environnementale](#) définit l'approche globale de Covia en matière de protection et de préservation de l'environnement :

- Se conformer aux exigences environnementales et aux normes industrielles applicables;
- Comprendre nos impacts potentiels sur l'environnement afin de minimiser les risques et les responsabilités; et
- Pratiquer une gestion responsable des terres tout au long du cycle de vie de nos opérations.

**Nous intégrons des objectifs environnementaux dans la structure de rémunération de nos dirigeants, ainsi que dans nos processus d'évaluation des performances à l'échelle de l'entreprise, afin de mieux suivre les progrès réalisés et d'encourager la mise en œuvre de nos priorités en matière de gérance environnementale.**

Nous attendons de tous les membres de l'équipe Covia et de nos partenaires commerciaux qu'ils se conforment à cette déclaration, et nous évaluons régulièrement nos performances pour nous assurer que nos activités sont conformes à nos objectifs de gérance environnementale. En outre, nous encourageons le respect de la réglementation sur chacun de nos sites grâce à des pratiques de surveillance rigoureuses et en favorisant une culture de la responsabilité parmi les membres de notre équipe.

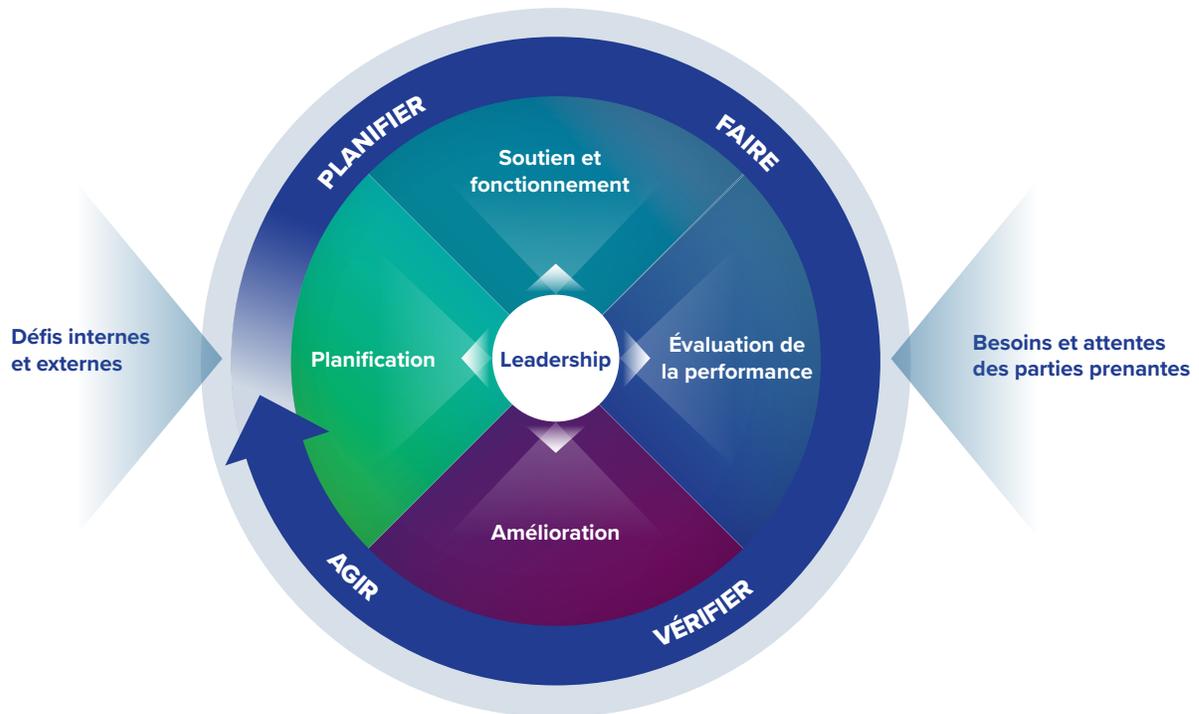
### Notre système de gestion environnementale

Nous restons déterminés à améliorer en permanence notre performance environnementale, et nous nous efforçons d'assurer la cohérence de nos systèmes et processus afin de répondre aux besoins de notre entreprise et de nos parties prenantes. En 2022, nous avons commencé le déploiement progressif de notre nouveau Système de gestion environnementale (SGE), basé sur les normes ISO 14001 acceptées à l'échelle internationale. Le nouveau système, que nous avons développé et finalisé en 2021, permet d'améliorer la performance environnementale globale en :

- Offrant une amélioration de la prévisibilité, de la cohérence et de l'efficacité dans la gestion de nos obligations environnementales;
- Ciblant et allouant efficacement nos ressources en matière de gestion environnementale;
- Fournissant des conditions essentielles pour les activités à impact élevé, comme la prévention de la pollution, la gestion des terres et l'utilisation de l'eau; et
- Mettant à disposition des mécanismes normalisés de collecte de données et d'établissement de rapports pour mesurer, suivre et partager efficacement les progrès avec nos parties prenantes.

Une évaluation complète des risques et une analyse des écarts ont permis le déploiement du nouveau Système de gestion environnementale (SGE) sur cinq sites en 2022 : **Elco, Illinois; Tamms, Illinois; Marston, Caroline du Nord; Canoitas, Coahuila; et Lampazos, Nuevo León**. Nous prévoyons de poursuivre le processus de déploiement du Système de gestion environnementale (SGE) sur d'autres sites au cours de l'année 2023.

## ÉLÉMENTS DU SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE (SGE)



Le cadre utilisé pour développer notre Système de gestion environnementale (SGE) peut être appliqué à d'autres aspects essentiels de notre activité, notamment la Sécurité et la santé et la gestion de la qualité, ce qui nous permet de mieux nous aligner avec les normes internationales. Pour plus d'informations sur nos efforts dans ces domaines, veuillez consulter les sections Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout et Innovation et durabilité des produits du présent rapport.

## Les efforts d'amélioration continue contribuent à faire progresser la performance environnementale

Depuis plusieurs décennies, Covia se concentre sur l'amélioration continue afin d'accroître ses performances opérationnelles, de favoriser l'innovation et, surtout, de réduire son empreinte environnementale. Chaque année, nous suivons les projets d'amélioration sur l'ensemble de nos sites, en identifiant les problèmes spécifiques à traiter, les solutions mises en œuvre et les résultats des projets. En 2022, nous avons mené à bien 130 projets d'amélioration à travers toutes nos opérations, dont environ la moitié ont contribué à la réalisation de nos **Objectifs qui inspirent**.

« *Le Processus d'amélioration continue (PAC) de Covia a vu le jour au sein du Service des opérations en 1989. Depuis lors, le PAC a étendu son impact à l'ensemble de l'entreprise et a démontré sa valeur à maintes reprises. Le PAC est une stratégie à long terme axée sur les processus qui continuera à soutenir la culture innovante que nous sommes en train de mettre en place pour soutenir nos plans de croissance significative pour l'avenir.* » - John Quinn, Directeur de la qualité, Ottawa, IL (États-Unis)

## Certification « Industrie propre » au Mexique

Conformément à l'importance que nous accordons à la conformité environnementale et à l'amélioration continue, nos usines d'**Ahuazotepec (Puebla)**, de **Tlaxcala (Tlaxcala)** et de **Lampazos (Nuevo León)** continuent d'obtenir la certification « Industrie propre » au 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 chacune des trois usines se concentrent sur l'évaluation du système de gestion environnementale du site respectif, ainsi que sur la conformité environnementale et l'harmonisation avec les meilleures pratiques dans les domaines de l'utilisation de l'eau, de la réduction des déchets, de l'efficacité énergétique, de la conservation des sols, de la qualité de l'air et de la protection des ressources naturelles.

## Nous sommes engagés dans la lutte contre le changement climatique

« Un peu de saleté n'a jamais fait de mal à personne », photo soumise par Kelsey Wortham, Guion, AR

Notre engagement à lutter contre le changement climatique se reflète dans nos efforts en matière de responsabilité environnementale et dans nos **Objectifs qui inspirent**. Bien que nous contrôlions et collectons les données sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) des champs d'application 1 et 2 dans nos installations minières et de traitement depuis plusieurs années, en 2022, nous avons pris des mesures pour améliorer nos processus de collecte de données afin de mesurer avec plus de précision nos progrès en matière de réduction des émissions.



### Des Objectifs qui inspirent la gérance environnementale

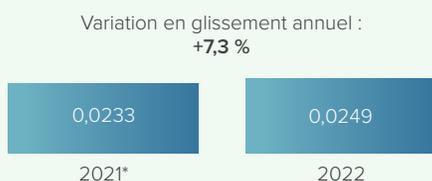
#### Réduire les émissions de gaz à effet de serre

Nous poursuivons nos engagements en matière de lutte contre le changement climatique, conformément à l'ODD 13 des Nations Unies : Lutte contre le changement climatique.

**CIBLE :** réduire les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 de 20 % par tonne d'ici à 2030 (par rapport à une base de référence de 2021).

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous avons fait vérifier par un tiers notre méthode de calcul des émissions de gaz à effet de serre, conformément au [protocole sur les GES](#), qui fournit des normes de comptabilisation des GES acceptées à l'échelle mondiale. Grâce à ce processus, nous avons amélioré la précision de nos mesures, ce qui a permis de renforcer la fiabilité et la transparence de notre déclaration obligatoire des GES. Ainsi, nous avons identifié de légères divergences dans nos mesures pour 2021, qui ont conduit à une augmentation d'environ 10 % par rapport à notre base de référence, et qui sont reflétées dans les données ci-dessous. Pour continuer à nous concentrer sur cet objectif important, nous avons créé en 2022 une équipe de direction pluridisciplinaire dédiée chargée de superviser nos efforts de réduction des émissions en vue d'atteindre notre objectif pour 2030. Pour consulter notre consommation d'énergie par type, veuillez consulter la [page 75](#) du présent rapport.

**GES/TONNE : 2021 À 2022**  
(TM de Co<sub>2</sub>e/tonne de produits)



**ÉMISSIONS DE GES : 2021 À 2022**  
(milliers de TM de Co<sub>2</sub>e)



\*Les données de référence pour 2021 ont été retraitées après la vérification de notre méthodologie de calcul des émissions.

## Mise en œuvre de notre stratégie climatique

Outre l'amélioration de nos méthodes de collecte de données, nous suivons de près nos émissions d'une année sur l'autre afin d'orienter l'affectation des ressources, de prendre des mesures correctives le cas échéant et de nous assurer que nous progressons dans la réalisation de notre objectif pour 2030. Notre performance pour 2022, qui a représenté une augmentation globale des émissions, a été influencée par plusieurs facteurs, notamment l'augmentation prévue de la production, l'augmentation de la consommation d'énergie due à des températures plus froides que prévu sur certains de nos sites aux États-Unis, ainsi que des exigences supplémentaires en termes de manutention de matériaux dans l'une de nos plus grandes mines.

Toutefois, la réduction de nos émissions et l'amélioration de notre efficacité énergétique restent au cœur de notre stratégie climatique, et nous continuons à surveiller nos performances et à évaluer nos principaux risques et opportunités liés au climat afin d'identifier les points à améliorer. Il s'agit notamment d'investir dans des solutions qui, selon nous, nous permettront d'atteindre notre objectif de réduction des émissions de GES d'ici à 2030 :

- Accroître notre dépendance à l'égard des énergies renouvelables et des sources de carburant à empreinte carbone plus faible, telles que le propane et le gaz naturel;
- Améliorer l'efficacité du transport des matières premières et des produits finis;
- Installer des technologies plus efficaces et moins polluantes pour compenser nos activités à forte consommation d'énergie; et
- Participer à des ententes d'achat d'électricité qui soutiennent le développement global de l'infrastructure d'énergie solaire et à l'achat de contreparties de la fixation du carbone pour renforcer nos impacts positifs.

En 2022, nous avons mené à bien plusieurs projets propres à des sites afin de soutenir les améliorations en matière d'efficacité énergétique :

- Déplacer un compresseur d'air dans une zone chauffée de notre usine de **Black Lab Serena, Illinois**, afin de limiter la consommation de carburant;
- Mettre aux normes l'éclairage extérieur de notre usine **Black Lab Chardon, Ohio**, en installant ampoules DEL à haut rendement qui peuvent désormais fonctionner sur minuterie;
- Remplacer les compresseurs d'air vieillissants et inefficaces de nos usines de **Hephzibah (Géorgie)** et de **Lampazos (Nuevo León)** par de nouveaux compresseurs à haut rendement énergétique; et
- Isoler le bâtiment de maintenance de notre site de **Troy Grove, Illinois**, afin de réduire la quantité d'énergie nécessaire pour le chauffage et le refroidissement.

En 2022, nous avons investi 1,7 million de dollars dans des projets d'investissement visant à réduire notre empreinte carbone globale.

En outre, nous continuons à chercher des moyens validés d'automatiser la collecte des données, ce qui réduit le risque d'erreur humaine inhérent à la préparation de rapports et favorise les décisions fondées sur des données avec le plus haut degré de fiabilité possible.

EN HAUT: « Journée mondiale de l'environnement », photo soumise par Abel Oswaldo Cabada Mendoza, Canoitas, CH

EN BAS: « Splendide Ahuazotepec », photo soumise par Ana Laura Obregón Jiménez, Ahuazotepec, PUE



## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Efforts au niveau international visant à atténuer notre empreinte écologique

Compte tenu de la forte consommation d'énergie de nos activités, la réduction de notre empreinte carbone est une responsabilité partagée. En 2022, les membres de l'équipe ont contribué à la protection de l'environnement de manière unique et significative.

Opérant dans un pays considéré comme un centre d'innovation durable, les membres de notre équipe de **Fredericia, Danemark**, tirent parti de technologies de pointe pour réduire notre empreinte carbone. En fait, l'installation vise une réduction absolue de 70 % des émissions de GES d'ici 2030. Les membres de l'équipe ont commencé à identifier les possibilités d'atteindre cet objectif, qui comprendra l'utilisation de sources d'énergie renouvelables pour les besoins de chauffage dans le processus de revêtement de résine, réduisant ainsi la dépendance de l'installation à l'égard du gaz de pétrole liquéfié (GPL).

En 2022, les membres de l'équipe ont continué à se concentrer sur la planification de la production afin de progresser vers cet objectif et de compenser la hausse mondiale des prix de l'énergie. Il s'agissait notamment d'adapter une partie de l'équipement du site pour qu'il fonctionne pendant les périodes où la demande du réseau de distribution d'électricité est la plus faible et de remplacer un ventilateur très énergivore par une option plus efficace.

Parmi les autres initiatives de réduction des émissions en cours visant à atteindre l'objectif du Danemark, on peut citer

- L'utilisation de soufflantes à haut rendement dans les processus de production;
- L'approvisionnement en électricité à partir d'au moins 40 % d'éoliennes;
- L'élimination progressive de tous les chariots élévateurs à fourche existants au profit d'unités électriques; et
- L'acquisition des matériaux nécessaires localement pour réduire les émissions dues au transport.

Pour permettre un suivi en temps réel de la consommation d'énergie, notre usine d'**Ottawa (Minnesota)** a réalisé un audit énergétique complet au cours de l'année afin de mieux comprendre les tendances en matière de consommation d'électricité et de carburant sur le site et d'identifier les possibilités d'amélioration de l'efficacité. L'audit nous a permis de constater que la méthode actuelle, qui consiste à s'appuyer sur l'historique des factures d'énergie pour suivre la consommation, ne permettait pas d'obtenir les informations nécessaires à la réalisation d'améliorations significatives.



« Mer d'herbes », photo soumise par Jordyn Richmond, Roff, OK

Les membres de l'équipe ont installé un capteur d'impulsions sur les compteurs électriques du site pour obtenir un retour d'information plus instantané et, en partenariat avec les fournisseurs locaux d'approvisionnement en électricité, ont désormais accès à des données en temps réel, ainsi qu'à des rapports mensuels et annuels.

Après avoir établi une base de référence à partir de ces données, les membres de l'équipe sont en mesure de modifier l'équipement et les processus du site afin d'éviter les pics de consommation et de réaliser des économies d'énergie et de coûts. À l'avenir, nous prévoyons de réaliser des audits similaires sur d'autres sites pour nous aider à mieux comprendre les moyens de réduire nos besoins en énergie dans l'ensemble de nos activités.

Pour faire progresser les efforts collectifs de réduction des émissions et contribuer à améliorer la fiabilité du réseau lors des pics de consommation d'énergie, nos **Opérations d'extraction de syénite néphélinique dans l'Ontario, au Canada**, participent au programme Global Adjustment and Demand Response de l'Independent Electricity System Operator (IESO). Le programme vise à rétablir l'équilibre entre l'offre et la demande d'électricité, ce qui contribue à compenser les effets partagés de la volatilité accrue du marché de l'énergie.

Grâce aux systèmes de contrôle de l'utilisation de l'énergie et de gestion de la production que nous avons mis en place, Covia est en mesure de contribuer à ces programmes significatifs sans compromettre notre capacité à **Tenir nos promesses** envers nos clients.

## Gestion de la pollution atmosphérique et sonore

Notre [Déclaration environnementale](#) décrit notre mission de prévention de la pollution dans l'ensemble de nos activités. Nous encourageons l'amélioration continue et la gestion responsable de nos processus et procédures afin de minimiser les risques et les impacts environnementaux, y compris l'atténuation de la pollution atmosphérique et sonore.

Parmi les mesures que nous prenons, citons l'arrosage des routes avec de l'eau pour empêcher la poussière et la saleté de pénétrer dans l'air, l'équipement des sites avec des systèmes de dépolluissage, la surveillance du bruit pour rester dans les limites des normes professionnelles et environnementales, la restriction des horaires d'exploitation minière et/ou de dynamitage pour réduire les impacts sonores sur notre voisinage et l'installation de technologies d'isolation sonore et d'insonorisation afin d'éviter les nuisances sonores inutiles. Par exemple, en 2022, notre site de **Fredericia, Danemark**, a mis en place des mesures d'isolation sonore pour compenser la pollution sonore provenant de ses convoyeurs de refroidissement à vibrations, offrant ainsi un environnement plus productif et plus sain aux membres de l'équipe et à la faune environnante.

Nous nous efforçons de fournir des environnements de travail et des écosystèmes sécuritaires et sains, et d'entretenir des rapports de bon voisinage. Nous accordons une grande importance à la rétroaction fournie par nos parties prenantes et nous travaillons en étroite collaboration avec les résidents et leaders dans nos communautés pour nous assurer qu'ils sont satisfaits de nos actions et de notre approche en matière de gestion de l'air et du bruit.

**EN HAUT:** « Abeja Amarilla », photo soumise par Abel Oswaldo Cabada Mendoza, Canoitas, CH

**AU MILIEU:** « La Presa Azul », photo soumise par Gustavo Rios Zepeda, Jáltipan, VC

**EN BAS:** « En plein vol », photo soumise par Brandon Wilson, Roff, OK



## Utilisation responsable des ressources

« Bassin Pevely », photo soumise par  
Jordyn Richmond, Pevely, MO

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 nos installations de traitement. En 2022, nous avons continué à investir dans des capacités supplémentaires et à concevoir des stratégies pour renforcer notre capacité à atteindre nos objectifs en matière de conservation de l'eau et de gestion des déchets.

### Gérance de l'eau

La conservation de l'eau reste une priorité particulièrement importante pour nous, compte tenu de son importance pour nos communautés locales et du fait que nos activités sont gourmandes en eau.

En outre, l'eau joue un rôle essentiel pour garantir la sécurité, les performances et la qualité des produits de Covia. Notre stratégie de gestion de l'eau comporte deux volets :

1. Optimiser l'utilisation de l'eau dans nos activités de production; et
2. Augmenter la réutilisation de l'eau en mettant en œuvre un objectif ambitieux de recyclage de l'eau.



## Des Objectifs qui inspirent la gérance environnementale

### Protéger l'approvisionnement essentiel en eau

En 2022, nous avons continué à aligner notre stratégie de gestion de l'eau sur 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 dans les sites situés dans des régions soumises à un stress hydrique et étendre la production de rapports sur la consommation dans toutes les installations.

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous avons mis en œuvre des capacités de production de rapports sur la consommation d'eau dans six sites. Actuellement, 80 % de nos sites font le suivi de la consommation d'eau, et nous continuerons à travailler avec les sites restants pour accroître l'établissement de rapports.

Au 31 décembre 2022, 25 % des sites de Covia situés dans des régions soumises à un stress hydrique avaient atteint leur objectif de recycler 90 % ou plus de l'eau utilisée dans le cadre de leurs activités.

En outre, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire dédiée chargée de superviser nos efforts dans le domaine de l'eau en vue d'atteindre notre objectif pour 2030.

Pour plus d'informations sur les efforts de conservation de l'eau sur l'ensemble de nos sites, veuillez consulter la page suivante du présent rapport.

Les sites de Covia maintiennent des plans uniques de gestion ou de conservation des eaux de surface et/ou des eaux souterraines en fonction des exigences réglementaires locales, régionales et nationales. Les éléments typiques de ces plans comprennent la garantie de la qualité de l'eau, l'évaluation des risques liés à l'eau, la conservation des ressources en eau douce, le recyclage de l'eau et le soutien de l'accès des communautés à l'eau propre et potable.

En outre, nous travaillons en partenariat avec des organisations locales pour favoriser l'accès à des sources d'eau salubre. Il s'agit notamment de participer à des projets axés sur la sécurité, la qualité et la conservation de l'eau, et de protéger les cours d'eau dans les zones proches de nos installations.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Prioriser la conservation de l'eau sur nos sites

L'engagement envers la gestion responsable de l'eau est partagé à l'échelle de notre organisation. En 2022, nos installations ont continué à exploiter les nouvelles technologies et les stratégies de conservation innovantes pour réduire notre consommation, préserver les réserves d'eau locales et améliorer la qualité de l'eau.

Voyant une opportunité de mieux conserver l'eau sur le site, notre usine de **Crane, Texas**, a pris des mesures pour protéger l'approvisionnement en eau local. L'usine, située dans une zone soumise à un stress hydrique, a introduit des agents d'assèchement dans son processus afin de permettre à l'eau d'être libérée plus rapidement du sable et d'éviter une perte d'eau excessive. En conséquence, Crane recycle désormais environ 97 % de l'eau utilisée dans le cadre de ses opérations.

Les membres de l'équipe de notre usine de **Canoitas, Coahuila**, ont contribué à nos efforts de conservation de l'eau en investissant dans une nouvelle technologie pour améliorer l'accès aux données sur l'utilisation de l'eau en temps réel, ainsi qu'en installant un nouveau système de tuyauterie pour améliorer les capacités de recyclage.

Dans notre mine de **Zacatlán, Puebla**, nous maintenons des systèmes d'eau à deux surfaces qui permettent à 800 habitants de la région d'avoir accès à de l'eau propre et potable. En outre, en partenariat avec le gouvernement municipal de Zacatlán, le gouvernement de l'État de Puebla, la Commission nationale des forêts et le système d'exploitation de l'eau potable, nous nous sommes engagés à reboiser en plantant plus d'un million d'arbres

### 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'évaluations. Les rapports actuels sont spécifiques à chaque site, mais nous augmenterons la divulgation jusqu'à ce que 100 % de nos sites puissent rendre compte de leurs performances en matière de gestion de l'eau.

#### DONNÉES SUR L'EAU DE 2022

<b>Prélèvements totaux d'eau douce</b> (en milliers de mètres cubes)	37 013
<b>Consommation totale d'eau douce</b> (en milliers de mètres cubes)	16 991
<b>Sites dotés de mécanismes d'établissement de rapports sur l'eau</b> (pourcentage du nombre total de sites)	80 %



« Un million d'arbres », photos soumises par Mirthala Ledezña Trevino, Zacatlán, PUE

au cours des trois prochaines années dans les zones d'alimentation des nappes aquifères afin d'accroître l'approvisionnement de la région en eaux souterraines.

Notre site de **Dividing Creek, New Jersey**, a ajouté une canalisation d'alimentation en eau à son installation d'entreposage de cuves de produits bruts, qui achemine l'eau excédentaire pour une réutilisation immédiate vers l'usine, ce qui permet de réduire les besoins en eau douce. Le site, en partenariat avec la municipalité locale, a également contribué à la suppression d'un barrage situé sur un cours d'eau local, ce qui a permis de ramener le cours d'eau dans le bassin versant de la baie du Delaware et de restaurer les escarpements surplombant la rivière Maurice à leur état naturel.

## Gestion des déchets

Chez Covia, nous encourageons les pratiques de gestion des déchets visant à réduire le volume de déchets que nous produisons, ainsi que la manipulation responsable de ces déchets. Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations locales, régionales et nationales en matière de gestion des déchets, de recyclage et d'élimination des déchets. Nos sites miniers et de traitement disposent généralement d'un plan d'élimination des déchets minéraux qui est révisé annuellement et mis à jour au besoin. Nous avons également mis en place des programmes de recyclage et des initiatives de détournement dans plusieurs installations, y compris à notre siège social d'**Independence, Ohio**, où nous compostons les déchets alimentaires et recyclons le papier, le verre et le plastique.

Notre équipe de direction pluridisciplinaire chargée des déchets, constituée en 2022, est chargée d'identifier la quantité de déchets que nous produisons et de trouver des possibilités de recyclage ou de réutilisation pour éviter que les matériaux ne soient mis dans des sites d'enfouissement. En mesurant mieux l'impact de nos déchets, nous visons à accroître la transparence de nos performances tout en identifiant les points à améliorer. Suite à la mise en œuvre de notre nouveau Système de gestion environnementale (SGE),

l'équipe a élaboré une procédure et un plan de mise en œuvre pour la déclaration des critères relatifs aux déchets dans tous les sites d'ici à 2025. Nous continuons à nous concentrer sur l'optimisation de notre consommation d'eau et sur la réduction des déchets minéraux en utilisant les matériaux excédentaires comme remblai chaque fois que cela est possible lors des projets de réhabilitation des terres. En outre, nous travaillons tout au long de notre chaîne de valeur pour trouver des moyens de réduire notre utilisation de matériaux et d'éviter que des déchets aillent dans des sites d'enfouissement. Dans le cadre de notre initiative en faveur des emballages réutilisables, nous avons conclu un partenariat avec certains fournisseurs pour qu'ils reçoivent leurs livraisons dans des bacs réutilisables.

En 2022, nous avons mené à bien 10 projets d'amélioration liés aux déchets, qui ont bénéficié à nos collectivités et à nos écosystèmes locaux, tout en permettant à l'organisation de réaliser d'importantes économies.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Faire progresser les pratiques de gestion des déchets

En 2022, nos sites ont continué à identifier des moyens de recycler et de réutiliser les déchets afin de réduire notre empreinte environnementale. Dans le même temps, nos installations ont continué à innover en mettant en œuvre des pratiques de gestion des matériaux plus responsables.

Notre usine d'**Elco, Illinois**, a commencé à utiliser du film étirable biodégradable hautement efficace et amélioré pour sécuriser les matériaux ensachés. Ce film présente un taux de dégradabilité supérieur à 60 % en l'espace de deux ans, ce qui constitue un avantage considérable par rapport aux anciens matériaux d'emballage dont le taux de décomposition était de 100 ans ou plus.

À **Jáltipan, Veracruz**, les opérateurs de l'usine avaient une visibilité limitée lors du remplissage des silos de produits, ce qui se traduisait souvent par un remplissage excessif des silos et, par conséquent, par des pertes de produits. Pour résoudre ce problème, les membres de l'équipe ont installé un émetteur pour communiquer la capacité en temps réel. En outre, les opérateurs ont également rétroadapté les bandes transporteuses utilisées sur le site en ajoutant parois latérales surélevées afin d'éviter les déversements, ce qui permet d'économiser les produits perdus et de protéger les bandes transporteuses de l'usure excessive.



« Vivero Santuario De Las Iguanas », photo soumise par Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

Notre usine de **Troup, Texas**, se heurte régulièrement à des argiles qui ne conviennent pas à la fabrication de tuiles. Historiquement, ces argiles étaient extraites puis rejetées. En 2022, les membres de l'équipe ont été en mesure de réduire un flux de déchets minéraux en passant un contrat avec un fabricant local de briques qui peut utiliser ce matériau dans son processus.

## Respecter la terre et protéger la biodiversité

« Un million d'arbres », photo soumise  
par Mike Walters, Fort Smith, AR

Covia gère de manière responsable plus de 80 000 acres de terrains à travers toutes nos opérations. La planification d'une utilisation responsable des terres est intégrée tout au long du cycle de vie de nos opérations – de notre approche prudente au développement précoce et à la planification opérationnelle, jusqu'à notre phase de production, en passant par notre processus collaboratif de réhabilitation des terres visant à protéger, restaurer et nourrir les sols et la biodiversité. Au fil des décennies, nous avons contribué à la restauration d'une grande variété d'écosystèmes, notamment des zones humides, des forêts, des terres d'élevage, des rivages, des prairies, etc.

### Donner à nos sites les moyens de promouvoir les efforts en faveur de la biodiversité

Notre travail de protection de l'environnement naturel de nos communautés est une initiative à l'échelle de l'entreprise, et notre approche de la gestion responsable des terres est hautement localisée et ciblée sur les besoins uniques des communautés respectives de nos sites. Chaque site de Covia est tenu de présenter un Plan d'action communautaire (PAC) qui précise les domaines prioritaires pour traiter les opportunités environnementales et les projets de réhabilitation des terres à venir dans les communautés avoisinantes. Ces plans sont évalués évaluée au cas par cas afin d'avoir le plus grand impact possible au niveau local.

*Pour plus d'informations sur les exigences et le processus du Plan d'action communautaire (PAC), veuillez consulter la section [Gouvernance et éthique responsables](#) du présent rapport.*

Nous sollicitons l'avis des autorités réglementaires et de la communauté pour restaurer les terres dont nous avons la charge en vue de leur utilisation optimale et durable, et nos projets incrémentiels de réhabilitation des terres donnent la priorité à la restauration proactive. Au cours de l'année, notre équipe de direction pluridisciplinaire chargée de la régénération et de la réhabilitation des terres a mis au point des procédures et des flux de travail formalisés afin de mieux budgétiser la réhabilitation des terres. Cette nouvelle approche centralisée vise à garantir que nos usines disposent des ressources nécessaires pour donner la priorité à la protection de leurs écosystèmes locaux.

**Nous nous engageons à inclure les parties prenantes en collaborant avec les voisins, les gouvernements, les groupes indigènes et les experts pluridisciplinaires afin de prendre pleinement en compte les facteurs écologiques, sociaux et économiques dans l'utilisation de nos terres.**

### PROCESSUS D'UTILISATION DES TERRES DE COVIA

Planification du développement initial, de l'exploitation et de la réhabilitation des terres

Mise en service et démarrage des installations

Pleine production, récupération progressive

Démantèlement des installations et réhabilitation des terres

Déterminer la meilleure utilisation après Covia  
*p. ex., parc national, réserve naturelle, site agricole, etc.*



## Des Objectifs qui inspirent la gérance environnementale

### Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité

Au cours de l'année, nous avons redéfini les priorités de notre engagement en faveur de la biodiversité et de la réhabilitation des terres, conformément à 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 étant certifiés par le Wildlife Habitat Council (WHC) ou par un organisme équivalent.

**Étapes importantes de 2022 :** en 2022, 16 de nos sites miniers et de traitement actifs étaient certifiés WHC et, actuellement, le pourcentage total de ces certifications reste stable d'une année sur l'autre, à 33 %. Pour obtenir des certifications supplémentaires, nous avons identifié neuf sites qui entameront le processus de certification WHC avec le soutien de l'équipe de direction chargée de la conservation de la biodiversité.

En outre, nous avons établi un cadre réglementaire et un processus formels pour notre initiative de conservation de la biodiversité, que nous entamerons en 2023.

En outre, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire dédiée chargée de superviser nos efforts dans le domaine de la conservation de la biodiversité en vue d'atteindre notre objectif pour 2030.

**CIBLE :** élaborer et mettre en œuvre un plan de conservation pour 100 % de nos sites miniers et de traitement qui abritent une espèce animale menacée d'extinction.

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous nous sommes associés à un consultant tiers pour commencer à élaborer des plans de conservation pour les sites où des espèces animales menacées d'extinction sont présentes, et nous prévoyons de commencer un déploiement progressif sur certains sites à partir de 2023.

**CIBLE :** améliorer le ratio entre les terres réhabilitées et les terres perturbées (par rapport à la situation de référence de 2021).

**Étapes importantes de 2022 :** à la fin de l'année 2022, notre ratio entre les terres réhabilitées et les terres perturbées était de 1:25, comparativement à 1:8 en 2021. Notre performance en 2022 a été affectée par des perturbations terrestres supplémentaires sur plusieurs de nos sites miniers et de traitement, qui ont plus que compensé les progrès réalisés en matière de réhabilitation des terres au cours de l'année.

Pour améliorer nos performances en 2022, nous avons défini des attentes claires en matière de gestion des terres ainsi qu'un soutien budgétaire plus efficace et centralisé sur l'ensemble de nos sites afin d'améliorer notre ratio. Nous avons également créé une équipe de direction pluridisciplinaire dédiée chargée de superviser nos efforts dans le domaine de la réhabilitation des terres en vue d'atteindre notre objectif pour 2030.

À GAUCHE: « Buscando Miel », photo soumise par Gloria González Alfonso, Jáltipan, VC

À DROITE: « La plus belle vue à NSO », photo soumise par Prashant Dave, Havelock, ON



## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Promouvoir la biodiversité en protégeant les populations de pollinisateurs

Les abeilles et les autres pollinisateurs jouent un rôle essentiel dans la protection de la vie quotidienne, en assurant la subsistance des sources de nourriture pour l'homme et la faune dans le monde entier. Cependant, les populations mondiales de pollinisateurs déclinent à un rythme rapide et sans précédent en raison de facteurs de stress écologiques tels que la perte d'habitat, la prévalence de maladies, les conditions météorologiques extrêmes, l'utilisation accrue de pesticides et d'autres facteurs.

Tout au long de l'année, plusieurs sites de Covia ont soutenu les populations de pollinisateurs en organisant des initiatives de sensibilisation des membres de l'équipe et de la communauté, en entretenant des ruches sur site et des jardins respectueux des pollinisateurs, et en s'engageant avec des ruchers et des organisations locales pour protéger ces importantes espèces menacées.

Notre usine de **Jáltipan, Veracruz**, a mis en place son initiative phare d'apiculture communautaire, axée sur les points suivants :

1. Préserver la population d'abeilles en déclin;
2. Développer les compétences apicoles au sein des communautés avoisinantes afin d'accroître les possibilités d'emploi; et
3. Augmenter les revenus des participants, en particulier chez les femmes.

En 2022, le programme a parrainé l'installation de deux ruchers communautaires avec un total de 50 ruches, qui devraient produire un total de 2 000 litres de miel au cours de la saison de récolte 2023 et générer 15 000 dollars de revenus supplémentaires pour les apiculteurs de la communauté. Les membres de l'équipe de Jáltipan entretiennent eux-mêmes ces ruches après avoir suivi une formation sur la gestion de cheptels apiaires, ou confient la gestion de ces ruches à des membres formés au sein de la communauté.

Pour plus d'informations sur notre initiative d'apiculture communautaire, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

Notre usine de **Portage, Wisconsin**, s'associe à un rucher local pour maintenir deux colonies d'abeilles sur les terres réhabilitées du site. En outre, les membres de l'équipe de nos sites de **Best Sand Chardon (Ohio)** et de **Tunnel City (Wisconsin)** entretiennent des ruches pendant leur temps libre.

À **Kermit, Texas**, les membres de l'équipe travaillent en partenariat avec Bee for Life pour que les essaims soient déplacés de manière appropriée lorsqu'ils passent par notre site.



« La Journée du miel », photos soumises par Mirthala Ledezña Trevino, Jáltipan, VC

Sur nos sites de **Junction City (Géorgie)**, **McIntyre (Géorgie)** et **Black Lab Serena (Illinois)**, les membres de l'équipe entretiennent des plantes, des fleurs, des herbes sauvages et des arbres indigènes qui soutiennent les populations locales de pollinisateurs. En outre, notre site de **Portage, Wisconsin**, a participé à l'opération « No Mow May » sur deux acres de terrain afin d'aider les pollinisateurs de printemps et les populations d'insectes à se développer au cours du mois.

Notre site de **Guion, Arkansas**, maintient la certification Monarch Watch [Waystation](#) en fournissant les ressources nécessaires aux papillons monarques pour produire des générations successives et soutenir leur migration.

Notre site de **Tunnel City, Wisconsin**, s'est associé à l'U.S. Fish and Wildlife Service et au Wisconsin Statewide Karner Blue Butterfly (KBB) Habitat Conservation Plan pour créer des habitats pour le mélissa bleu (KBB) et contribuer à la préservation de cette espèce menacée. À ce jour, 111 acres ont été inclus dans le plan de conservation de l'habitat en utilisant des semences de lupin. Les membres de l'équipe sur le site comptent régulièrement le nombre d'observations de mélissa bleu et rapportent ces informations chaque année. Depuis 2019, les observations confirmées ont augmenté de plus de 35 %.

*« Je suis fier de travailler pour une entreprise qui prend au sérieux la gérance environnementale et qui nous apporte le soutien dont nous avons besoin. Lorsque Tunnel City a commencé ses activités, le mélissa bleu, une espèce menacée, n'existait pas vraiment sur notre propriété. Grâce à des mesures stratégiques, nous avons pu établir une population ici et nous sommes ravis de voir que la population de mélissa bleu continue d'augmenter d'année en année. Pendant la haute saison, il est impossible de se rendre au bureau de Tunnel City sans être accueilli par des mélissa bleu. » - Riley Layton, superviseur de mine, Tunnel City, WI*

## Maintenir notre partenariat solide avec le Wildlife Habitat Council

Notre partenariat avec le Wildlife Habitat Council (WHC) s'étend sur plus de 30 ans, démontrant l'engagement de longue date de Covia en faveur de la conservation et faisant de nous le partenaire du WHC ayant la quatrième plus longue durée consécutive de collaboration. Le partenariat avec WHC continue de nous aider à aligner nos efforts d'utilisation et de gestion des terres sur les meilleures pratiques en matière de biodiversité et d'équilibre écologique.

Comme indiqué dans nos **Objectifs qui inspirent**, 50 % de nos sites miniers et de traitement obtiendront la certification de conservation WHC, ou une certification équivalente, d'ici à 2030. Pour ce faire, il faudra procéder à des évaluations de la conservation et à des projets d'amélioration spécifiques à chaque site, en tenant compte des recommandations du WHC.

Vous trouverez ci-dessous des exemples des nombreux efforts déployés en matière de biodiversité et de conservation sur nos sites certifiés WHC.



Pour plus d'informations sur notre partenariat avec WHC, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

**Best Sand Chardon, Ohio** : en 2017, un couple de balbuzards a construit un nid sur un poteau électrique situé sur le site de notre exploitation Best Sands. Le lieu de nidification de ces oiseaux de proie autrefois rares ne constituait pas seulement une menace pour les oiseaux en raison de l'électricité sous tension, mais il compromettait également l'intégrité du réseau électrique local. Conscients de la nécessité d'une solution respectueuse de l'environnement, les membres de l'équipe ont collaboré avec le Geauga Park District local pour construire une nouvelle plate-forme destinée à soutenir le nid volumineux des balbuzards et à le protéger des prédateurs. La plate-forme a été installée à environ 200 pieds du site de nidification d'origine, et les membres de l'équipe ont pu retirer avec précaution l'ancien nid, entièrement intact, du poteau électrique et le placer sur la nouvelle station. Depuis sa première installation, ce nouvel emplacement a servi de refuge aux balbuzards sans perturber les oiseaux ou leurs petits.

**Hephzibah, Géorgie** : la protection et la préservation des habitats des merlebleus est une priorité de notre site d'Hephzibah depuis 2004. Depuis près de 20 ans, les membres de l'équipe travaillent sur un projet concernant les merlebleus sur le site de 3 000 acres afin de favoriser la nidification des oiseaux et la sécurité de leurs œufs — de la ponte à l'incubation et à l'éclosion. Il s'agit notamment de placer des nichoirs à merlebleus sur le site, dans des zones peu fréquentées où les oiseaux peuvent nicher en toute sécurité, et de préserver les parties de la propriété qui ne sont pas utilisées pour l'exploitation minière en y plantant des arbres et des herbes indigènes qui sont favorables à la faune. Certaines zones sont même gérées par des brûlages contrôlés afin d'encourager une croissance saine de la forêt, ce qui favorise la viabilité à long terme de l'espèce.

**Menomonie, Wisconsin** : les membres de l'équipe de notre site de Menomonie continuent de mettre l'accent sur l'intégration de ressources supplémentaires dans le programme de gestion des eaux pluviales de Covia à l'échelle du site, en entretenant un jardin de pluie de 40 pieds carrés sur le site. Le jardin, développé avec les conseils du Département de ressources naturelles de l'État du Wisconsin (Wisconsin Department of Natural Resources), vise à capturer et à filtrer les eaux de ruissellement jusqu'à ce qu'elles puissent être lentement absorbées par le sol, afin d'éliminer les eaux stagnantes, qui attirent les moustiques. Le jardin de pluie constitue un habitat sécuritaire et une source d'eau douce pour les pollinisateurs et autres espèces indigènes. L'activité des pollinisateurs, ainsi que la santé des plantes, les taux de survie et les périodes de floraison sont régulièrement contrôlés par les membres de l'équipe. L'équipe de Menomonie chargée de la faune et de la flore entretient l'habitat en le désherbant et en l'arrosant régulièrement, et en remplaçant les plantes et le paillis au besoin pour aider le site à prospérer.

## Célébrer la Journée mondiale de l'environnement

La Journée mondiale de l'environnement, inspirée par les Nations Unies, est célébrée chaque année le 5 juin, et rassemble des individus et des organisations afin de les sensibiliser aux problèmes environnementaux et d'agir en conséquence. En 2022, nos sites ont participé à une série de missions et de défis hebdomadaires conçus pour éduquer et encourager les membres de l'équipe à agir au sein de leurs communautés locales. Nous avons célébré les gagnants du défi en leur accordant une reconnaissance à l'échelle de l'entreprise et en leur remettant des prix en rapport avec leurs propositions.

Les thèmes de nos missions pour la Journée mondiale de l'environnement étaient les suivants :

- **Déchet ou trésor** - axé sur la réduction des déchets et la participation à des actions locales de nettoyage
- **L'air que nous respirons** - axé sur l'identification et la réduction des sources d'émissions de GES
- **De l'eau, de l'eau partout** - axé sur l'impact des individus sur l'eau et sur les moyens de réduire la consommation

Les membres de l'équipe de nos sites de **Zacatlán, Puebla** et d'**Ahuazotepec, Puebla**, ont également organisé un événement communautaire, invitant les voisins, les chefs locaux et les leaders politiques, les responsables de la réglementation et les représentants de WHC à engager un dialogue important sur les efforts de conservation et la protection de la biodiversité. En outre, l'événement a célébré le nouveau partenariat de Covia avec le gouvernement municipal de Zacatlán et l'association [Balloon Latam](#), une entreprise certifiée B Corporation visant à encourager l'entrepreneuriat local et le développement communautaire en Amérique latine.

Pour plus d'informations sur la célébration de la Journée mondiale de l'environnement 2022, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

**EN HAUT :** « Célébration », photo soumise par Natalie Eglinton, Ahuazotepec, PUE

**EN BAS :** « Réhabilitation de terrains en cours », photo soumise par Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE



**À GAUCHE :** ancienne carrière d'argile, avant la réhabilitation des terres

**À DROITE :** terrain prêt pour un usage agricole, après réhabilitation des terres

## Réhabilitation de terres à Huntingburg, Indiana

En 2017, nous avons commencé nos travaux de réhabilitation des terres d'une ancienne carrière d'argile s'étendant sur environ sept acres sur notre site de **Huntingburg, Indiana**. Nous avons sollicité l'avis de la communauté locale et avons déterminé ensemble que la meilleure utilisation de la terre serait l'agriculture, ce qui nécessitait l'élimination des pentes abruptes et la suppression de toutes les pièces d'eau. En 2022, les membres de l'équipe ont remblayé et nivelé le terrain, appliqué des sols pour reproduire l'horizon et les couches d'origine, mis en œuvre des mesures de contrôle de la végétation et de l'érosion, et éliminée de manière sécuritaire les espèces envahissantes à l'aide d'herbicides. En 2023, le site sera évalué pour déterminer les possibilités d'amélioration et un dispositif de régulation des eaux sera construit pour atténuer l'érosion.

À environ huit kilomètres au sud de ce site, les membres de l'équipe de Huntingburg ont également nettoyé l'étang de sédimentation, qui sera peuplé de plusieurs espèces de poissons. En outre, la zone a étéensemencée avec du blé d'hiver et des structures d'habitat ont été placées autour de l'étang, y compris des nichoirs à oiseaux. L'étang et la zone environnante deviendront le centre du site certifié WHC de l'usine en 2023.

**« Je suis très heureux de travailler pour une entreprise qui est à l'écoute de ses communautés et dont la priorité est de répondre à leurs besoins et à leurs souhaits. Je suis fier de cette propriété, car c'est un exemple clair de l'action de Covia pour nos communautés avoisinantes. » - Kevin Heckel, Directeur d'usine, Huntingburg, IN**

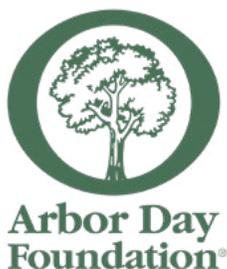
Pour en savoir plus sur ce projet de réhabilitation des terres, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

## Faits marquants du partenariat pour la biodiversité à partir de 2022

Covia est fière de maintenir des partenariats pour la biodiversité qui s'alignent sur nos engagements en matière de développement durable et nous permettent d'avoir un impact à plus grande échelle. En soutenant ces organisations, nous contribuons à restaurer et à protéger un large éventail d'écosystèmes et d'habitats dans le monde entier.



**Ducks Unlimited** : au cours de l'année, nous avons célébré la réalisation de notre engagement sur 5 ans à la hauteur d'un million de dollars envers Ducks Unlimited (DU), la plus grande organisation privée à but non lucratif de conservation des oiseaux aquatiques et des zones humides au monde. Dans le cadre de notre partenariat, qui remonte à 2013, Covia a apporté un soutien financier et des contributions par l'intermédiaire de comités afin de promouvoir la préservation des zones humides et des écosystèmes environnants. Nous sommes honorés de participer au travail de conservation des services écosystémiques de Ducks Unlimited (DU) pour améliorer les ressources naturelles, les communautés et les moyens de subsistance.



**Fondation Arbor Day** : covia est fière de poursuivre son partenariat avec la Fondation Arbor Day, la plus grande organisation à but non lucratif dédiée à la plantation d'arbres. Grâce à ce partenariat, nous soutenons de nombreux projets uniques de plantation d'arbres en Amérique du Nord. En 2022, nous avons contribué à la plantation de 25 000 arbres, qui devraient permettre d'éviter et de séquestrer environ 14 914 tonnes métriques de CO<sub>2</sub> au total au cours de leur durée de vie de 40 ans. La restauration de ces terres contribue à créer des habitats pour la faune et la flore, à améliorer la qualité de l'eau et à favoriser l'utilisation des terres à des fins récréatives. En outre, nous nous sommes associés à la Fondation pour offrir à chaque membre de l'équipe américaine la possibilité de planter un arbre chez lui/elle, ainsi qu'une ressource pour l'aider à calculer l'économie d'énergie associée à une telle plantation. L'année 2022 a marqué le 50ème anniversaire de la Fondation, qui a célébré près de 500 millions d'arbres distribués et plantés dans le cadre d'événements communautaires depuis sa création.



**Pheasants Forever** : au cours de l'année, nous avons élargi notre partenariat avec Pheasants Forever, une organisation de conservation à but non lucratif qui se consacre à la conservation des habitats de la faune sauvage qui conviennent aux faisans. Dans le cadre de nos efforts, un biologiste spécialiste de la faune a procédé à une évaluation complète du site d'**Oregon, Illinois**, et a formulé des recommandations en vue d'améliorer les habitats de ces oiseaux. Suite à ces recommandations, les membres de l'équipe ont éliminé les espèces végétales envahissantes et créé des habitats appropriés, ce qui a impliqué la mise en œuvre de nouvelles procédures de brûlage contrôlé sur le site. En outre, l'équipe a travaillé à l'élaboration de plans pour la réhabilitation de terres couvrant entre 8 à 10 acres sur le site, et nous sommes impatients d'introduire des faisans dans les habitats améliorés.

# Impact social positif



« Balade dans la nature », photo soumise par Riley Layton, Tunnel City, WI

## DANS CETTE SECTION

**Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout**

**Expérience des membres de l'équipe**

**Impact communautaire et philanthropie**

**Innovation et durabilité des produits**

**Grâce au dévouement des membres de l'équipe Covia** à travers toutes nos opérations de par le monde, nous avons bâti une organisation déterminée, qui est guidée par nos valeurs et partage 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 assurer un avenir brillant et durable à notre entreprise, nos clients et aux communautés que nous desservons.

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT





## Assurer une mentalité où la sécurité passe avant tout

« Sableuses », photo soumise par Mark Massicotte, Tunnel City, WI

Chez Covia, la **Sécurité avant tout** est une valeur fondamentale. Nous prenons de nombreuses mesures pour nous assurer que la Sécurité et la santé au travail (SST) demeure une priorité quotidienne et constante pour les membres de notre équipe, les entrepreneurs, les vendeurs, 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 leur carrière chez nous et sont tenus de compléter des modules de formation pendant le processus d'intégration, puis chaque année par la suite.

**Voici quelques-uns des éléments clés de notre système SGSS :**

- Énoncé de politique
- Informations et dossiers juridiques et réglementaires
- Règles et procédures
- Détails concernant les programmes de SST spécifiques
- Exigences en matière de formation
- Prix attribués en matière de sécurité
- Programme de sécurité des entrepreneurs
- Mesures de protection et de prévention

La performance en matière de sécurité est un élément clé du modèle de rémunération incitative de Covia pour tous les membres de l'équipe couverts par notre programme de rémunération incitative à court terme.

**100 % de nos sites, des plus grandes mines et installations de traitement aux bureaux les plus petits, disposent de comités de sécurité dédiés qui se réunissent tous les mois pour veiller au respect des exigences et des meilleures pratiques en matière de sécurité. Les comités procèdent à des inspections détaillées des sites et proposent des occasions de sensibilisation et d'éducation à la sécurité sur site, en soulignant l'importance de vivre notre valeur **La sécurité avant tout (Security First)** sur chacun de nos sites.**

### Tirer parti des meilleures pratiques en matière de SST

Dans le cadre de notre SGSS, nous maintenons des politiques et des procédures conformes à la norme OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series), qui couvre des sujets tels que 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, ainsi que l'évaluation et le contrôle des dangers. Nous disposons également d'un ensemble de Règles de sécurité pour sauver des vies, ainsi que d'un Plan d'action en cas d'urgence, qui nous guident dans nos efforts en matière de sécurité.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'amélioration continue, nous identifions et intégrons régulièrement les nouvelles normes dans notre SGSS afin de créer un ensemble d'exigences, de politiques et de pratiques applicables à l'échelle de l'entreprise. Nous continuons également à intensifier nos efforts dans des domaines tels que la gestion des risques, la formation à la sensibilisation à la sécurité et la sécurité des bureaux.



## Des objectifs axés vers un impact social positif

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

Nos objectifs en matière de sécurité et de santé témoignent de notre engagement permanent à mesurer les performances en matière de sécurité et à les améliorer en permanence. Nos efforts et nos engagements s'alignent sur l'ODD 3 des Nations Unies : Bonne santé et bien-être.

**CIBLE :** améliorer d'une année sur l'autre le Taux de fréquence total des accidents déclarés (TRIR ou « Total recordable injury rate ») pour les membres de l'équipe, dans le cadre de notre valeur de **La sécurité avant tout** et des priorités qui s'y rapportent. Bien entendu, notre objectif ultime est qu'il n'y ait aucune blessure.

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous avons lancé une série d'initiatives en matière de sécurité afin d'améliorer nos performances d'une année sur l'autre, notamment en redynamisant nos formations intensives et ateliers portant sur la sécurité sur l'ensemble de nos sites, et en augmentant la participation de nos équipes de direction à nos enquêtes selon la méthode d'analyse des causes d'incidents (ICAM). En conséquence, notre taux d'incidence global est tombé à 1,20 en 2022, comparativement à 1,34 en 2021.

**CIBLE :** réduire d'une année sur l'autre le nombre de membres de l'équipe potentiellement exposés à la silice alvéolaire en établissant une Hiérarchie des mesures de contrôle.

**Étapes importantes de 2022 :** en 2022, 14 membres de l'équipe présentaient une probabilité supérieure à 25 % de dépasser notre limite interne d'exposition à la silice alvéolaire, qui est plus stricte que les exigences réglementaires. Il s'agit d'une réduction par rapport aux 15 membres de l'équipe présentant une probabilité de dépassement de notre limite interne d'exposition en 2021. Nous avons identifié et commencé à mettre en œuvre d'importants projets d'investissement afin de réduire davantage l'exposition à la poussière en 2023.

Pour plus d'informations sur les différents projets que nous avons menés à bien en 2022 pour limiter l'exposition à la silice alvéolaire, veuillez consulter la [page 33](#) du présent rapport.

### Renforcer les comportements pour favoriser une culture axée sur la performance en 2022

Nous avons investi dans plusieurs initiatives et améliorations programmatiques en 2022 afin de souligner l'importance de maintenir un état d'esprit axé sur **La sécurité avant tout**, d'améliorer nos performances en matière de sécurité et de veiller à ce que les membres de notre équipe soient bien équipés pour être des leaders en matière de sécurité, tous les jours. Il s'agissait notamment de :

- Organiser un **événement obligatoire de renforcement de la sécurité à l'échelle de l'entreprise** en début d'année. Cet événement d'une journée a rappelé à tous l'importance de la sécurité dans tous les aspects de notre activité. Celui-ci a permis aux membres de l'équipe d'apprendre, de discuter ouvertement et de poser des questions sur des sujets de sécurité essentiels, y compris les Règles de sécurité pour sauver des vies de Covia. Tous les sites y ont participé et l'événement a été organisé par notre Chef de la direction, notre Directeur des opérations et notre Vice-président chargé de la SST;
- Revitaliser nos **Formations intensives sur site portant sur la sécurité**, qui consistent en des sessions de quatre jours pour les nouveaux membres de l'équipe des opérations, ainsi qu'en des sessions de remises à niveau et de recyclage pour d'autres membres de l'équipe. Au cours de ces sessions, nous fournissons des informations détaillées sur nos programmes de SST, sur les politiques de l'entreprise et de la Mine Safety and Health Administration (MSHA), ainsi que sur nos procédures d'enquêtes selon la méthode d'analyse des causes d'incidents (ICAM). En outre, nous formons nos travailleurs de première ligne et nos superviseurs aux attentes de base en matière de SST;
- Améliorer nos **Ateliers portant sur la SST**, qui sont des sessions de deux jours destinées à nos dirigeants, y compris notre Chef de la direction, notre Directeur des opérations, nos Directeurs d'usine et d'autres – conçues pour les informer des changements apportés au programme de SST, des nouvelles politiques, et plus encore. En 2023, nous prévoyons d'étendre cette offre à nos travailleurs de première ligne; et
- Veiller à ce que 100 % des sites disposent d'un **Comité de sécurité** actif, chargé d'organiser des réunions mensuelles sur la SST pour passer en revue nos règles, politiques et procédures en matière de sécurité.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Promouvoir la sécurité et la santé à l'échelle internationale

Le 21 septembre, nous avons organisé notre **Journée de la sécurité** annuelle, qui vise à sensibiliser les membres de notre équipe à des sujets essentiels en matière de SST. Le thème de 2022 était « Reconnaissance des dangers », et nous avons proposé des sessions éducatives et des ressources supplémentaires pour permettre aux membres de notre équipe de réduire les risques de blessures et de maladies liées aux dangers. Tous les sites de Covia étaient tenus de participer, et nous avons travaillé avec nos sites d'exploitation pour étendre leurs activités de la Journée de la sécurité sur plusieurs jours afin d'assurer une participation maximale.

Dans le cadre de **Journée mondiale de la santé** le 7 avril, notre bureau de **Monterrey (Nuevo León)** a organisé une foire de la santé à l'échelle du bureau, offrant des conseils et un soutien sur des sujets clés tels que la nutrition, les soins ophtalmologiques et la santé mentale. En outre, les membres de l'équipe ont eu l'occasion de bénéficier de divers bilans de santé et de recevoir certains vaccins, soulignant ainsi l'importance de la sécurité et de la santé des membres de l'équipe, ainsi que de la préservation de leur bien-être général.

### La formation à la sécurité favorise la prise de conscience

- **Membres de l'équipe** : nous proposons aux membres de l'équipe des formations régulières sur nos politiques et procédures de sécurité, y compris des exercices annuels d'action d'urgence, afin de garantir une approche proactive en matière de préparation et d'intervention en cas d'incident. Les nouveaux membres de l'équipe qui travaillent dans la logistique et la production reçoivent un minimum de huit heures de formation à la sécurité, et les membres de l'équipe qui travaillent dans nos opérations minières reçoivent un minimum de 24 et 40 heures de formation à la sécurité pour nos opérations minières de surface et sous-terraines, respectivement. Nous fournissons des instructions de sécurité étendues sur le terrain, y compris une formation axée sur les tâches, et exigeons l'organisation d'une formation annuelle en matière de sécurité pour tous les membres de l'équipe opérationnelle. Nos membres d'équipe ont suivi en moyenne 41 heures de formation en matière de SST en 2022, ce qui représente une augmentation d'environ 26 % d'une année sur l'autre.



EN HAUT : « Bienvenue à la Journée de la sécurité », photo soumise par Estefani Martínez León, Ahuazotepec, PUE



EN BAS : « Journée de la sécurité », photo soumise par Kurt Krebs, Black Lab Chardon, OH

- **Entrepreneurs et visiteurs** : tout visiteur d'un site de Covia est tenu de suivre une formation de sensibilisation aux risques spécifiques au site. Nos entrepreneurs indépendants, qui peuvent être présents sur le site pendant une période prolongée, sont soumis à des mesures de sécurité et à une formation supplémentaires, y compris une préqualification en matière de sécurité et une formation portant sur la reconnaissance des avertissements de danger. En 2022, nos contractants ont suivi environ 10 heures de formation par employé contractuel.

En outre, nous continuons d'adopter des programmes qui favorisent la sensibilisation et l'éducation en matière de SST au-delà de l'environnement de travail. Par exemple, notre **programme « Bringing Safety Home »** encourage les membres de l'équipe à assurer la sécurité de leur domicile et à influencer positivement leurs proches et amis en partageant et en appliquant les principes qu'ils ont appris sur leur lieu de travail. La SST est plus qu'une simple compétence utilisée au travail – c'est une habitude qui s'applique à tous les aspects de la vie des membres de notre équipe.

## Suivi de nos performances en matière de sécurité

Notre Équipe de leadership de la haute direction (ÉLHD) et les leaders individuels en matière de sécurité suivent les performances en matière de sécurité et de santé de multiples façons, notamment en utilisant une fiche de performance contenant des statistiques standard sur les blessures (premier graphique sur cette page) et en documentant soigneusement les principaux indicateurs (deuxième graphique sur cette page).

La Fiche de performance en matière de sécurité est mise à jour chaque mois et partagée avec l'ensemble de l'organisation sur une base trimestrielle. Elle donne un aperçu de nos performances par rapport aux indicateurs clés de performance (ICP) et aux objectifs internes, et constitue un outil précieux pour promouvoir la sécurité et la responsabilité. Nous sommes fiers de nos résultats, qui surpassent régulièrement les moyennes du secteur en ce qui concerne les blessures consignées et les incidents entraînant une perte de temps (IETP).

Nous nous engageons également à suivre et à rendre compte d'autres indicateurs clés de performance. Dans un esprit d'amélioration continue, nous encourageons les membres de l'équipe à signaler les incidents, les quasi-accidents et les préoccupations, et nous nous engageons à effectuer nos échantillonnages de poussière et nos évaluations de la sécurité sur le terrain dans les délais impartis. Chaque année, notre objectif est d'atteindre ou de dépasser nos objectifs en matière d'indicateurs clés de performance dans ces domaines.

En 2022, nos membres d'équipe ont suivi en moyenne **41 heures de formation en matière de sécurité et de santé**, et nos entrepreneurs ont suivi en moyenne **10 heures de formation en matière de sécurité et de santé**.

### Fiche de performance en matière de sécurité 2022<sup>1</sup>

TYPE DE TRAVAILLEUR	TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DÉCLARÉS	TAUX D'INCIDENTS ENTRAÎNANT UNE PERTE DE TEMPS	DÉCÈS
Membre de l'équipe Covia 2022	1,20	0,65	0
Entrepreneur Covia 2022	0,00	0,00	0
Membre de l'équipe et entrepreneur combinés 2022	1,20	0,65	0
Membre de l'équipe et entrepreneur combinés 2021	1,34	0,82	0
Membre de l'équipe MSHA <sup>2</sup> 2022	2,09	0,97 <sup>3</sup>	0
Entrepreneur MSHA <sup>2</sup> 2022	0	0 <sup>3</sup>	0

### Indicateurs clés de performance supplémentaires en matière de SST – Principaux indicateurs

ICP	CIBLE	PERFORMANCE 2022
Mesures d'enquête sur les incidents terminées dans les délais	96 %	98 % 
Échantillons de poussière recueillis dans les délais	98 %	98 % 
Taux d'accidents évités de justesse (NHIR <sup>4</sup> )	20,00	25,99 
Taux d'achèvement des évaluations SLAM (Stop, Look, Analyze, Manage) sur le terrain ( <i>objectif de cinq par mois par directeur</i> ) <sup>5</sup>	100 %	100 % 

<sup>1</sup> 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 travaillées.

<sup>2</sup> Les données de la 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.

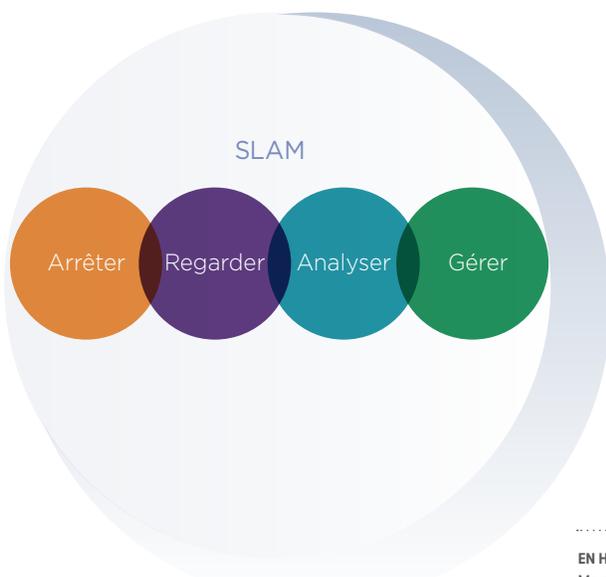
<sup>3</sup> Taux d'accidents non mortels avec arrêt de travail de l'U.S. Mine Safety and Health Administration (MSHA)

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> SLAM – Stop, Look, Analyze and Manage (Arrêter, Regarder, Analyser et Gérer) est le processus de gestion des risques de la MSHA du Département américain du travail. Pour plus d'informations sur ce processus veuillez consulter la page 32 du présent rapport.

## Évaluation et gestion des risques

Nous utilisons le processus de gestion des risques MSHA SLAM (arrêtez, regardez, analysez et gérez) du Département américain du travail, 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 2022, nous avons atteint notre objectif demandant aux directeurs d'usine et des opérations de réaliser quatre évaluations SLAM sur le terrain par mois, contre quatre évaluations en 2021.** Au total, nous avons réalisé plus de 4 400 évaluations au cours de l'année, et nous avons l'intention de poursuivre ce processus important.



## Les Règles de sécurité pour sauver des vies de Covia sous lesquelles nous vivons et opérons :

- **La sécurité avant la production**  
La sécurité des membres de l'équipe est primordiale et prime sur la production.
- **Le voir (See It) – Le stopper (Stop It) – Le signaler (Report It)**  
Nous encourageons vivement les membres de notre équipe à reconnaître et à signaler les risques, qu'ils découlent de conditions ou de comportements, afin qu'une ou plusieurs mesures correctives puissent être prises.
- **Séparer les personnes des équipements mobiles**  
Nous minimisons l'interaction entre les membres de notre équipe et les équipements mobiles, qui constituent un risque important dans l'industrie minière.
- **Cadenasser (Lock Out) - Étiqueter (Tag Out) - Essayer (Try Out)**  
Nous insistons sur l'importance de l'isolation de l'énergie, qu'elle soit électrique, pneumatique, hydraulique ou gravitaire, avant de commencer à travailler sur des équipements.
- **Manage Risks**  
Nous nous concentrons fortement sur la gestion des risques par le biais du processus d'évaluation des risques SLAM.

Pour en savoir plus sur les Règles de sécurité pour sauver des vies, cliquez [ici](#).

EN HAUT: « Rester en vie », photo soumise par Diane Maginnis, Oregon, IL

EN BAS: « Journée formidable », photo soumise par Mary Gallo Limon, San Juan, VC



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

Covia s'efforce de protéger la santé des membres de son équipe par le biais de ses programmes de santé au travail et d'hygiène industrielle. Nos priorités comprennent la réduction des risques liés à l'exposition aux poussières de silice alvéolaire et de contracter des maladies connexes comme la silicose. Nous suivons rigoureusement la **Hiérarchie des mesures de contrôle** pour préserver 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 (ÉPI) comme dernière ligne de défense.

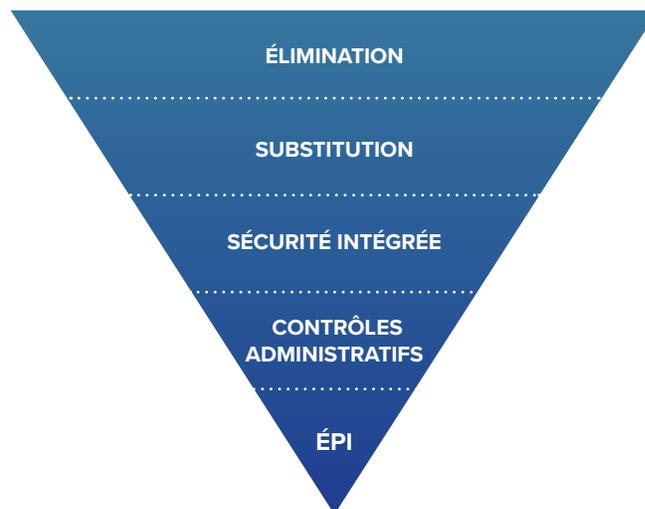
Grâce à la Hiérarchie des mesures de contrôle, nous avons réussi à réduire à 14 le nombre de membres de l'équipe exposés à des niveaux de poussière supérieurs à notre seuil interne, sur un total de plus de 450 membres de l'équipe.

En 2022, nous avons investi 2 millions de dollars dans 29 projets visant à réduire l'exposition à la poussière des membres de notre équipe, de notre voisinage et de l'environnement. Bon nombre de ces projets ont permis de remplacer ou de mettre à jour l'équipement de dépoussiérage sur nos sites de **St. Canut, Québec, Black Lab Fresno, Texas, Black Lab Chardon, Ohio, Apodaca, Nuevo León**, et bien d'autres encore.

D'autres mesures en matière de santé au travail comprennent :

- Employer trois hygiénistes industriels certifiés (HIC) au sein du département SST 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 des échantillons dans la zone de travail;
- Administrer un programme de surveillance médicale exhaustif pour les membres de l'équipe travaillant dans nos usines afin de réduire le risque de contracter une maladie. Ce programme comprend des radiographies pulmonaires 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.

### HIÉRARCHIE DES MESURES DE CONTRÔLE



## La sécurité des produits protège les clients et favorise la transparence

Notre engagement en matière de sécurité et de transparence s'étend à nos clients, et nous fournissons des Fiches de données de sécurité avec 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 de données de sécurité des produits :

- Nom du minéral/matériau et informations sur les diverses utilisations
- Identification et classification des dangers
- Ingrédients et composition
- Premiers soins
- Mesures de lutte contre les incendies
- Directives de manutention et de stockage
- Contrôles et lignes directrices en matière d'exposition et de protection individuelle
- Propriétés physiques et chimiques
- Stabilité et réactivité
- Informations toxicologiques
- Informations écologiques
- Considérations relatives à l'élimination
- Informations relatives au transport
- Informations réglementaires

Pour plus d'informations sur les Fiches de données de sécurité de nos produits, les clients et les parties intéressées peuvent nous contacter en nous faisant parvenir un courriel à l'adresse [Sales@CoviaCorp.com](mailto:Sales@CoviaCorp.com).

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Célébrer des performances exceptionnelles en matière de sécurité

Chaque site de Covia est responsable du respect de nos normes élevées en matière de sécurité et de santé. Chaque année, nous récompensons les usines qui font preuve d'une performance et d'un dévouement exemplaires lorsqu'il s'agit de faire appliquer **La sécurité avant tout**.

Nous avons décerné notre **Prix annuel du Président en matière de sécurité** pour 2022 à notre usine d'**Elco, Illinois**. Grâce aux efforts collectifs des membres de l'équipe, le site d'Elco a été reconnu pour les réalisations suivantes en matière de sécurité :

- Huit ans sans un seul incident entraînant une perte de temps (IETP);
- Zéro incident devant être signalé;
- Taux d'accidents évités de justesse de 22,9, qui a dépassé l'objectif de l'entreprise de 15,0 incidents évités de justesse pour 200 000 heures de travail (l'augmentation du taux d'incidents évités de justesse reflète les efforts de l'entreprise pour encourager les membres de l'équipe à signaler tout incident ou préoccupation afin qu'ils puissent être traités de manière proactive avant qu'une blessure ne se produise);
- Taux d'achèvement dans les délais de 100 % pour les mesures d'enquête sur les incidents, les mesures d'alerte sur les incidents et les échantillonnages de poussières ;
- Zéro citation d'un organisme de réglementation ou d'un service d'entretien interne; et
- Exposition hautement contrôlée à la silice alvéolaire.

En reconnaissance de cette réalisation, Andrew Eich, Président et Chef de la direction de Covia, a remis un trophée aux membres de l'équipe d'Elco. Le trophée du Prix du Président est exposé sur le site pour rappeler le dévouement, les efforts et les réalisations des membres de l'équipe en matière de sécurité.

17 de nos sites n'ont pas connu d'incident entraînant une perte de temps (IETP) depuis au moins cinq ans<sup>1</sup>. Les records les plus incroyables proviennent de nos sites de **Tuscaloosa, Alabama**, et de **Roff, Oklahoma**, avec 37 et 36 années sans blessures, respectivement. Ces résultats démontrent la forte culture sur les performances en sécurité de Covia et l'engagement inébranlable des membres de notre équipe dans la prévention des blessures.



« Elco remporte le Prix de la sécurité », photo soumise par Samantha Peruzzi, Elco, IL

Félicitations aux 17 sites suivants pour leur engagement à assurer la sécurité de leur lieu de travail et de leurs collègues au quotidien.

- **Tuscaloosa, Alabama** – 37 ans
- **Roff, Oklahoma** – 36 ans
- **Emmett, Idaho** – 27 ans
- **Best Sand Southern, Beaver, Ohio** – 25 ans
- **Covia Analytical Services Laboratory, Ottawa, Illinois** – 25 ans
- **San José, Veracruz** – 22 ans
- **Huntingburg, Indiana** – 22 ans
- **Hephzibah, Géorgie** – 18 ans
- **Tlaxcala, Tlaxcala** – 18 ans
- **Troup, Texas** – 9 ans
- **Elco, Illinois** – 8 ans
- **Guion, Arkansas** – 8 ans
- **Dividing Creek, New Jersey** – 7 ans
- **Lugoff, Caroline du Sud** – 7 ans
- **Marston, Caroline du Nord** – 7 ans
- **Technisand Troy Grove, Illinois** – 7 ans
- **Pevely, Missouri** – 5 ans

*« Lorsque l'on parle de 'sécurité avant la production', cela tend à séparer les deux priorités. La sécurité doit être une priorité avant la production, mais nous devrions également penser à la 'sécurité et à la production' ensemble. C'est à ce moment-là que les deux fonctionnent le mieux, et c'est que des installations telles que notre usine de Tuscaloosa ont atteint un niveau d'excellence durable. » – Aaron Hutson, Directeur d'usine, Tuscaloosa, AL*

<sup>1</sup>Les données reflètent les performances en matière de sécurité au 08/02/2023.



## Expérience des membres de l'équipe

« Atelier sur la cohésion d'équipe Marcom », photo soumise par Laura Vasseur, Huntersville, NC

Comme indiqué dans notre [Approche d'intégration des employés](#), Covia s'engage à offrir une expérience de travail exceptionnelle et à aider les membres de son équipe à s'épanouir sur le plan personnel et professionnel. Cela signifie qu'il faut veiller à ce que les membres de l'équipe bénéficient d'un environnement de travail sécuritaire et sain, favoriser une culture inclusive où la diversité est valorisée et respectée, et proposer des possibilités de développement attrayantes qui permettent à chacun(e) d'atteindre ses objectifs personnels et professionnels. En outre, nous soutenons l'implication des membres de l'équipe dans les initiatives communautaires qui leur tiennent à cœur, et nous continuons à être inspirés par leurs efforts pour renforcer les régions dans lesquelles nous vivons et travaillons.

### Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion

Notre engagement à promouvoir une culture du respect, de l'engagement et de l'inclusion est résumé dans notre [Approche en matière de diversité et d'inclusion](#). Nous rassemblons intentionnellement divers membres de l'équipe, en créant des opportunités d'utiliser leurs compétences, expériences et perspectives uniques dans la poursuite des objectifs commerciaux stratégiques de Covia.

Covia s'engage à offrir une égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi à tous les membres de l'équipe, sans égard à la race, la couleur, la religion ou la croyance, l'origine nationale ou l'ascendance, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou familial, les caractéristiques génétiques, le handicap ou la citoyenneté.

### Notre structure de direction en matière de diversité et d'inclusion

- 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 en matière de diversité et d'inclusion de Covia, défend les intérêts de notre personnel et se fait le champion de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion.
- Notre **Comité directeur sur la diversité et l'inclusion**, composé de Leaders de toute l'organisation, définit l'orientation stratégique de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion. Le comité travaille en étroite collaboration avec les membres du Conseil sur la diversité et l'inclusion, assurant la supervision et le parrainage exécutif des initiatives des membres de l'équipe et des projets en cours.



« Journée internationale de la femme », photo soumise par Kelsey Wortham, Guion, AR

## Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion

Notre objectif est de favoriser une culture inclusive où chacun(e) se sent valorisé(e) et engagé(e). En 2022, nous avons continué à renforcer nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion, en nous appuyant sur les bases établies l'année précédente. Nous avons réévalué nos principaux piliers afin de mieux répondre aux besoins de notre organisation et aux attentes des membres de notre équipe, jetant ainsi les bases d'un progrès et d'un impact durables. Nos nouveaux piliers en matière de diversité et d'inclusion comprennent :

- **Leadership** : nous attendons de nos dirigeants qu'ils défendent les principes et les pratiques de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'organisation.
- **Talents** : nous sommes sincères dans nos efforts visant à attirer, perfectionner et retenir les membres de l'équipe hautement performants ayant des origines, des expériences et des perspectives diverses.
- **Culture** : nous nous efforçons de favoriser une culture inclusive, « One Covia », en veillant à ce que tous les membres de l'équipe soient respectés, valorisés et habilités à réaliser leur meilleur potentiel.

- **Marché et communauté** : nous favorisons l'engagement externe en matière de diversité et d'inclusion en établissant des relations précieuses avec nos communautés et nos partenaires commerciaux.

En outre, nous nous sommes engagés à comprendre les besoins et les attentes uniques de tous les membres de notre équipe afin de nous assurer que nous offrons un lieu de travail favorable et inclusif. Nous accordons une importance particulière à la sensibilisation et à l'engagement en matière de diversité et d'inclusion et renforçons ces valeurs par le biais de programmes et de formations à fort impact. En 2022, nous nous sommes associés à un expert-conseil indépendant spécialisé dans les questions de diversité et d'inclusion pour organiser un atelier en deux parties avec notre Équipe des ressources humaines (RH), dans le but d'accroître les connaissances et le dialogue autour des thèmes concernés, notamment la diversité, l'inclusion, l'équité et l'appartenance.



## Des objectifs axés vers un impact social positif

### Bâtir une culture axée sur la diversité et d'inclusion

En 2022, nous avons poursuivi notre engagement continu à renforcer la diversité et l'inclusion à travers l'ensemble de notre organisation, conformément à l'ODD 10 des Nations Unies : Inégalités réduites.

**CIBLE** : porter à 40 % la 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 2022** : en 2022, pour refléter l'expansion de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion au Canada et au Mexique et dans l'esprit de « One Covia », nous avons élargi notre objectif de leadership et nos mesures de rapports sur les métriques pour inclure l'ensemble de l'Amérique du Nord. Nous continuerons à déclarer un numéro de leadership collectif unique pour les trois pays. Toutefois, il est important de noter que le sexe est le seul identificateur de diversité que nous pouvons prendre en compte au Canada et au Mexique. Aux États-Unis, nous continuerons à identifier la diversité en fonction du sexe, de la race et de l'origine ethnique.

L'inclusion du Canada et du Mexique a entraîné l'inclusion d'autres membres de l'équipe dans notre ensemble de données sur la diversité. En raison de l'expansion de ce programme, nous avons constaté une diminution de notre pourcentage global de diversité du leadership, qui est passé de 22 % en 2021 à 17 % en 2022. Cependant, nous restons concentrés sur la réalisation de notre objectif de 40 % et mettons en œuvre des programmes pour stimuler les progrès en ce sens. Par exemple, 42 % des membres de l'équipe qui ont participé à notre première promotion du Programme des leaders émergents étaient diversifiés en termes de sexe, de race et/ou d'origine ethnique. Ce programme est axé sur le développement interne des membres de l'équipe les plus performants et les plus prometteurs, qui peuvent constituer notre vivier pour les futurs rôles de leadership.

La diversité de notre Conseil d'administration est passée de 33 % à 28 % d'une année sur l'autre parce que nous avons ajouté un poste supplémentaire, qui a été pourvu par une personne qui n'est pas membre de l'un de nos groupes sous-représentés, mais qui apporte un ensemble unique de compétences et d'expérience qui renforce les capacités générales du Conseil d'administration.

Pour en savoir plus sur notre structure de direction, veuillez consulter les pages [61](#) et [62](#) du présent rapport.

**CIBLE :** stimuler une amélioration annuelle constante des talents sous-représentés à l'échelle de notre personnel afin de mieux refléter les communautés locales dans lesquelles nous opérons et vivons.

**Étapes importantes de 2022 :** nous suivons et communiquons les données démographiques de notre main-d'œuvre afin de garantir une amélioration continue de la représentation de la diversité parmi les membres de notre équipe. Au cours de l'année, nous avons mis l'accent sur la diversité des candidats dans le cadre de notre processus d'acquisition de talents, en pourvoyant 29 % des postes vacants avec des candidats issus de la diversité ethnique et/ou raciale, et 19 % des postes ouverts avec des candidats de sexe féminin. Cela s'est traduit par une représentation accrue des populations hispaniques ou latinos, des autochtones d'Hawaï ou autres insulaires du Pacifique, et des femmes.

Diversité ethnique et raciale <sup>1</sup>	2021	2022
<i>Amérindien/autochtone d'Alaska</i>	1 %	1 %
<i>Asiatique</i>	< 1%	< 1%
<i>Noirs ou afro-américain</i>	5 %	5 %
<i>Hispanique ou latino</i>	9 %	10 %
<i>Autochtone d'Hawaï ou Insulaire du Pacifique</i>	< 1%	1 %
<i>Autre/Non spécifié</i>	< 1%	< 1%
<i>Deux races ou plus</i>	1 %	1 %
<i>Blanc (Caucasien)</i>	83 %	81 %
Diversité des genres <sup>2</sup>		
<i>Femme</i>	12 %	13 %
<i>Homme</i>	88 %	87 %
Diversité des dirigeants <sup>3</sup> (raciale, ethnique, de genre)	22 %	17 %
Diversité au sein du Conseil d'administration <sup>4</sup> (raciale, ethnique, de genre)	33 %	28 %

<sup>1</sup> Sur nos 1 468 membres de l'équipe aux États-Unis

<sup>2</sup> Sur nos 2 335 membres de l'équipe mondiale

<sup>3</sup> Sur nos 87 dirigeants (directeurs et rôles supérieurs)

<sup>4</sup> Sur nos 7 membres du Conseil d'administration

**CIBLE :** améliorer la programmation organisationnelle pour soutenir une culture d'inclusion et d'augmenter le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe.

**Étapes importantes de 2022 :** suite à notre enquête inaugurale sur l'Engagement des membres de l'équipe, nous avons identifié plusieurs opportunités pour favoriser l'inclusion et l'appartenance au sein de notre personnel, y compris des avantages améliorés pour les membres de l'équipe afin de répondre aux besoins de notre personnel, et en tirant parti de notre plateforme Covia TV pour intégrer davantage un état d'esprit axé sur la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation. En outre, nous avons continué à mettre l'accent sur la formation afin d'améliorer la compréhension de ce qui tourne autour de la diversité et de l'inclusion par les membres de l'équipe au moyen de modules d'apprentissage en ligne comme « Quelle est la différence? Race, ethnicité et nationalité », « Devenir un interrupteur de préjugés » et « Le langage du handicap »

« Journée de la sécurité de l'Indépendance », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH



## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Reconnaître les gagnants de notre prix Prism de la diversité et de l'inclusion

Le Conseil sur la diversité et l'inclusion décerne le prix Prism à des membres de l'équipe nommés par leurs pairs et qui font preuve d'un comportement qui favorise la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. En 2022, nous avons étendu le programme au Canada et au Mexique. En Amérique du Nord, nous avons récompensé 11 membres de l'équipe :

- Cynthia Jamieson — Peterborough, Ontario
- Irma Leticia Herrera Rivera — Monterrey, Nuevo León
- Janet Albright — Bureau au domicile (travail à distance)
- Jay Raymer — Oregon, Illinois
- José Luis Gutiérrez — Canoitas, Coahuila
- Lucia Carreon, Mary Holloway et Marco Payan — Ottawa, Illinois
- Meagan Wood — Guion, Arkansas
- Becky Sullivan — Huntersville, Caroline du Nord
- Rick Vertula — Huntersville, Caroline du Nord

**EN HAUT :** « Développer notre avenir », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Cleveland, OH

**EN BAS :** « Récipiendaire du prix », photo soumise par Cynthia Jamieson, Peterborough, ON



### Permettre aux membres de l'équipe de s'épanouir

Nous offrons des salaires compétitifs, des possibilités 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, y compris des soins préventifs gratuits;
- Un programme d'épargne-retraite de 401(k) avec des 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 contribution de l'entreprise; et

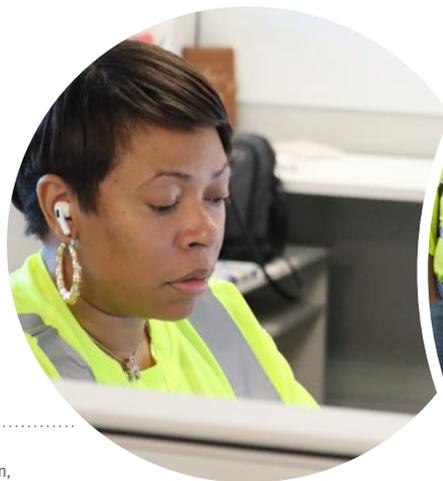
- Une assurance vie pour les membres de l'équipe et d'autres polices d'assurance supplémentaires; et
- Un outil d'aide à la décision, une nouveauté en 2022, qui permet d'analyser les besoins et les préférences uniques des membres de l'équipe en matière de santé afin de fournir des informations personnalisées sur les coûts et la couverture, aidant ainsi les membres de l'équipe à choisir le régime de soins de santé qui leur convient le mieux.

Covia s'efforce également 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 donner la priorité à leur santé et à leur bien-être grâce à des visites médicales annuelles gratuites et à des programmes de télémédecine gratuits pour les soins non urgents. En outre, ces plans couvrent le coût de nombreux médicaments d'entretien préventif afin de préserver la santé des membres de notre équipe.

Nous suivons de près les tendances sur le lieu de travail et adaptons nos politiques, le cas échéant, afin de promouvoir la flexibilité pour les membres de notre équipe tout en donnant la priorité aux besoins de l'entreprise. Avec l'aide du Conseil sur la diversité et l'inclusion, de l'Équipe des ressources humaines (RH) et de références externes, nous avons adopté une approche novatrice à l'égard de nos politiques sur les congés compensatoires en 2022, en mettant en œuvre des améliorations conçues pour mieux soutenir les membres de notre équipe. Il s'agissait notamment de :

- Ajouter 80 heures de **congé parental rémunéré**, permettant aux membres de l'équipe de tisser des liens avec leur ou leurs nouveaux enfants;
- Ajouter 80 heures de **congé pour service militaire rémunéré**, permettant aux membres de l'équipe engagés dans les forces armées de s'absenter pour se préparer à reprendre du service, suivre une formation en vue d'un service actif ou inactif et se réhabituer à leur retour du service actif;
- Ajouter cinq jours supplémentaires à notre programme de **congés payés** pour les membres non syndiqués de l'équipe des opérations pour les vacances et les jours fériés, ainsi que des congés de maladie supplémentaires pour les maladies ou les absences inattendues. Ces membres de l'équipe ont également la possibilité de racheter les heures éligibles non utilisées; et
- Passer à un plan de **congé flexible** pour les membres de l'équipe de l'entreprise, qui leur permet de prendre du temps libre rémunéré sans obligation d'accumuler et d'échanger du temps depuis sa banque de temps.

En outre, les membres de l'équipe basés dans les bureaux sont habilités à travailler dans le cadre d'un régime de travail hybride qui favorise une plus grande autonomie tout en permettant aux employés de bénéficier de l'apprentissage spontané et de la créativité stimulés par les engagements collaboratifs dans nos centres d'opérations.



À GAUCHE: « Concentration », photo soumise par Becky Sullivan, Huntersville, NC

À DROITE: « Photo de groupe », photo soumise par Charlynn Hinson, Emmett, ID

## Engagement des membres de l'équipe

Nous comprenons qu'une main-d'œuvre engagée et collaborative est essentielle, et nous concertons nos efforts pour communiquer avec les membres de l'équipe et les soutenir à travers toutes nos opérations. En 2022, nous avons renforcé notre stratégie d'engagement pour mieux comprendre l'expérience des membres de l'équipe chez Covia avec le lancement de notre première enquête sur l'engagement des membres de l'équipe. L'enquête, qui était entièrement volontaire et confidentielle, a permis aux membres de l'équipe de fournir un retour d'information ouvert sur les performances de Covia dans des domaines critiques tels que :

- Le développement des membres de l'équipe
- La culture organisationnelle
- Le leadership
- La supervision
- La sécurité et santé
- La reconnaissance et l'appréciation
- L'inclusion

À la suite de l'enquête, chaque site opérationnel et chaque fonction de l'entreprise ont organisé des sessions de groupes de discussion afin d'élaborer leurs propres plans d'action. Ces plans ont permis d'identifier des tactiques pour tirer parti de nos points forts et de nos possibilités d'amélioration, conformément à nos **Objectifs qui inspirent**. Nous continuons à suivre les progrès réalisés à l'échelle de l'organisation et à améliorer nos programmes et pratiques actuels en nous fondant sur la rétroaction précieuse des membres de l'équipe.



77 % des membres de l'équipe ont participé à notre enquête inaugurale sur l'engagement.

## Résultats de l'enquête 2022 sur l'Engagement des membres de l'équipe et enseignements à tirer

### DOMAINES DE COMPÉTENCE :

- La sécurité et santé
- Les relations avec les membres de l'équipe
- La supervision
- La fierté à l'égard de son travail

### DOMAINES À AMÉLIORER :

- La reconnaissance et l'appréciation
- La communication entre les membres de l'équipe
- La culture organisationnelle

### CE QUE NOUS AVONS ENTENDU :

« La flexibilité que Covia offre en matière d'horaires et de temps de travail a un impact positif sur l'équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée. »

« J'apprécierais de pouvoir me concentrer davantage sur l'innovation dans mon travail. »

« J'apprécie la variété de mes responsabilités quotidiennes et la possibilité de relever des défis complexes. »

### LES MESURES QUE NOUS AVONS PRISES :

- Nous avons identifié des occasions d'améliorer les mécanismes de **Communication entre les membres de l'équipe**, y compris Covia TV et notre plateforme intranet
- Nous avons davantage **mis l'accent sur l'innovation** en créant le poste de Vice-président de la technologie de Covia et en introduisant un processus formalisé de points de contrôle ou « Stage gate »
- Nous avons mis en œuvre de **nouvelles offres de congés payés et des politiques améliorées en matière d'heures chômées et rémunérées** afin de poursuivre la dynamique positive en ce qui concerne les avantages accordés aux membres de l'équipe
- Nous avons créé un rôle de **Partenaire commercial pour l'engagement des employés**, dédié à l'amélioration continue de l'expérience des membres de l'équipe



À GAUCHE : « Un petit sourire! », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH

À DROITE : « Un petit geste d'amour par Covia », photo soumise par Becky Sullivan, Huntersville, NC

EN BAS : « Esprit d'équipe », photo soumise par Eber Santiago Cortez, Lampazos, NL



## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Célébrer l'engagement des membres de l'équipe à vivre nos valeurs

Chaque année, nous sommes impatients de mettre à l'honneur les contributions exceptionnelles des membres de notre équipe. Au cours de notre **Semaine de remise des prix d'excellence Covia** qui se tient annuellement, nous avons célébré nos meilleurs employés, tant les membres de l'équipe que les usines, qui illustrent le mieux nos valeurs Covia.

#### Prix 2022 du Président en matière de sécurité : Elco, Illinois

Notre usine d'Elco, Illinois, a été reconnue pour ses efforts extraordinaires en matière de sécurité en 2022. Les membres de l'équipe ont obtenu des résultats exceptionnels dans toutes les catégories, illustrant ainsi notre valeur de **La sécurité avant tout**. Pour plus d'informations sur le Prix du Président en matière de sécurité et sur les performances de notre usine d'Elco en matière de sécurité, veuillez consulter les faits marquants à la [page 34](#) du présent rapport.

#### Usine de l'année 2022 : Roff, Oklahoma

Notre usine de Roff, Oklahoma, a illustré les valeurs de Covia avec de multiples réalisations au profit de nos clients, des membres de l'équipe, de la communauté et du site. En 2022, Roff a célébré 36 ans sans avoir à déplorer un seul accident entraînant une perte de temps, et la dernière blessure nécessitant d'être signalée remonte à deux ans. Les membres de l'équipe ont également créé des liens importants au Roff Veterans Park, le centre local pour les aînés, et avec le service local des loisirs et des parcs. L'assistance des membres de notre équipe a été essentielle pour mener à bien les projets de toiture, de peinture et d'entretien des terrains de balle. En collaboration avec les leaders communautaires, Roff a également élaboré un plan de réhabilitation des terres sur quatre ans afin de restaurer les écosystèmes de graminées indigènes dans la zone.

#### Bénévole de l'année 2022 : Natalie King

Natalie King, Directrice de l'activation de la marque (Industriel), basée à notre bureau de Huntersville, en Caroline du Nord, a été récompensée pour son travail bénévole important au sein de sa communauté, dans plusieurs organisations. Natalie fait régulièrement du bénévolat auprès d'Angels & Sparrows, une organisation qui fournit des repas et du soutien aux familles dans le besoin. Elle donne également de son temps et de son talent pour aider les étudiants de l'école élémentaire J.V. Washam et est co-cheffe d'équipe d'un groupe local d'éclairuses du mouvement Guide.



EN HAUT: « Bénévole de l'année », photo soumise par Samantha Peruzzi, Huntersville, NC

EN BAS : « Membre de l'équipe de vente de l'année », photo soumise par Samantha Peruzzi, Huntersville, NC

#### Prix Impact 2022 : Bill Allyn, Carrie Jenks et Tony Myers

Nous sommes fiers de récompenser trois membres de l'équipe — Bill Allyn, Carrie Jenks et Tony Myers — en leur décernant le prix Impact de Covia pour leur leadership remarquable et leurs contributions exceptionnelles à l'amélioration de Covia. L'inflation a été un thème clé en 2022, et cette équipe multifonctionnelle et intergéographique a collaboré pour trouver des solutions innovantes afin de relever les défis liés à l'augmentation des coûts. Leurs efforts ont eu un impact considérable et à long terme pour Covia, et constituent un excellent exemple des retombées positives d'une réflexion nouvelle.

#### Membre de l'équipe de vente de l'année : Rob Light

Rob Light, un Directeur des achats industriels (commercial), a été récompensé pour son rôle essentiel dans l'expansion de la gamme de produits LUMINEX™ de manière significative en 2022. En plus d'avoir scellé de nouvelles occasions d'affaires significatives au cours de l'année, Rob a également travaillé en étroite collaboration avec des clients existants pour stimuler l'innovation des produits et résoudre des problèmes sur des marchés clés, démontrant ainsi son engagement à **Être différent**.

## Développer les possibilités d'apprentissage dans toute l'organisation

Tout au long de l'année, nous avons continué à favoriser une culture de l'apprentissage en encourageant les membres de l'équipe à explorer notre bibliothèque croissante de modules éducatifs en ligne - accessibles à tout moment et en tout lieu à partir d'un appareil compatible avec Internet. Les parcours d'apprentissage thématiques comprennent la conformité juridique, la diversité et l'inclusion, la gestion des performances et les technologies de l'information (TI).

En 2022, nos modules d'apprentissage en ligne incluaient des sujets ESG clés, tels que la sécurité environnementale, les compétences de leadership inclusives, l'accommodement des membres de l'équipe souffrant d'un handicap et l'importance de célébrer la diversité des points de vue.

### PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE EN LIGNE 2022



893

membres actifs de l'équipe (36 % de notre effectif total) ont participé à au moins un cours d'apprentissage en ligne, y compris les membres de l'équipe travaillant dans les bureaux qui ont suivi leur formation en ligne sur la conformité juridique



91

cours d'apprentissage en ligne disponibles, et une moyenne de **huit** cours suivis par utilisateur actif



7 145

heures d'apprentissage en ligne ont été enregistrées dans notre plateforme de gestion de l'apprentissage, ce qui représente une moyenne de **4,3** heures d'apprentissage par utilisateur actif

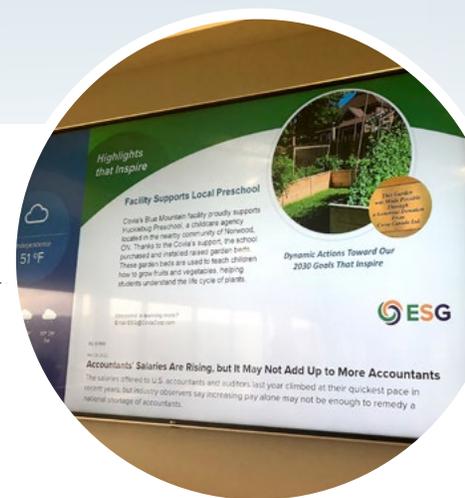
### Relations de travail

Nous reconnaissons l'importance de collaborer avec les syndicats au niveau local pour protéger les intérêts de notre personnel rémunéré à l'heure. En 2022, 36 % de nos effectifs étaient syndiqués et nous entretenons des relations avec 27 groupes de négociation collective en Amérique du Nord. Au cours de l'année, nous avons renégocié avec succès notre principale convention collective à **Wedron, Illinois**, et nous n'avons connu aucune grève ni aucun lock-out. Une liste complète de nos conventions collectives peut être consultée [ici](#).

## Se connecter avec les membres de l'équipe par le biais de Covia TV

En 2022, les équipes de communication et d'informatique de Covia se sont associées pour déployer notre nouvelle plateforme Covia TV à l'échelle de l'organisation. Covia TV fournit à tous les membres de l'équipe des mises à jour importantes concernant les nouvelles, les événements et les activités de l'entreprise, ainsi que les notifications SST et les faits saillants concernant les membres de l'équipe – le tout d'une manière visuellement attrayante.

Presque tous les sites aux États-Unis et au Canada ont la possibilité d'afficher des mises à jour locales par le biais de Covia TV, et nous continuons à chercher des moyens de mettre en œuvre cet outil d'engagement significatif pour une communication inclusive dans tous nos sites à travers le monde.



« L'ESG arrive sur Covia TV », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH

### Le 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 des performances favorise une culture axée sur les résultats en permettant aux dirigeants de collaborer avec leurs équipes pour fixer des objectifs annuels alignés sur les objectifs de l'entreprise et leurs rôles fonctionnels. Les progrès des membres de l'équipe sont mesurés tout au long de l'année grâce à des entretiens périodiques avec les responsables et à des évaluations formelles des performances en fin d'année. En 2022, 100 % de nos membres d'équipe salariés en Amérique du Nord qui ont rejoint Covia avant la date limite du 1er septembre 2022 ont reçu une évaluation de leurs performances.

Covia propose plusieurs programmes de développement des talents et des ressources d'apprentissage qui soutiennent la performance des membres de l'équipe à plusieurs niveaux. Ces programmes sont en ligne avec les aptitudes requises et les compétences associées à des rôles fonctionnels et de direction spécifiques.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Apprendre à diriger : programmes pour les leaders actuels et futurs de Covia

Chaque membre de l'équipe de Covia joue un rôle clé dans notre succès. Enseigner à la prochaine génération de leaders de Covia à s'attaquer aux problèmes du monde réel est essentiel pour notre capacité à **Tenir nos promesses** pour nos parties prenantes. Au cours de l'année, en partenariat avec le Kent State University Center for Corporate and Professional Development, l'équipe de développement des talents et de l'apprentissage de Covia a organisé son premier Programme des leaders émergents (PLÉ) à Cleveland, dans l'Ohio.

Vingt membres de l'équipe, représentant une variété d'équipes fonctionnelles à travers l'implantation géographique de Covia, ont participé au programme en trois phases.

- **Phase 1** : formation en classe axée sur le renforcement des compétences en leadership au moyen de modules d'apprentissage tels que le leadership organisationnel efficace, la compréhension de l'intelligence émotionnelle et les bases de la finance.
- **Phase 2** : apprentissage basé sur des projets, dans le cadre duquel les participants sont chargés d'élaborer des solutions pour des sujets hautement prioritaires tels que la gestion de l'eau, la réduction des gaz à effet de serre, l'innovation et la productivité.
- **Phase 3** : formation en classe axée sur le renforcement des compétences en matière de leadership au moyen de modules d'apprentissage tels que « Diriger en exerçant une influence » (Leading through Influence) et « Gérer une main-d'œuvre multigénérationnelle » (Managing a Multigenerational Workforce).

« **Le Programme des leaders émergents s'est avéré être un point tournant dans ma carrière. Non seulement j'ai acquis des connaissances et des compétences utiles sur le lieu de travail, mais le programme m'a donné l'occasion de nouer des contacts et de créer des liens significatifs avec des collègues que je n'aurais pas rencontrés normalement. Il est formidable de voir Covia investir dans ses employés et soutenir le développement de leur carrière.** » – Caitlin Gastony, Directeur de la planification des ventes et des opérations (énergie), The Woodlands, TX



« Leaders émergents », photos soumises par Gabrielle Carpenter, Cleveland, OH

En plus de notre PLÉ, nous continuons à investir dans le développement de nos dirigeants actuels par le biais de la série d'ateliers Covia Leadership Experience (CLE). La série, qui a été élargie en 2022 pour intégrer des programmes destinés aux leaders expérimentés désireux d'affiner leurs compétences, est présentée sous la forme de deux ateliers :

- L'atelier **CLE1** met l'accent sur les notions de base en leadership, comme poser les bonnes questions, utiliser les techniques d'écoute active et fournir de la rétroaction et de l'encadrement.
- L'atelier **CLE2** met l'accent sur l'établissement et le maintien des relations et sur la manière d'aborder les conversations difficiles, comme les sous-performances et les négociations difficiles, tout en respectant notre engagement à établir des relations de confiance par le respect mutuel et les dialogues fréquents.

Dans l'ensemble, notre formation au leadership a permis de former plus de 100 dirigeants actuels et futurs.



## Impact communautaire et philanthropie

« Sortez dehors », photo soumise par Michelle Stribling, The Woodlands, TX

Nous croyons que lorsque les communautés s'épanouissent, nous pouvons tous profiter d'un avenir meilleur et plus prospère. À l'échelle de 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.

**Nous attachons une grande importance aux relations que nous avons établies avec nos communautés. Des interactions significatives avec les voisins, les membres de la communauté, les clients et les partenaires ont contribué à façonner notre organisation et continueront d'inspirer et de guider LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS.**

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.

Nous sommes fiers de travailler avec des organisations sur des initiatives qui créent de la croissance et laissent un impact durable à travers quatre piliers clés :

- 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, et nous continuerons à explorer les moyens de faire progresser nos efforts d'engagement communautaire par le biais de ces piliers.

### Les principaux moyens par lesquels nous investissons dans nos communautés sont les suivants :

- Dons en nature
- Volontariat
- Cadeaux de contrepartie 1:1
- Subventions pour les bénévoles
- Contributions caritatives à des organisations 501(c)3 établies
- Aide en cas de désastres et épreuves

En 2022, nous avons continué à nous positionner comme un partenaire de confiance dans les communautés où nous vivons et travaillons, démontrant ainsi notre engagement continu à avoir un impact positif. Au cours de l'année, nous avons ajusté certains éléments de la Politique d'investissement dans les communautés afin de mieux permettre les investissements au niveau des sites dans les communautés locales, et nous nous sommes efforcés de centraliser le soutien budgétaire. Par exemple, nous avons amélioré notre processus d'allocation des fonds afin d'offrir aux membres de notre équipe au Canada davantage d'opportunités d'investir dans leurs communautés locales. Nous sommes fiers des efforts continus de notre équipe canadienne et continuons à chercher des moyens de soutenir les causes importantes pour les membres de l'équipe à travers toutes nos opérations de par le monde en 2023 et au-delà.



## Des objectifs axés vers un impact social positif

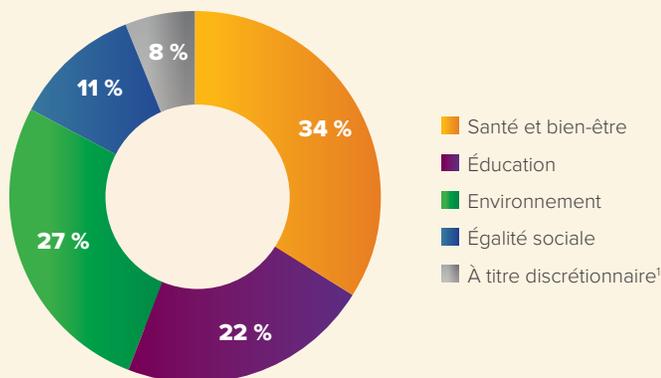
### Soutenir nos communautés

En 2022, notre engagement à investir dans nos communautés est resté indéniablement une priorité. Nos objectifs en matière d'investissement communautaire s'alignent sur les ODD 3 des Nations Unies : Bonne santé et bien-être; 4 : Éducation de qualité; 10 : Inégalités réduites; et 15 : Vie terrestre, pour continuer à encourager les contributions et le volontariat actif dans l'ensemble de l'organisation, en contribuant à bâtir un avenir prometteur pour tous.

**CIBLE :** faire un don de 10 millions de dollars par l'intermédiaire de la Fondation Covia, qui se concentre sur l'amélioration de l'éducation, de l'environnement, de la santé et du bien-être, et de l'égalité sociale, afin de soutenir des initiatives dans les communautés où nous opérons.

**Étapes importantes de 2022 :** en 2022, nous avons fait don d'environ 1,2 million de dollars par l'intermédiaire de la Fondation Covia. À ce jour, nos dons pour 2021-2022 représentent 23 % de notre objectif d'atteindre 10 millions de dollars de contributions d'ici 2030.

#### DONS PAR PILIER 2022



**CIBLE :** contribuer à 50 000 heures de bénévolat rémunéré ou personnel dans les communautés où nous vivons et travaillons.

**Étapes importantes de 2022 :** en 2022, nous avons collectivement effectué 10 800 heures de bénévolat, soit près du double de l'année précédente. À ce jour, les heures de bénévolat des membres de l'équipe en 2021-2022 représentent 33 % de notre objectif d'atteindre 50 000 heures d'ici 2030.

#### HEURES DE BÉNÉVOLAT PAR PILIER 2022



<sup>1</sup>Consiste en des efforts de bénévolat en dehors de nos quatre piliers qui sont importants pour les membres de notre équipe.

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

Les membres de notre équipe sont activement engagés dans leurs communautés et jouent un rôle important dans l'application de la valeur de Covia qui consiste à **Agir de manière responsable**. Nous sommes extrêmement fiers du travail que nous accomplissons pour renforcer nos communautés, et nous nous engageons à faire du bénévolat par le biais de plusieurs offres, notamment :

- 24 heures rémunérées pour faire du bénévolat;
- Le versement d'une somme équivalente aux dons des membres de l'équipe, jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an; et
- L'octroi de subventions à des organisations exonérées d'impôts pour lesquelles les membres de l'équipe consacrent au moins 20 heures de leur temps et de leur talent.

Nous avons poursuivi notre programme de Journées d'action Covia Cares en 2022 afin d'encourager les membres de l'équipe à utiliser les heures de bénévolat qui leur sont allouées, et nous sommes fiers de l'impact que nos installations ont eu sur le programme. Pour plus d'informations sur les Journées d'action Covia Cares, veuillez consulter les faits saillants à la page suivante.

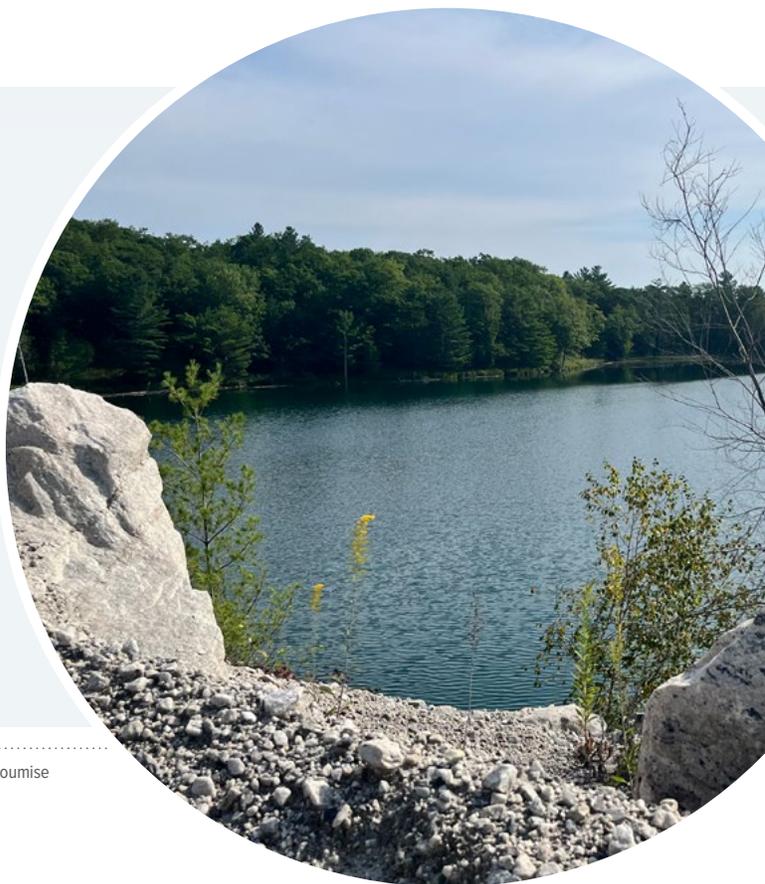
En dehors de ce programme, les membres de l'équipe, à travers toutes nos opérations, ont rendu service à leurs communautés de multiples manières tout au long de l'année. Parmi les exemples notables, on peut citer :

- Sur notre site de **Lake Shore, Ontario**, les membres de l'équipe ont contribué au développement de Pier 8, une communauté urbaine en bord de lac, en faisant don de sable à un parc local en cours d'aménagement;
- À **Fredericia, au Danemark**, les membres de l'équipe continuent de soutenir des initiatives dans leurs communautés locales en parrainant des clubs de soccer pour les jeunes et en apportant leur soutien à diverses organisations communautaires;
- Les membres de l'équipe des sites d'**Apodaca (Nuevo León)** et de **Benito Juárez (Quintana Roo)** se sont associés pour collecter et remettre des dons au poste de pompiers de Nuevo León; et
- Les membres de l'équipe de **Camden, Tennessee**, ont trié des denrées alimentaires pour les livrer à la banque alimentaire Second Harvest of Middle Tennessee, contribuant ainsi au soutien apporté par l'organisation aux familles locales confrontées à l'insécurité alimentaire. Pour plus d'informations sur cette initiative, veuillez regarder [cette](#) vidéo.

## Renforcer notre impact au Canada

Au cours des cinq dernières années, nos membres de l'équipe canadienne ont investi près de 250 000 \$ dans leurs communautés locales de diverses façons, notamment en parrainant des équipes sportives pour les jeunes, en participant à des collectes de denrées alimentaires, en recueillant et en distribuant des dons à l'Armée du Salut et en soutenant des causes qui leur tiennent à cœur, comme la recherche sur le cancer, l'éducation en matière de santé et de bien-être et les soins dentaires dans les écoles. En outre, les responsables des sites canadiens travaillent en étroite collaboration avec les collèges et universités locaux pour aider les femmes qui souhaitent faire carrière dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), afin d'accroître la diversité de la représentation et de soutenir un solide vivier de candidats qualifiés dans le domaine des STIM.

« Journée splendide à NSO », photo soumise par Natalie Eglinton, Havelock, ON



## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Journées d'action Covia Cares

Afin de soutenir davantage l'engagement communautaire et d'encourager le bénévolat des membres de l'équipe, les Journées d'action Covia Cares offrent à chaque site Covia l'opportunité de consacrer au moins une journée de travail complète à un effort de bénévolat ou à une cause qui leur tient à cœur. Nous sommes fiers de l'adoption et de l'engagement continus autour de cette initiative. En 2022, nos établissements ont organisé un total de **30 Journées d'action**, soit plus du double du nombre de Journées d'action organisées en 2021.

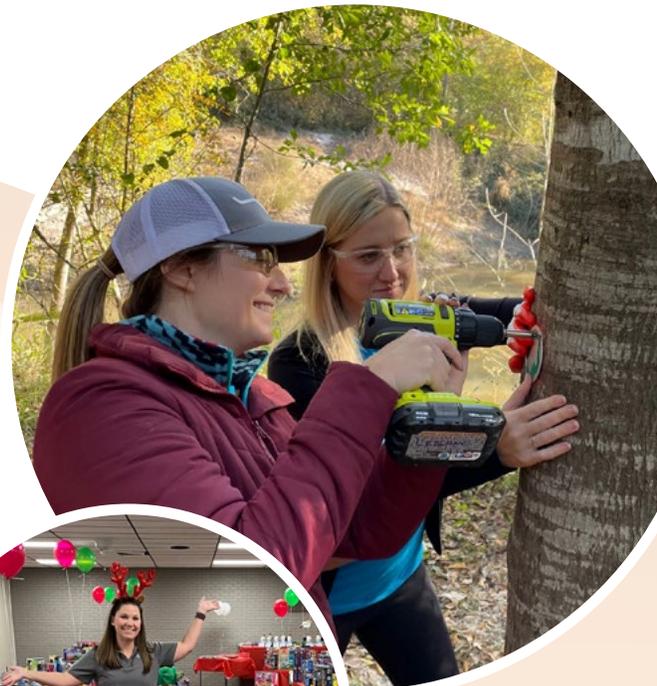
#### Exemples d'initiatives de Journées d'action Covia Cares en 2022 :

Les membres de l'équipe du bureau d'**Independence, Ohio**, ont passé une journée entière à travailler aux côtés de LAND Studio afin d'assurer l'embellissement du City Side Garden de Covia, dans le centre-ville de Cleveland. Ensemble, ces derniers ont nettoyé, sarclé, taillé et mis en paillis l'espace vert urbain.

Les enfants d'âge préscolaire sont souvent laissés pour compte par les services sociaux qui luttent contre l'insécurité alimentaire. Les membres de l'équipe de **The Woodlands, Texas**, se sont associés à Kids' Meals pour aider à lutter contre la faim et l'insécurité alimentaire chez les enfants d'âge préscolaire de la région. Ils ont préparé plus de 400 sandwichs, qui ont été emballés dans des boîtes à lunch santé et livrés aux enfants d'âge préscolaire.

Les membres de l'équipe de The Woodlands ont également fait du bénévolat pour le compte du Lake Creek Greenway Partnership, une société sans but lucratif créée pour promouvoir des initiatives visant à préserver la qualité de Lake Creek et des zones environnantes. Les membres de l'équipe Covia ont débroussaillé les sentiers et les ont balisés en fixant des pancartes sur les arbres. Ils ont également enlevé des souches d'arbres et construit un kiosque pour abriter des informations et des cartes concernant les sentiers. Pour plus d'informations sur cette initiative, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

À **Ottawa, Illinois**, plus de 12 000 citoyens du comté de LaSalle sont confrontés à l'insécurité alimentaire. Les membres de l'équipe de Covia ont rejoint la lutte contre la faim en soutenant la banque alimentaire locale, le Community Food Basket. Ils ont passé la journée à trier des denrées alimentaires sur des palettes afin de préparer l'organisation à un événement de banque alimentaire itinérante, et ont aidé des familles à charger des denrées alimentaires dans leur véhicule.



**EN HAUT :** « Panneaux suspendus », photo soumise par Michelle Stribling, The Woodlands, TX

**AU MILIEU :** « Lutrin de Noël », photo soumise par Natalie King, Huntersville, NC

**EN BAS :** « Travail ardu », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH

Les membres de l'équipe de **Huntersville, Caroline du Nord**, parrainent chaque année le « Christmas Party for Kids » d'Angels & Sparrows, qui propose des activités amusantes, des cadeaux et des repas aux enfants et aux familles dans le besoin pendant le temps des Fêtes. Chaque enfant présent a reçu plusieurs jouets, une photo avec le Père Noël et un repas chaud. Cette année, les membres de l'équipe ont également aidé à magasiner et à préparer des repas.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### S'engager auprès des écoles locales

Chez Covia, nous considérons l'éducation comme une composante essentielle de communautés fortes. En 2022, bon nombre de nos installations se sont engagées auprès des écoles locales pour offrir des opportunités éducatives, soutenir les programmes scolaires et donner du temps et des ressources pour aider à répondre aux besoins essentiels des élèves dans les systèmes scolaires locaux.

Sur notre site d'**Emmett, Idaho**, nous avons organisé une visite de la mine au cours de laquelle près de 100 élèves de cinquième année de l'école primaire Carberry se sont joints à nous pour s'informer sur des sujets importants tels que le contrôle du climat, l'érosion, la tectonique des plaques, la classification des roches et d'autres sujets abordés dans le cadre du programme de tests normalisés de l'État. La visite a également démontré la valeur que notre mine d'Emmett apporte à la communauté, et la manière dont Covia contribue à améliorer la vie quotidienne des habitants de nos quartiers.

Les membres de l'équipe de notre site de **Wedron, Illinois**, ont accueilli 120 élèves de deuxième année pour une « Journée des enfants » au parc Shabbona, où le directeur de l'usine, Jeff Jurewicz, a présenté une défense de mammouth laineux fossilisée trouvée dans la mine de Covia il y a plusieurs années. Nous avons proposé aux élèves des activités ludiques et éducatives, notamment la possibilité de créer des œuvres d'art à partir de sable coloré produit dans notre usine **Mineral Visions**. En outre, les élèves se sont adonnés à la prospection de pierres précieuses, que les membres de l'équipe avaient cachées dans des poches en plastique remplies de sable. Les pierres précieuses qu'ils ont trouvées en tamisant le sable ont ensuite été retournées pour recevoir des prix.

Les écoles du comté de Richmond ont reçu une aide et des fournitures dont elles ont tant besoin de la part des membres de l'équipe de l'usine Covia de **Marston, Caroline du Nord**. Les membres de l'équipe ont non seulement fait don de sacs à dos, de mouchoirs en papier, de produits de nettoyage et d'autres articles scolaires essentiels pour l'événement local « Stuff the Bus », mais ils ont également donné de leur temps pour aider à organiser et à distribuer les articles. En partenariat avec la chambre de commerce du comté de Richmond et d'autres organisations locales, 4 000 crayons, 1 000 gommes et de nombreux cahiers ont été distribués à des familles locales.



EN HAUT : « L'école c'est génial », photo soumise par Mirthala Ledezma Treviño, Jáltipan, VC

EN BAS : « La journée des enfants », photo soumise par Jeff Jurewicz, Wedron, IL

Les membres de notre équipe de **Cleburne, Texas**, ont continué à s'impliquer activement dans le district scolaire de Glen Rose, en donnant du temps et des ressources aux étudiants locaux. Qu'il s'agisse de donner de la ferraille pour des projets de développement professionnel à l'intention des jeunes, d'éclairer les cages de frappeurs de l'école secondaire ou d'attribuer de nombreuses bourses, les membres de l'équipe se sont investis dans la réussite des élèves à bien des égards. Pour plus d'informations sur les initiatives communautaires de notre site de Cleburne, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

Les membres de l'équipe de **Jáltipan, Veracruz**, se concentrent à soutenir une éducation de la petite enfance de qualité, abordable et accessible dans tout l'État de Veracruz. Covia contribue à l'école de Jáltipan, qui accueille 153 élèves de maternelle et de primaire, en octroyant des bourses aux élèves, en versant des salaires aux enseignants, en assurant l'entretien des infrastructures, et en modernisant régulièrement les équipements. De même, les membres de l'équipe de notre site de **San Juan, Veracruz**, soutiennent deux écoles locales, Cerquilla et San Juan School, en fournissant du mobilier, des fournitures et des contributions financières pour aider à éliminer les obstacles à une éducation de qualité.

## Des partenariats de valeur qui soutiennent le changement positif

Covia est fière de favoriser la création de partenariats significatifs et de collaborer avec plus de 250 organisations dans nos communautés locales. Voici les noms de certaines de ces organisations :

### Health and Wellness

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

### Éducation

- Covia Aspire Scholarships
- Foundry Educational Foundation
- De nombreuses écoles locales et organismes de bourses d'études
- The Cleveland Foundation — Say Yes to Cleveland

### Environnement

- Ducks Unlimited
- Landmark Conservancy in Wisconsin
- National Arbor Day Foundation
- Pheasants Forever, Inc.
- South Jersey Quail Project, Inc.
- Sustain Charlotte
- Utopia Park Board in Texas
- Wildlife Habitat Council

### Égalité sociale

- Angels & Sparrows
- Balloon Latam
- Boys Hope Girls Hope
- Dallas CASA
- Equal Justice Initiative
- De nombreuses banques alimentaires locales
- Ottawa, Illinois, Regional Office of Education — Covia Meals with Love Program
- United Way (Centraide)
- Veterans Bridge Home



« Événement communautaire à Ahuazotepec »,  
photos soumises par Miguel Angel Reyes  
Soto, Ahuazotepec, PUE

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Reconnaître les membres de l'équipe pour leur dévouement envers leurs communautés

En plus du Prix du Bénévole de l'année, le Prix du Président pour le service bénévole récompense les membres de l'équipe Covia qui ont effectué plus de 200 heures de bénévolat au cours de l'année. En 2022, 16 membres de l'équipe ont reçu ce prix, et nous les remercions pour leurs efforts exceptionnels et leurs contributions à leurs communautés.

- **Caryann Bruce**, Directrice des ventes (Commercial Industriel) – Huntersville, Caroline du Nord
- **Chad Holloway**, Mécanicien-monteur minier – Wedron, Illinois
- **Cheryl Etienne**, Assistante administrative – Huntingburg, Indiana
- **Chris LeBlanc**, Directeur des ventes (Énergie) – The Woodlands, Texas
- **Jacob McCullough**, Opérateur de dispositif de surveillance – Wedron, Illinois
- **Jay Timm**, Technicien de laboratoire – Wedron, Illinois
- **Jeremy Kammerer**, Mécanicien-monteur – Wedron, Illinois
- **Jesse Kerr**, Mécanicien – Elco, Illinois
- **Jim Miskell**, Mécanicien-monteur en usine – Wedron, Illinois
- **Natalie King**, Directrice de l'activation de la marque (Industriel) – Huntersville, Caroline du Nord
- **Pat Gende**, Opérateur de cône de concasseur minier – Wedron, Illinois

### Fournir une assistance quand cela importe le plus

Notre approche pour avoir un impact positif sur nos communautés repose sur notre capacité à comprendre leurs besoins et à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour y répondre. Les membres de notre équipe – chacun d'entre eux – jouent un rôle essentiel chez Covia, et nous leur sommes reconnaissants de leur dévouement continu pour nous assurer que nous demeurons une entreprise citoyenne responsable et un voisin toujours le bienvenu.

Lorsque des catastrophes naturelles se produisent, les personnes touchées ont souvent du mal à savoir ce qu'il faut faire ou où trouver de l'aide. Pour mieux soutenir les membres de notre équipe touchés par ces événements imprévus, nous avons créé un fonds de secours spécialisé qui peut être utilisé en cas de catastrophe naturelle déclarée par le gouvernement fédéral.



« Enfants dans la nature », photo soumise par  
Becky Sullivan, Huntersville, NC

- **Richard Gross**, Superviseur de la maintenance – Tamms, Illinois
- **Tom Stavness**, Superviseur de la maintenance – Pardeeville, Wisconsin
- **Scott Govednik**, Mécanicien-monteur minier – Wedron, Illinois
- **Scott Tincher**, Directeur, Fiscalité – Independence, Ohio
- **Steve Malts**, Mécanicien-monteur principal – Wedron, Illinois

Pour plus d'informations sur les prix décernés aux membres de l'équipe, veuillez consulter les faits marquants à la [page 41](#) du présent rapport.

Pour en savoir plus sur les raisons pour lesquelles Scott Tincher accorde de l'importance à l'engagement communautaire, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

En dehors du soutien financier, les membres de l'équipe peuvent bénéficier de cinq jours de congé payés en cas de tragédie personnelle, qu'il s'agisse d'une catastrophe naturelle déclarée par le gouvernement fédéral ou d'un autre événement. Cette période peut être mise à profit pour trouver d'autres solutions de logement, récupérer les effets personnels qui ont pu être perdus ou endommagés, gérer les demandes d'indemnisation, etc.

En ce qui concerne l'avenir, nous étudions les moyens d'améliorer encore davantage notre politique afin d'offrir d'autres types d'assistance. Même si nous espérons toujours que les membres de l'équipe ne seront pas confrontés à de telles épreuves, nous reconnaissons l'importance de disposer de lignes directrices et d'outils de soutien – juste au cas où de tels événements surviendraient.

## Innovation et durabilité des produits

Chez Covia, nous proposons des solutions qui améliorent la vie de ceux et celles que nous desservons, et nous nous engageons à améliorer les performances de l'ensemble de notre gamme de produits. Nos produits et leurs applications visent à répondre aux besoins essentiels de nos parties prenantes, qu'il s'agisse des systèmes de filtration qui fournissent de l'eau fraîche et propre ou du verre de couverture utilisé sur les panneaux solaires, et bien plus encore.

Nous encourageons les membres de notre équipe à **Être différents** en favorisant la résolution créative de problèmes et la collaboration constructive. Les compétences, expériences et perspectives uniques des membres de notre équipe alimentent nos efforts d'innovation et notre portefeuille de produits.

« La seule mine souterraine à Guion, » photo soumise par Kelsey Wortham, Guion, AR

### LES PRODUITS COVIA RÉPONDENT À UNE GRANDE VARIÉTÉ D'APPLICATIONS DE TOUS LES JOURS



## Notre approche robuste en matière d'innovation

Nous considérons l'innovation comme un moteur de croissance essentiel pour notre entreprise, tant à court qu'à long terme. Nous continuons à investir dans des ressources et des capacités supplémentaires pour rester à la pointe de ce qui est possible en matière de performance des minéraux et des matériaux, et nous nous attachons à promouvoir une culture de l'innovation à tous les niveaux de l'organisation. En 2022, nous avons nommé notre nouveau Vice-président de la technologie, qui apporte une vaste expérience industrielle et technique. Dans son rôle, ce dernier et ses équipes se concentrent sur l'amélioration de nos capacités d'innovation en établissant trois plates-formes distinctes de développement de produits et d'innovation pour aider à créer, quantifier et articuler l'avantage concurrentiel durable de Covia :

- **Plate-forme technologique** : des produits, des processus et des capacités uniques pour les membres de l'équipe afin d'améliorer la compréhension des relations entre la structure et la propriété et de créer une valeur différenciée.

- **Plate-forme de développement d'applications** : connaissance des formulations et applications propres au client pour démontrer et quantifier la fonctionnalité et la performance des produits Covia dans le « langage du client. »
- **Plate-forme de marché** : les membres de l'équipe ont une connaissance approfondie des tendances, des principaux moteurs et des exigences des clients en matière d'applications, ce qui leur permet de collaborer avec les parties prenantes afin de répondre aux besoins non satisfaits.

Nos unités commerciales Performance Materials, Specialty Materials, et Energy travailleront avec notre équipe d'innovation pour maintenir une attention particulière à la facilitation de nouvelles idées et à la collaboration stratégique, permettant à Covia de continuer à mettre en œuvre sa stratégie commerciale grâce à une innovation de pointe.

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

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Inspirer de nouvelles idées grâce à notre premier Tournoi de l'innovation

Le 26 octobre 2022, 17 membres de l'équipe se sont réunis sur notre site de **Huntersville, Caroline du Nord**, pour participer au tout premier Tournoi de l'innovation de Covia, organisé par notre Vice-président de la technologie et notre Directeur de la qualité. La session de deux jours a plongé un groupe interfonctionnel et intergéographique de membres de l'équipe dans un processus stimulant et dynamique visant à identifier des opportunités réalistes pour Covia tout en instillant un état d'esprit d'innovation.

Les participants au tournoi sont venus la tête pleine d'idées qui tentent de répondre à chacun des défis suivants :

- Comment pouvons-nous combiner nos capacités technologiques actuelles, ou introduire des technologies que nous n'utilisons pas actuellement, pour produire une nouvelle solution à valeur ajoutée?
- Comment pouvons-nous étendre nos produits et solutions existants à de nouveaux marchés finaux?

Les idées ont été présentées au groupe et les propositions ont été évaluées en fonction de leur capacité à résoudre des problèmes concrets et à stimuler la croissance. Au final, 14 idées ont été retenues pour être développées plus avant, et quelques idées concernant l'allègement, les économies d'énergie et l'amélioration de la production d'actifs ont été commercialisées fin 2023.



« Collaboration », photo soumise par Lan Deng, Huntersville, NC

« Le tournoi a suscité énormément d'enthousiasme, mais les idées générées et les opportunités qu'elles représentent étaient encore plus excitantes. Nous sommes impatients de tirer parti du succès de cet événement dans les années à venir » - Lan Deng, Vice-président de la technologie, Bureau au domicile (travail à distance)

À travers toutes nos opérations de par le monde, nous disposons de plusieurs sites qui participent aux procédures de Recherche et développement et d'Assurance qualité. Celles-ci incluent :

- Deux laboratoires d'analyse situés à **Ottawa, Illinois** et à **Santa Catarina, Nuevo León**;
- Un laboratoire de Recherche et développement à **Fresno, Texas**;
- Des installations pilotes à **Fort Smith, Arkansas** et à **Utica, Illinois**; et
- Plusieurs laboratoires de contrôle de la qualité.

Outre la Recherche et le développement et l'Assurance qualité, les activités de ces sites comprennent la planification minière, le soutien aux usines et l'assistance aux clients sur le terrain. Nous utilisons notre vaste portefeuille de minéraux et de matériaux pour développer de nouveaux produits, lancer des projets pilotes pour explorer des idées et collaborer avec des clients et des fournisseurs pour personnaliser des solutions en fonction de leurs besoins et intérêts spécifiques.

Nous continuons à investir dans la modernisation et l'agrandissement des installations qui, selon nous, auront le plus grand impact sur nos activités et notre capacité à développer notre portefeuille de produits, notamment :

- L'agrandissement de notre site de **Fort Smith, Arkansas**, pour répondre à la demande croissante des clients pour notre produit de remplissage ultra-blanc LUMINEX™. L'expansion nous permettra d'augmenter les volumes de produits LUMINEX™ fabriqués localement, ce qui contribuera à réduire la dépendance à l'égard des importations internationales tout en augmentant les possibilités d'emploi et en tirant parti de l'ensemble des infrastructures et des ressources du site; et
- L'agrandissement de notre **installation pilote de Fort Smith**, afin de fournir à nos clients un accès plus rapide à nos dernières innovations, de garantir un processus robuste de mise à l'échelle du laboratoire à la production, de réduire les risques liés à l'innovation et d'accélérer notre vitesse de mise sur le marché.

En outre, nous prévoyons de continuer à développer nos capacités pilotes et d'agrandir notre équipe d'innovation en 2023 et au-delà, en exploitant l'élan de nos investissements et initiatives stratégiques pour augmenter considérablement notre chiffre d'affaires annuel provenant de nouveaux produits.

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Tomorrow's World Today : le rôle de Covia dans la création de produits du quotidien durables

Parfois, il est évident que le sable est tout autour de nous, comme lorsque nous passons une journée à la plage ou qu'un enfant joue dans un bac à sable. Cependant, il peut être surprenant d'apprendre que le sable est également un ingrédient dans de nombreux produits et matériaux que nous rencontrons tous les jours. Par exemple, si vous êtes assis dans une voiture, que vous appréciez la vue à travers vos vitres cristallines ou que vous admirez de magnifiques comptoirs dans la cuisine, vous faites l'expérience de la magie du sable.

En novembre 2022, Covia a eu l'occasion de donner un aperçu de la manière dont nous extrayons le sable sur nos sites d'exploitation dans le cadre de *Tomorrow's World Today*, une émission de télévision nominée aux Emmy Awards sur les chaînes Discovery et Science, axée sur la recherche de moyens de vivre de manière plus durable.

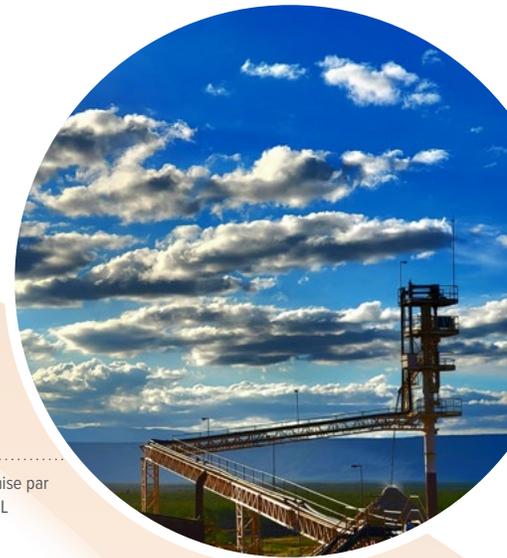
« Nuages dans le ciel », photo soumise par Eber Santiago Cortez, Lampazos, NL

L'épisode a présenté plusieurs de nos sites et leurs activités, notamment :

- Extraction de grès à **Guion, Arkansas**
- Exploitation de syénite néphélinique en **Ontario, Canada (NSO)**
- Production de produits LUMINEX™ à **Fort Smith, Arkansas**

Pour visionner l'épisode complet, cliquez [ici](#).

Merci aux membres de notre équipe qui ont contribué à porter l'engagement de en faveur de l'innovation et du développement durable sur écrans de télévision partout dans le monde!



## Comment nous tenons nos promesses envers nos clients

Nous pensons que notre effort collectif pour atteindre les plus hauts niveaux de qualité et de performance pour nos produits est un facteur clé de différenciation pour nos clients.

Notre approche globale visant à garantir la qualité des produits est soutenue par notre **programme d'amélioration de la qualité (PAQ<sup>SM</sup>)**, qui sert de principe directeur intégré à l'ensemble de nos activités et à nos pratiques commerciales quotidiennes. Dans le cadre PAQ<sup>SM</sup>, nous appliquons des politiques et des procédures conformes à la norme ISO 9001, reconnue au niveau international, qui couvre des sujets tels que la gestion de la qualité, le contrôle de la qualité et l'assurance de la qualité.

Nous sommes également à l'écoute de nos clients et sollicitons régulièrement leur avis pour nous assurer que nos produits continuent à répondre aux besoins des organisations avec lesquelles nous travaillons. Nous nous concentrons tout particulièrement sur le développement de produits qui aident nos clients à atteindre leurs objectifs en matière de performance et d'ESG, à renforcer notre réputation de fournisseur de confiance et à contribuer à un monde plus sécuritaire et plus durable pour tous.

Parmi les mesures que nous avons prises en 2022 pour **Tenir nos promesses** à l'égard de nos clients figurent les suivantes :

- Continuer à adopter une approche plus durable de l'approvisionnement en produits en donnant la priorité aux fournisseurs locaux dans la mesure du possible. Cette approche a permis de réduire notre empreinte carbone et celle de notre chaîne d'approvisionnement afin de mieux s'aligner sur les exigences ESG de nos parties prenantes;
- Développer les capacités et la disponibilité de notre équipe technique pour aider à développer des solutions qui anticipent les demandes de production de nos clients et leur permettent de rester en avance par rapport à l'évolution des réglementations environnementales; et
- Diversifier notre portefeuille, du développement du concept à l'emballage et à la livraison, afin d'élargir notre gamme de produits et de services polyvalents et de mieux répondre aux besoins des clients sur de multiples marchés.



## Des objectifs axés vers un impact social positif

### Élargir notre offre de produits durables

Nous restons déterminés à intégrer davantage le développement durable dans notre modèle d'entreprise et nos services, et nos objectifs s'alignent sur l'ODD 12 des Nations Unies : Consommation et production responsables.

**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 2022 :** au cours de l'année, nous avons non seulement formalisé notre approche « Stage Gate » pour évaluer les projets potentiels, mais nous avons également renforcé et réorganisé l'équipe d'innovation afin de créer une base pour renforcer l'efficacité de nos offres de produits durables et atteindre notre objectif pour 2030.

Compte tenu de ces changements, nous avons donné la priorité aux projets qui contribuent à l'économie d'énergie, à l'allègement et à l'amélioration de la production d'actifs – lesquels sont actuellement en cours de développement et devraient être disponibles en 2023. Nous avons également maintenu des lignes de communication ouvertes avec nos clients afin de comprendre leurs besoins et la manière dont nous pouvons fournir des produits et des solutions pour faire progresser nos priorités ESG collectives.

En outre, nous avons identifié un produit durable supplémentaire, BIOFLEX®, ce qui porte à 11 le nombre de nos produits qui présentent des avantages environnementaux ou sociaux. Pour plus d'informations sur BIOFLEX®, veuillez consulter la page suivante du présent rapport.

Enfin, nous avons entamé le processus de mise à jour de notre site Web afin de communiquer plus clairement à tous les groupes de parties prenantes le rôle important que jouent nos produits dans notre transition vers un avenir plus durable.

## Une innovation qui procure des avantages en matière d'ESG

Notre engagement en faveur de l'ESG se reflète dans l'évolution de notre gamme de produits. Nous créons des produits qui jouent un rôle essentiel dans la protection de la planète et dans l'amélioration de la vie des populations à bien des égards :

- 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® contribuent toutes 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 de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) en réduisant considérablement l'exposition potentielle à la poussière de silice. Le mélange BLACK LAB® est conçu avec des additifs personnalisés, y compris des matériaux DST®, qui garantissent une application fluide et simple pour 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 de construction en réduisant jusqu'à 90 % des poussières par rapport au sable de pavage traditionnel.
- Réduire les émissions tout au long de la chaîne de valeur :** Pour le sable et les poudres fabriqués aux États-Unis, le produit de remplissage ultra-blanc LUMINEX™ possède les attributs uniques requis afin d'offrir les effets de couleur les plus purs dans les applications ultra-blanches et d'autres conceptions aux couleurs vives. Le produit de remplissage ultra-blanc LUMINEX™ est fabriqué dans une usine à grande capacité pour une livraison fiable et juste à temps qui permet aux clients d'arrêter d'importer des matières premières pour produit de remplissage blanc, contribuant ainsi à la réduction des émissions de carbone dues au transport sur de longues distances.
- Améliorer la sécurité chimique des peintures :** Les produits de remplissage et les diluants fonctionnels MINEX® ajoutent de la performance et de la valeur à un large éventail d'applications telles que les peintures, les revêtements, les adhésifs, les produits d'étanchéité et les encres, sans compromettre la sécurité chimique et la responsabilité environnementale. Ces produits sont fabriqués à partir de syénite néphélinique, un silicate de sodium, de potassium et d'aluminium d'origine naturelle. Dans la peinture, la néphéline canadienne réduit les besoins en composés organiques volatils (COV), ce qui diminue considérablement l'impact de la peinture sur l'environnement et la rendant plus sûre à utiliser.
- Promouvoir les avantages environnementaux du gazon artificiel :** BIOFLEX® est un sable hydrophobe enrobé qui est utilisé pour stabiliser le remplissage des pelouses synthétiques. Ce matériau offre une excellente durabilité et résistance à l'usure et, en raison de sa densité plus élevée, il ne migre que très peu une fois mis en place. La surface revêtue est hydrophobe et a donc moins tendance à geler, tout en minimisant la croissance des bactéries. Celui-ci est également recyclable à la fin de la durée de vie du produit. Le gazon artificiel présente de nombreux avantages pour l'environnement, notamment parce qu'il ne nécessite que peu ou pas d'entretien, ce qui permet de réduire la consommation d'eau et de produits chimiques pour traiter les terrains.



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



Nos matériaux sont utilisés dans une grande variété de produits et d'applications, y compris le gazon artificiel (ici à Fredericia, Pjedsted)

## Adopter des solutions durables pour aider à « boucler la boucle »

Compte tenu de la nature de notre activité et de notre rôle dans la fourniture de matériaux aux fabricants de verre et de revêtements, Covia est particulièrement bien positionnée pour contribuer à la gestion circulaire des déchets tout au long de la chaîne de valeur. En contribuant à améliorer la durabilité des matériaux et à augmenter le nombre de produits recyclables, réutilisables ou pouvant finir ailleurs que dans des sites d'enfouissement, notre processus d'innovation nous aide — ainsi que les clients qui utilisent nos produits — à soutenir une économie circulaire.

Plusieurs initiatives que nous avons en cours sont axées sur la réorientation des déchets et le recyclage des matériaux et, au fil du temps, nous continuerons à développer ces programmes.

En outre, les matériaux que nous extrayons, tels que la syénite néphélinique, permettent d'améliorer la durabilité et l'efficacité de la production de verre, tout en renforçant les produits en verre pour éviter qu'ils ne se brisent. Les revêtements à base de silice microcristalline et de kaolin contribuent également 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 l'utilisation.

### DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

## Numériser l'innovation pour libérer le potentiel

Nous croyons que nos investissements dans la technologie sont essentiels pour libérer le plein potentiel de notre réserve de projets. Cela inclut les logiciels sur lesquels nous nous appuyons pour développer nos produits et solutions.

En 2022, nous avons amélioré nos capacités de gestion des données analytiques en complétant l'installation d'un nouveau Système de gestion de l'information des laboratoires (SGIL) au **Covia Analytical Services Laboratory (CASL) à Ottawa, Illinois**. La plateforme est intégrée à notre équipement de laboratoire sur le site pour fournir un retour d'information en temps réel, et sa fonctionnalité automatisée permet de s'assurer que nos données de laboratoire sont exactes, facilement accessibles et gérées de manière cohérente et fiable.

Le système permet en outre de vérifier automatiquement la conformité des échantillons lors des essais sur les produits, de créer des pistes de vérification des données pour les matériaux testés et de favoriser la transparence grâce à des registres relatifs aux essais complets. La fonctionnalité automatisée élimine les risques d'intervention humaine et les erreurs coûteuses lors des essais sur les produits, tout en rationalisant les processus opérationnels.



« Libérer le potentiel », photo soumise par Becky Sullivan, Huntersville, NC

Nous mettons actuellement à l'essai le SGIL sur l'un de nos sites opérationnels. En prévision d'un programme pilote réussi, nous avons identifié 10 usines susceptibles de mettre en œuvre le SGIL en 2023. L'utilisation de ce système intégré dans l'ensemble de nos installations de Recherche et développement entraînera des améliorations grâce à l'uniformité et à la clarté des données, qui se traduiront à leur tour par des améliorations au niveau de la qualité, une meilleure gestion des processus et une plus grande efficacité.

# Gouvernance et éthique responsables

« Kermit la nuit », photo soumise par  
Lee Licon, Kermit, TX

## DANS CETTE SECTION

**Assurer une gouvernance  
d'entreprise solide**

**Notre engagement en faveur  
de la soutenabilité de la chaîne  
d'approvisionnement**

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

**Nous soutenons nos activités et nos opérations** en

nous appuyant sur de solides pratiques de gouvernance d'entreprise, une conduite éthique et des mesures de conformité. 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.

## DES OBJECTIFS QUI INSPIRENT



## Assurer une gouvernance d'entreprise solide

« Les réserves sont faites! » Photo soumise par  
Dominick Pariano, Oregon, IL

Nous attachons de l'importance à des pratiques de gouvernance d'entreprise saines, et nous menons nos activités d'une manière qui va au-delà de ce qui est exigé et attendu de nous. Bien que nous soyons une entreprise privée, Covia continue d'appliquer les principes de gouvernance d'entreprise axés sur les réglementations et les meilleures pratiques de l'industrie. Il s'agit notamment d'organiser régulièrement des réunions du Conseil d'administration et des audits de notre performance financière par des tiers, de s'engager auprès des principales parties prenantes et de suivre les principaux indicateurs de performance afin de garantir la fiabilité et la responsabilité dans l'ensemble de l'organisation.

En 2022, pour renforcer notre engagement en faveur de la transparence de l'entreprise, de l'engagement des parties prenantes et des déclarations ESG, nous :

- Sommes devenus signataire du Pacte mondial des Nations Unies;
- Nous sommes associés à EcoVadis pour évaluer et partager les progrès en matière d'ESG avec nos principales parties prenantes; et
- Nous avons continué d'aligner notre rapport ESG sur le cadre de communication des résultats du Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

L'adhésion à des normes et à des cadres industriels largement acceptés, tels que le SASB, est l'un des moyens par lesquels nous nous efforçons d'accroître l'engagement et la compréhension de nos parties prenantes. Nous explorons en permanence les moyens de clarifier nos engagements et de communiquer nos résultats.

**Nous pensons qu'une gouvernance d'entreprise solide et le respect des normes les plus strictes en matière d'intégrité et de responsabilité sont essentiels pour que nous puissions Tenir nos promesses envers nos parties prenantes.**



**EN HAUT :** « Dites formage », photo soumise par  
Natalie Eglinton, Emmett, ID

**EN BAS :** « Cete vue », photo soumise par Natalie  
Eglinton, Emmett, ID





## Des Objectifs qui inspirent une gouvernance et éthique responsables

### S'engager avec nos parties prenantes

Nous continuons de nous concentrer sur l'amélioration de l'engagement avec les membres de notre équipe et les communautés, deux de nos principaux groupes de parties prenantes. Nos efforts et nos progrès dans ces domaines s'alignent également sur l'ODD 8 des Nations Unies : Travail décent et croissance économique, et 11 : Villes et communautés durables.

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

**Étapes importantes de 2022 :** nous continuons à évaluer les possibilités d'introduire des mécanismes de retour d'information stratégiques et périodiques, et nous voulons que les membres de notre équipe comprennent qu'ils ont leur mot à dire et que nous les écoutons. En 2022, nous avons mené notre première enquête sur l'Engagement des membres de l'équipe, à laquelle 77 % d'entre eux ont participé. Parmi ces participants, 75 % ont fait part d'un engagement globalement positif à l'égard de l'entreprise. À l'issue de l'enquête, nous avons procédé à une évaluation approfondie de ses résultats, en identifiant les points forts et les possibilités d'amélioration, et nous avons réalisé plusieurs investissements pour permettre une amélioration continue de l'engagement des membres de l'équipe.

*Pour plus d'informations sur nos efforts envers l'engagement des membres de notre équipe, veuillez consulter la section [Expérience des membres de l'équipe](#) du présent rapport.*

**CIBLE :** élaborer un Plan d'action communautaire (PAC) qui tient la route dans 100 % de nos sites afin de faciliter une communication efficace, d'identifier les domaines à améliorer et de répondre au mieux aux besoins de la communauté.

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous avons mis en place notre équipe de direction pluridisciplinaire chargée de l'élaboration du PAC, qui a établi une politique et un processus formalisés pour s'assurer que toutes les installations de Covia développent et soumettent un plan annuel pour s'engager de manière significative auprès de leurs communautés locales. Cette politique exige que chaque site crée une équipe locale chargée de l'élaboration du PAC avec des responsabilités annuelles, y compris la détermination des principales parties prenantes, et l'identification et la gestion des opportunités spécifiques au site liées aux actions suivantes :

- Initiatives environnementales;
- Activités de bénévolat;
- Soutien financier et dons en nature;
- Activités d'éducation et de sensibilisation; et
- Procédures de gouvernance.

Une fois que chaque site a élaboré son plan annuel, celui-ci est soumis à l'équipe de direction chargée de l'élaboration du PAC, à la Directrice de l'ESG et au Vice-président des opérations du site concerné pour examen et approbation. En outre, les sites sont tenus de présenter un résumé annuel de fin d'année détaillant les progrès réalisés dans le cadre de leur PAC, toute modification apportée au plan et la justification de chacune d'entre elles.

En 2022, ce processus a été étendu à tous les sites miniers et de traitement dans les quatre pays où nous opérons, ce qui représente environ 75 % de tous les sites de Covia. En 2023, nous avons continué à déployer ce processus dans les bureaux et les laboratoires de l'entreprise, et nous avons hâte de partager nos progrès dans les prochains rapports.

*Pour plus d'informations sur nos efforts en matière d'engagement communautaire, veuillez consulter la section [Impact communautaire et philanthropie](#) du présent rapport.*



« Journée des carrières », photo soumise par Phil Ivanisin, Junction City, GA

## DES FAITS MARQUANTS QUI INSPIRENT

### Entretenir des rapports de bon voisinage avec les communautés locales dans lesquelles nous opérons

Même si notre politique et notre processus PAC ont été formalisés en 2022, Covia a une riche histoire d'engagement actif auprès des communautés dans lesquelles nous vivons et opérons. Nous sommes convaincus qu'en travaillant ensemble, nous pouvons créer une valeur partagée entre nos parties prenantes, et nous sommes fiers de contribuer au bien-être de nos voisins. Vous trouverez ci-dessous deux exemples des différentes façons dont nous avons été connectés à nos communautés au cours de l'année écoulée, illustrant ainsi notre engagement à **Agir de manière responsable**.

Le site de Covia de **Gore, Virginie**, a démontré son rôle actif dans la communauté en répondant à plusieurs besoins spécifiques et en apportant son soutien dans la mesure du possible. L'installation a fourni des matériaux de remblai au comté pour un nouveau site appartenant au gouvernement, a accordé une servitude à la Shenandoah Valley Electric Company pour améliorer les capacités Internet de la communauté, et a contribué à la construction et à l'entretien d'une nouvelle route pour faciliter l'accès d'un membre âgé de la communauté. En outre, grâce à un partenariat permanent avec la police de l'État de Virginie, Gore offre un lieu sûr pour l'entraînement à l'utilisation des explosifs, ce qui profite aux étudiants et aux techniciens des équipes de déminage tout en réduisant les risques potentiels pour les communautés voisines.

**« Nous utilisons le site de Gore de Covia depuis plus de 10 ans pour l'élimination en toute sécurité des explosifs récupérés par notre escouade antibombe, ainsi que pour diverses formations de techniciens démineurs et d'étudiants. Grâce à notre partenariat, nous sommes en mesure de recréer une véritable scène post-explosion, ce qui permet à nos étudiants d'améliorer leurs compétences à mener des investigations, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de la scène, la reconnaissance du siège de l'explosion et la collecte d'éléments de preuve, ainsi que l'analyse en laboratoire et les exigences qui en découlent. Les mots me manquent pour dire du bien de l'équipe de direction et des membres de l'équipe de Covia. Ils ont été tout simplement exceptionnels en mettant tout ce qu'il fallait à notre disposition pour nous aider dans notre mission et nos besoins de formation en tant qu'escouade antibombe, et nous sommes reconnaissants de leur partenariat. »** - Kevin Newland, Escouade antibombe de la Police d'État de la Virginie

Les membres de l'équipe des **Opérations d'extraction de syénite néphélinique, à Havelock, en Ontario, au Canada**, ont également continué à participer activement à la vie de la communauté, démontrant leur dévouement et leur engagement en faveur de l'éducation. Chaque été, l'installation organise deux journées portes ouvertes auxquelles sont conviés les habitants de la région,



**EN HAUT :** « Concientizacion Ambiental », photo soumise par Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

**EN BAS :** « Rendre service ensemble », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH

les groupes des Premières nations et les groupes gouvernementaux locaux et provinciaux. Ces événements ont pour but de présenter les activités actuelles et futures du site et de répondre aux questions, suggestions ou préoccupations de la communauté. En outre, nos Opérations d'extraction de syénite néphélinique soutiennent l'éducation et la sensibilisation en s'engageant auprès de plusieurs écoles de la communauté, des écoles primaires aux institutions de niveaux collégial et universitaire. Ces groupes se rendent sur le site pour une présentation et une visite éducatives où ils peuvent en apprendre davantage sur ce que nous faisons, notre processus et pourquoi ce dernier est important. Nos Opérations d'extraction de syénite néphélinique participent également au salon de rencontres local Celebrate Havelock et le parraine chaque année, offrant ainsi aux entreprises locales et aux membres de la communauté de nombreuses occasions éducatives et de réseautage.

Bien que les besoins et les intérêts de chacune de ces communautés varient, les deux sites s'engagent à fournir aux membres de la communauté un moyen d'entrer en contact et de s'engager continuellement avec les membres de l'équipe Covia et les dirigeants du site. En plus de ces efforts, nous fournissons à nos voisins sur ces sites l'accès à une ligne d'assistance 24/7 ou au numéro de téléphone portable du Directeur de l'usine afin qu'ils soient toujours en mesure de nous contacter pour nous poser des questions ou exprimer leurs préoccupations.

## Notre structure de direction

Notre **Conseil d'administration** est composé de sept membres. Celui-ci se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner les performances financières et opérationnelles de Covia, évaluer les progrès réalisés par rapport à nos plans stratégiques et assurer la supervision et le soutien des initiatives clés, y compris les progrès réalisés par rapport à nos **Objectifs qui inspirent**.

En 2022, nous avons accueilli Robert Kirby et Phil Barkhorn au sein de notre Conseil d'administration. Kirby et Barkhorn apportent à notre Conseil d'administration des compétences, une expertise et une expérience précieuses, qui renforcent ainsi son large éventail de capacités.

### CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COVIA



**Shawn Williams**  
Président exécutif du  
Conseil d'administration



**Don Sheets**  
Vice-président du Conseil  
d'administration et Président —  
Comité d'audit



**Andrew Eich**  
Membre du Conseil  
d'administration et Président —  
directeur général



**Paul Gordon**  
Membre du Conseil  
d'administration — Président  
du Comité de la rémunération



**Will Wang**  
Membre du Conseil  
d'administration



**Robert Kirby**  
Membre du Conseil  
d'administration



**Phil Barkhorn**  
Membre du Conseil  
d'administration

Pour plus d'informations sur notre Conseil d'administration, y compris les biographies des membres, veuillez visiter notre [site Web](#).

En outre, nous disposons de deux comités du Conseil d'administration :

- Notre **Comité d'audit** supervise l'intégrité des états financiers et des contrôles internes touchant la comptabilité et l'information financière de Covia, le respect des politiques internes établies et des normes et réglementations externes, ainsi que plusieurs programmes internes clés.
- Notre **Comité de la 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 la haute direction.

L'Équipe de leadership de la haute direction (ÉLHD) de Covia est composée de neuf dirigeants qui sont responsables du développement et de l'exécution de notre stratégie et de nos objectifs commerciaux. En collaboration avec notre Conseil d'administration, l'ÉLHD veille à ce que nous progressions dans la réalisation de nos objectifs commerciaux et donne le ton pour favoriser une culture de la performance et de la fiabilité dans l'ensemble de l'organisation.

#### L'ÉQUIPE DE LEADERSHIP DE LA HAUTE DIRECTION DE COVIA

À la date de publication du rapport



**Andrew Eich**

Membre du Conseil d'administration et Président-directeur général



**Russell Montgomery**

Vice-président exécutif, Directeur des opérations



**Chris Nagel**

Vice-président exécutif, Directeur financier



**Brian Richardson**

Vice-président exécutif et Directeur général



**Duncan Stuart**

Vice-président exécutif, Directeur des services juridiques et Secrétaire



**Cameron Berry**

Vice-président exécutif, Énergie



**Barry Esposito**

Vice-président exécutif, Industriel — Unité commerciale Performance Materials, États-Unis et Canada



**Carlos Gómez**

Vice-président exécutif, Industriel — Unité commerciale Performance Materials, Mexique



**Charlie Gaudrone**

Vice-président exécutif, Industriel — Unité commerciale Specialty Materials

Pour plus d'informations sur notre ÉLHD, y compris les biographies des membres, veuillez visiter notre [site Web](#).

## Les capacités en matière de leadership nous aident à ouvrir la voie

Chez Covia, nous apprécions les compétences professionnelles de chaque membre de l'équipe à tous les niveaux de l'organisation. Nous pensons que les capacités complémentaires et les expériences uniques de notre Conseil d'administration et de notre ÉLHD renforcent leur capacité à fournir un leadership et une supervision efficaces, tout en contribuant à garantir que nous exerçons nos activités dans le meilleur intérêt de nos parties prenantes.

Les compétences clés et les domaines d'expertise que possèdent notre ÉLHD et notre Conseil d'administration sont les suivants :

#### Compétences :

- Sécurité et santé
- Comptabilité, finance et économie
- Excellence opérationnelle et commerciale
- Marketing et vente
- Gestion des produits
- Ingénierie
- Stratégie et développement des affaires
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Gestion environnementale
- Gestion du capital humain
- Opérations de fusion et d'acquisition
- Investissements stratégiques et marchés des capitaux
- Affaires juridiques, éthique et conformité
- Gouvernement et affaires étrangères
- Gestion des organismes à but non lucratif

#### Expertise sectorielle :

- Métaux et mines
- Énergie
- Industriels
- Produits chimiques et polymères
- Transport
- Produits chimiques et revêtements spécialisés
- Pétrole et gaz
- Matériaux de construction
- Technologie de paiement
- Soins personnels et dispositifs médicaux

## Gouvernance et surveillance en matière d'ESG

Notre Conseil d'administration supervise régulièrement nos programmes et engagements ESG. En 2022, nous avons renforcé notre approche en matière de gouvernance ESG en améliorant la structure de notre Comité directeur pluridisciplinaire chargé de l'ESG. Ces changements ont permis au comité de soutenir de façon plus intentionnelle nos dirigeants, nos installations et nos unités commerciales dans la mise en œuvre continue de nos efforts en matière d'ESG.

En 2022, au sein de notre comité directeur chargé de l'ESG, nous avons créé cinq équipes additionnelles chargées d'atteindre des objectifs spécifiques pour superviser les initiatives et les progrès liés à plusieurs de nos **Objectifs qui inspirent**. Les autres objectifs sont gérés dans leurs domaines fonctionnels respectifs. Les équipes sont organisées autour des objectifs 2030 suivants :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre
- Protéger l'approvisionnement essentiel en eau
- Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité
- Améliorer le ratio de réhabilitation des terres
- Élaborer des Plans d'action communautaires

Les équipes se réunissent tous les mois pour créer des politiques et des procédures qui aident à définir **LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS**, et qui impulsent le progrès et favorisent la responsabilisation dans ces domaines ESG.

Pour plus d'informations sur notre engagement en matière d'ESG, veuillez consulter [Notre approche en matière de gouvernance ESG](#).

## Gestion des risques de cybersécurité

Covia s'engage à protéger les membres de son équipe, ses actifs et ses opérations contre les cybermenaces, et nous gérons de manière proactive les risques et les performances face à ce défi. Notre Vice-président des 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 d'audit. Nous continuons à investir dans des mesures de sécurité avancées pour protéger notre main-d'œuvre hybride en pleine croissance, et nous nous concentrons sur la mise en œuvre d'outils d'automatisation additionnels pour renforcer et rationaliser nos capacités de remédiation.

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

En 2022, nous avons concentré nos efforts en matière de cybersécurité sur plusieurs domaines essentiels, notamment :

- Améliorer les contrôles internes pour se protéger contre les cyberpirates, communiquer régulièrement avec les membres de l'équipe sur des sujets pertinents et renforcer les possibilités de formation à la cybersécurité afin de réduire le risque global;
- Favoriser la cohérence de nos opérations de sécurité à l'échelle internationale afin de renforcer la résilience face aux menaces mondiales;
- Développer notre équipe de cybersécurité et évaluer régulièrement nos outils et processus afin d'améliorer notre approche globale en matière de sécurité; et
- Réalisation d'une simulation des risques sur maquette au cours de laquelle les membres de l'équipe se sont exercés à réagir aux menaces.



**À GAUCHE :** « Un Amanecer, Suspiro de Vida », photo soumise par Estefani Martínez León, Ahuazotepec, PUE

**À DROITE :** « Error de Miedo », photo soumise par Roberto Castillo, Lampazos, NL

Les solutions technologiques de pointe que nous utilisons sont les suivantes :

- Le Centre des opérations de sécurité surveille les systèmes de Covia 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, en utilisant des mécanismes élaborés d'identification des menaces afin de garantir une atténuation rapide et complète;
- L'Authentification multi-facteurs pour l'accès à tous les systèmes de Covia, qui est un processus de vérification éprouvé qui réduit considérablement le risque de compromission des informations d'identification;
- Des solutions avancées de filtrage des courriels pour réduire la quantité de courriels d'hameçonnage et de courriels malveillants, et pour détecter et traiter rapidement ces formes de menaces; et
- Des tests d'intrusion effectués chaque année par des tiers afin de détecter et de corriger les vulnérabilités potentielles.

Chez Covia, nous adhérons au principe du **moindre privilège** en ce qui concerne la sécurité des données. En vertu de ce principe, nous n'accordons l'accès aux données que nous collectons et partageons qu'aux membres de l'équipe qui en ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles.

Nous surveillons en permanence l'état de préparation aux risques potentiels dans l'ensemble de nos activités, et nous effectuons un suivi favorable à l'égard des divers paramètres de cybersécurité que nous prenons en considération. En outre, nous mettons actuellement en œuvre des cadres de travail largement acceptés dans l'industrie afin de mieux estimer nos risques, nos contrôles et notre efficacité en matière de cybersécurité.

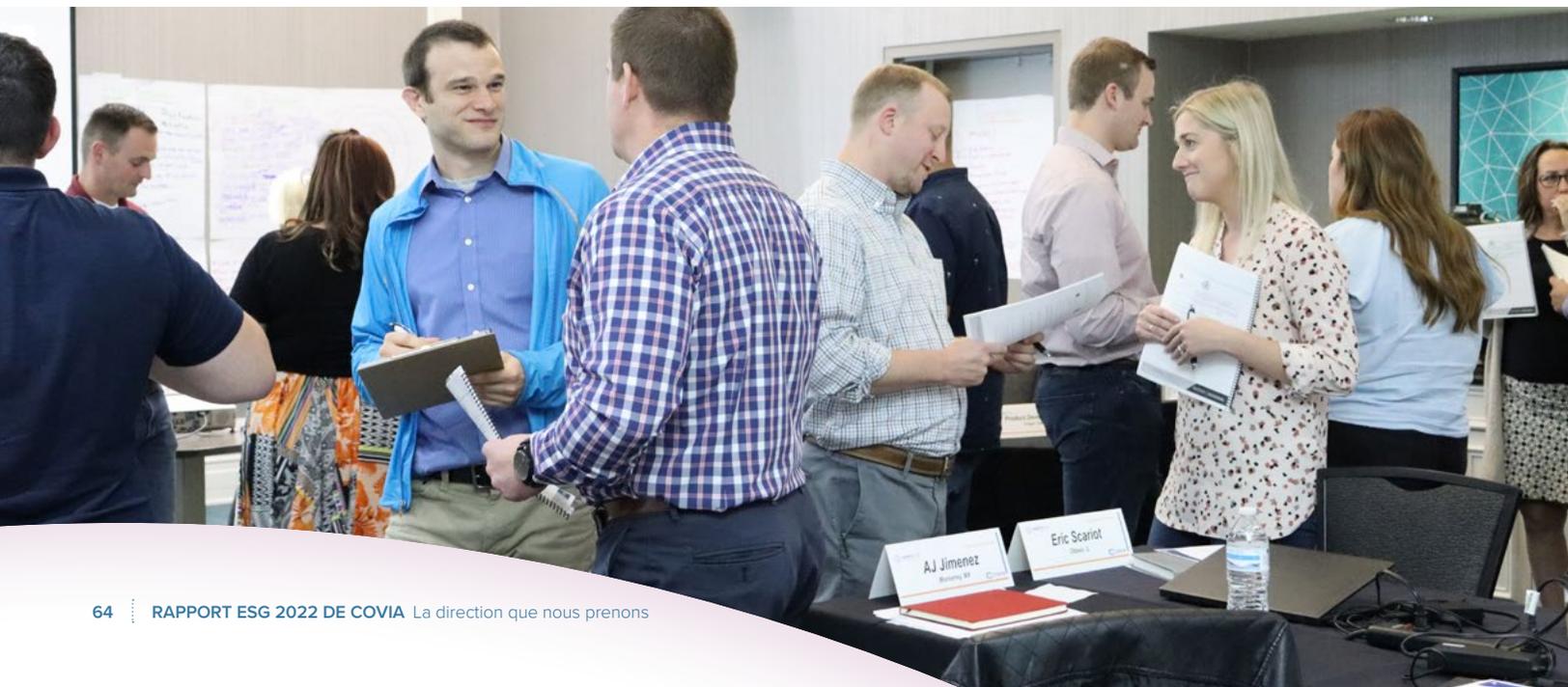
## Sensibiliser davantage les membres de l'équipe à la cybersécurité

Nous continuons à adopter une approche proactive en matière de sensibilisation et de préparation à la cybersécurité parmi les membres de notre équipe et à prioriser la formation des utilisateurs et les meilleures pratiques en matière de cybersécurité. Les membres de notre équipe jouent un rôle essentiel dans la gestion des risques liés à la cybersécurité et constituent la première ligne de défense contre les menaces potentielles. Pour favoriser une culture de la cybersécurité à tous les niveaux de l'organisation et équiper correctement les membres de l'équipe, nous organisons des formations trimestrielles à la cybersécurité et des simulations mensuelles d'hameçonnage. Les nouveaux membres de l'équipe sont tenus de suivre notre module de formation complet sur la cybersécurité au cours de leur processus d'intégration (et chaque année par la suite). Les membres de l'équipe occupant des fonctions à haut risque sont tenus de suivre des modules de formation ciblés afin de réduire davantage les risques pour l'organisation et ses parties prenantes.

En 2022, presque tous les utilisateurs de technologies ont suivi une formation sur la cybersécurité, ce qui a donné lieu à un total de 750 heures de formation et à une sensibilisation accrue aux tentatives d'hameçonnage potentielles dans l'ensemble de l'organisation.

Pour en savoir plus sur nos efforts en matière de cybersécurité, veuillez visionner [cette](#) vidéo.

« Apprendre à diriger », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Independence, OH



## Notre engagement en faveur de la soutenabilité de la chaîne d'approvisionnement

« Guion », photo soumise par Jordyn  
Richmond, Guion, AR

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 manière à offrir un avenir durable pour tous. Puisque nous nous engageons à mener nos activités au plus haut niveau de conduite éthique, nous attendons de nos partenaires qu'ils respectent des normes similaires. Notre objectif est de gérer notre chaîne d'approvisionnement de façon responsable et active et à nouer avec nos partenaires des relations mutuellement bénéfiques dans l'atteinte de nos objectifs d'entreprise stratégiques et de nos objectifs ESG.

L'équipe d'approvisionnement de Covia est activement impliquée dans l'avancement de chacun de nos **Objectifs qui inspirent** et est représentée dans toutes les équipes de direction chargées d'atteindre des objectifs spécifiques que nous avons créés en 2022.



### Des Objectifs qui inspirent une 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 fortes.

**CIBLE** : instaurer un Code de conduite pour les partenaires commerciaux afin que les nouveaux fournisseurs, vendeurs et partenaires commerciaux le reconnaissent par écrit.

**Étapes importantes de 2022** : au cours de l'année, nous avons introduit notre nouveau [Code de conduite pour les partenaires commerciaux](#), qui définit les attentes de nos fournisseurs, vendeurs et partenaires commerciaux en matière d'alignement sur nos priorités ESG. Plus de 99 % de nos nouveaux fournisseurs ont reconnu par écrit l'existence du Code en 2022, et nous disposons d'un processus formalisé pour traiter les cas de non-conformité au Code et y remédier.

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

**Étapes importantes de 2022** : en 2022, nous avons entamé le processus d'évaluation de partenaires tiers potentiels pour nous aider à mener des évaluations des critères ESG de nos fournisseurs stratégiques. Nous sommes en passe d'atteindre notre objectif pour 2030 grâce à la mise en œuvre réussie de notre nouvel outil de portail fournisseurs.

## Favoriser les partenariats responsables

Nous croyons en notre capacité à dégager une valeur partagée tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de répondre aux attentes des parties prenantes, de faire progresser notre stratégie commerciale et de faire avancer nos objectifs collectifs en matière d'ESG. C'est pourquoi nous travaillons avec diligence pour comprendre les priorités et les engagements de nos partenaires et nous continuons à assurer l'alignement au fur et à mesure que nous développons notre réseau de fournisseurs.

### Nous nous engageons à établir des partenariats responsables au sein de notre réseau de fournisseurs, qui reflètent nos valeurs organisationnelles et nos priorités en matière d'ESG.

Notre code de Code de conduite pour les partenaires commerciaux communique clairement nos attentes à l'égard de nos fournisseurs, vendeurs et partenaires commerciaux sur les aspects suivants :

- Maintenir un lieu de travail sûr, sain et ordonné, exempt de harcèlement et de discrimination;
- Respect des droits de la personne;
- Favoriser l'égalité des chances pour tous;
- Respecter toutes les exigences légales et réglementaires; et
- Mener des affaires avec honnêteté et intégrité.



« Tout ça en une journée de travail », photo soumise par Gabrielle Carpenter, Guion, AR

Le Code a été élaboré pour englober un ensemble complet de considérations relatives à l'éthique et à la gouvernance en rapport avec nos activités et les attentes des parties prenantes. En 2022, plus de 99 % de nos nouveaux fournisseurs ont reconnu par écrit l'existence du Code, les autres ayant démontré qu'ils respectaient des normes équivalentes. Outre l'évaluation des nouveaux fournisseurs, nous procédons également à des évaluations pondérées des risques de nos partenaires existants afin de certifier qu'ils respectent les pratiques commerciales attendues, et nous exigeons la reconnaissance du Code au cas par cas.

En plus de nos politiques établies, nous maintenons un processus d'évaluation complet afin d'examiner minutieusement tous les fournisseurs potentiels. Notre Équipe d'approvisionnement procède à l'évaluation de chaque fournisseur, en demandant des informations relatives aux catégories suivantes :

- **Sécurité et santé** : l'importance que nous accordons à la sécurité et à la santé se répercute sur toutes nos parties prenantes, y compris les entrepreneurs, les vendeurs et les fournisseurs avec lesquels nous travaillons. Nous recherchons des partenaires qui accordent la priorité à la sécurité et à la santé dans l'ensemble de leurs activités et avec chaque employé, et nous assurons le suivi des performances de nos partenaires en matière de sécurité afin de nous assurer que nous collaborons avec des organisations qui répondent à nos attentes élevées. Plus précisément, nous attendons de nos partenaires qu'ils tiennent des registres transparents et solides en matière de sécurité et de santé, qu'ils exigent des formations régulières pour leurs employés et qu'ils respectent les réglementations et les lignes directrices en matière de sécurité et de santé afin de promouvoir les meilleures performances de leur catégorie. En outre, nous faisons appel à des partenaires spécialisés, établis et de confiance pour l'approvisionnement en matières dangereuses ou volatiles afin de réduire les risques pour la santé et la sécurité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.
- **Droits de la personne et pratiques équitables en matière de travail** : Covia s'engage à promouvoir le traitement juste et équitable de tous les travailleurs dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. 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 niveau national qu'international, en fonction des mêmes critères rigoureux afin d'assurer l'uniformité de nos normes et le respect des règles et réglementations applicables.
- **Responsabilité environnementale** : la protection de l'environnement nécessite un effort collaboratif; c'est pourquoi nous travaillons avec nos fournisseurs et nos partenaires pour réduire les impacts environnementaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les mesures que nous prenons de concert avec nos fournisseurs comprennent l'amélioration des activités d'approvisionnement pour atteindre une plus grande efficacité, la réduction de la production de déchets et la minimisation des distances de transport des déchets afin de réduire 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 pour identifier et mettre en œuvre des projets qui font progresser nos

**Objectifs qui inspirent.** Par exemple, en 2022, nous :

- Avons consolidé notre base de gisements pour notre approvisionnement en gaz naturel, ce qui permet une plus grande stabilité d'approvisionnement grâce à des possibilités de couverture à plus long terme ainsi qu'à des avantages en termes de réduction des coûts et des émissions;
- Nous avons travaillé à la mise en place d'un programme de gestion des risques liés aux matières premières en créant un Conseil de couverture des matières premières et en formalisant une politique de couverture, ce qui nous a permis d'augmenter la couverture des besoins d'approvisionnement en carburants pour les sécheurs;
- Nous avons proposé de créer des entrepôts régionaux en partenariat avec plusieurs de nos fournisseurs partenaires afin d'améliorer l'efficacité des entrepôts et d'accroître la résilience tout au long de la chaîne de valeur;
- Nous avons établi des relations avec les fournisseurs secondaires et tertiaires afin de garantir la disponibilité des produits et d'éviter les interruptions;
- Nous avons maintenu notre entente d'achat d'électricité pour un approvisionnement en énergie renouvelable; et
- Nous avons mené des études de faisabilité pour un champ solaire montés au sol d'une puissance potentielle de 7 mégawatts.

« Au travail », photo soumise par Kelsey Wortham, Guion, AR

## Gérer un contexte de chaîne d'approvisionnement en constante évolution

Covia s'efforce de répondre aux besoins et aux attentes de ses clients et travaille avec diligence pour surmonter les perturbations et les vents contraires dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. En 2022, nous avons continué à contrer les perturbations et les ralentissements prolongés tout au long de la chaîne d'approvisionnement en gérant stratégiquement nos stocks et en atténuant les risques inflationnistes. Il s'agissait notamment d'établir des partenariats avec des distributeurs stratégiques capables de traiter des volumes plus importants et de placer des produits et des pièces essentiels dans des sites d'entreposage sélectionnés afin d'optimiser le stockage, l'accessibilité et l'efficacité de l'entreposage. Nous nous sommes également efforcés d'élargir notre base de fournisseurs tout en préservant nos relations existantes, diversifiant ainsi notre réseau d'approvisionnement afin d'éviter les délais, notamment en ce qui concerne l'approvisionnement en matières premières à l'étranger.

Outre l'amélioration de nos processus et l'élargissement de notre base de fournisseurs, l'Équipe de leadership et les membres de l'équipe des ventes et du service à la clientèle de Covia communiquent régulièrement avec nos clients et notre réseau de fournisseurs afin de gérer les attentes en matière de livraison et de garantir une satisfaction complète des clients.

Grâce à nos membres dévoués de l'équipe du service de l'approvisionnement et de celle du service à la clientèle, nous avons évité des interruptions majeures de la chaîne d'approvisionnement en 2022.



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

L'engagement de Covia en faveur de la diversité et de l'inclusion s'étend à nos relations avec les fournisseurs. Nous recherchons continuellement des occasions d'élargir notre base de fournisseurs en faisant appel à des entreprises diverses détenues et gérées localement qui sont en mesure de répondre à nos besoins en matière d'approvisionnement. En outre, comme nos zones d'opération comprennent de nombreuses localités rurales, nous nous attachons à soutenir les entreprises fournisseurs détenues et exploitées localement afin de promouvoir la croissance économique dans nos communautés.

Nous mesurons la diversité de nos partenaires par le biais d'enquêtes annuelles dans le but de favoriser une chaîne d'approvisionnement plus inclusive et représentative des régions dans lesquelles nous opérons. Nous travaillons également à la mise en place d'un portail fournisseurs complet, qui nous permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les données relatives à la diversité de nos fournisseurs afin de continuer à favoriser un engagement équitable.



« De quoi nous sommes capables », photo soumise par Natalie Eglinton, Detroit, MI

### EN 2022 :



34

de nos 421 nouveaux fournisseurs étaient des entreprises appartenant à des minorités ou à des femmes



### Nous avons dépensé

\$113 millions

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

## Notre vaste réseau de terminaux nous aide à **Tenir nos promesses**

Le réseau de terminaux de Covia, composé de plus de 60 terminaux ferroviaires desservant nos activités des secteurs industriels et de l'énergie à travers toutes nos opérations, nous permet de fournir des matériaux à nos clients, au moment et à l'endroit où ils en ont besoin. Notre Équipe chargée du réseau de terminaux effectue un suivi de l'utilisation de notre infrastructure ferroviaire pour s'assurer que les besoins de nos clients sont satisfaits dans les délais et conformément aux spécifications. Il s'agit notamment d'effectuer des visites régulières sur le terrain afin de prévoir les besoins en capacité et d'anticiper les demandes de programmation.

Nos terminaux sont répartis sur l'ensemble du territoire américain pour nous aider à servir nos clients du secteur de l'énergie, mais ils jouent également un rôle essentiel dans la fourniture de matériaux aux clients des marchés de la fonderie, du verre, du sport et des loisirs et de la construction. Nos terminaux sont composés de sites actifs et de sites disponibles à la demande; ceux qui sont à la demande nous permettent d'augmenter l'utilisation pendant les périodes à fort volume afin d'éviter les goulets d'étranglement ou les ralentissements dans les livraisons. En outre, plusieurs de nos terminaux sont en mesure d'accueillir un train-bloc, ce qui nous permet d'expédier simultanément de 100 à 150 wagons par train. Cette approche accroît l'efficacité du transport en augmentant le volume total des wagons et en permettant aux trains-bloc d'arriver à destination en tant que rame unique, ce qui permet d'éviter les installations de faisceau de triage et de réduire ainsi l'empreinte carbone globale.



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

« Un monde de béton », photo soumise par  
Natalie King, Huntersville, NC

Covia s'engage à opérer selon des pratiques commerciales responsables et s'impose les normes les plus élevées en matière d'éthique, de conformité et de transparence. Ces principes sont au cœur de notre identité et nous aident à définir **LA DIRECTION QUE NOUS PRENONS**. Notre approche de l'éthique et de la conformité commence au sommet de notre organisation avec notre Conseil d'administration et notre Comité d'audit, qui contribuent à orienter notre programme de conformité.

Nos pratiques et 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 du [Pacte mondial des Nations unies](#), et sont codifiés par nos nombreuses politiques qui décrivent nos processus et nos attentes, favorisant la responsabilisation dans l'ensemble de l'organisation. En outre, nous garantissons des mesures correctives rapides et cohérentes en cas d'inconduite, allant de l'orientation verbale et écrite au licenciement immédiat.

**Notre Équipe de leadership de la haute direction et notre Conseil d'administration donnent le ton en matière de comportement éthique et conforme et accordent constamment la priorité à son importance dans l'ensemble de l'organisation.**

En 2022, nous avons continué à évaluer et à affiner nos codes, nos politiques et nos outils afin de garantir un comportement éthique et la conformité aux règles et réglementations applicables. En outre, nous avons créé un répertoire central de nos codes et politiques, qui est directement relié à la page d'accueil de notre intranet, ce qui permet aux membres de l'équipe d'y accéder facilement et de savoir à qui s'adresser pour toute question relative à une politique particulière.

**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.**

Nos principales politiques sont les suivantes

- Notre **Code de conduite professionnelle et d'éthique** est la pierre angulaire de nos programmes d'éthique et de conformité. Le Code s'applique à tous les dirigeants, membres de l'équipe et membres du Conseil d'administration et est disponible en anglais, en espagnol et en français. Celui-ci fournit des principes et des lignes directrices sur des sujets tels que les conflits d'intérêts, la loyauté, la non-discrimination, l'absence de harcèlement et les attentes en vue de se conformer aux règles et réglementations applicables en matière de sécurité, de santé et d'environnement.
- Notre **Politique en matière de lutte contre la corruption et de sanctions** témoigne de notre engagement en faveur de pratiques commerciales légales et éthiques. Celle-ci fournit des principes de base et des lignes directrices pour la conduite des affaires dans les 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.

**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. 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.
- Notre **Guide de l'employé (Le Manuel Covia)** est fourni à chaque membre de l'équipe lorsqu'il/elle commence sa 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.



« Journée de la sécurité 2022 », photo soumise par Becky Sullivan, Huntersville, NC

## Évaluer le risque de fraude

Nous reconnaissons que les membres de notre équipe jouent un rôle important dans l'identification des risques de comportement frauduleux au sein de notre organisation, compte tenu de l'expérience de première main et des connaissances approfondies qu'ils acquièrent dans l'exercice de leurs responsabilités quotidiennes. En 2022, nous avons pris des mesures pour évaluer ces risques et identifier les possibilités d'amélioration, notamment en invitant tous les membres de l'équipe à participer à une enquête anonyme sur les risques de fraude. Le guide Gestion des risques de fraude du Committee of Sponsoring Organizations (COSO) a servi d'orientation lors de cette enquête. En outre, nous avons organisé des visites dans cinq de nos installations afin de mieux comprendre et de renforcer la préparation des membres de l'équipe, et d'entendre directement les commentaires de chaque site sur divers sujets liés à l'éthique, à la conformité et aux risques. Au cours de ces visites, un Examineur agréé en matière de fraudes a posé aux membres de l'équipe et aux responsables de site, dans un cadre privé et individuel, diverses questions relatives à leur rôle, aux domaines dans lesquels ils estiment qu'un risque peut exister, s'ils soupçonnent ou ont connaissance d'une fraude, et à quel point ils pensent que les contrôles de Covia sont efficaces — en les encourageant à tirer parti de leur expérience pour fournir des informations et un retour d'information.

À l'issue de l'enquête et des visites sur site, nous avons analysé les réponses des membres de l'équipe afin d'identifier les points forts et les opportunités de réduction des risques pour les activités et la réputation de Covia.

**Un thème qui revient souvent au centre des discussions lors de nos visites sur site : « J'ai l'impression que la direction donne suite aux préoccupations que je soulève et, d'une manière générale, je me sens soutenu(e). »**

Pour nos opérations au Mexique, nous avons lancé un audit interne de nos contrôles des risques en partenariat avec un expert tiers, et nous continuons à évaluer les points forts existants et les possibilités d'amélioration afin de garantir l'alignement sur notre approche globale de la gestion des risques.



## Des Objectifs qui inspirent une gouvernance et éthique responsables

### Accroître la transparence des entreprises

Nous comprenons l'importance de maintenir des normes élevées de transparence, même en tant qu'entreprise privée. Nous sommes déterminés à promouvoir une culture de la transparence et à aller au-delà de ce qui est exigé de nous pour maintenir la confiance et la crédibilité de nos parties prenantes. Nos objectifs en matière de transparence d'entreprise soutiennent nos efforts continus pour promouvoir la responsabilité dans l'ensemble de l'organisation et pour agir conformément à l'ODD 17 des Nations Unies : Partenariats pour les objectifs.

**CIBLE :** devenir signataire du Pacte mondial des Nations Unies et rendre compte chaque année de l'alignement sur ses principes.

**Étapes importantes de 2022 :** au cours de l'année, nous avons soumis notre lettre d'intention au Pacte mondial des Nations Unies et nous sommes fiers d'être signataires du Pacte depuis le 27 septembre 2022.

**CIBLE :** continuer à améliorer la transparence en assurant l'harmonisation des rapports avec les cadres réglementaires ou les normes en vigueur.

**Étapes importantes de 2022 :** ce rapport représente la quatrième année consécutive d'alignement sur le cadre réglementaire du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), qui fournit des informations ESG comparables, cohérentes et fiables à nos parties prenantes. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre index SASB à la [page 75](#) du présent rapport.

En 2022, nous avons conclu un partenariat avec EcoVadis pour évaluer et partager les progrès en matière d'ESG avec nos parties prenantes, et nous avons commencé à évaluer la nouvelle plateforme de « communication sur le progrès » (CoP) du Pacte mondial des Nations Unies afin de garantir des divulgations appropriées en 2023. En outre, nous avons identifié 11 ODD des Nations Unies qui correspondent à nos activités et à nos priorités en matière d'ESG, et nous sommes impatients de renforcer nos efforts et notre communication autour de ces engagements importants.

### Élargir nos efforts de formation, d'éducation et de sensibilisation en matière de conformité

Nous veillons à ce que chaque membre de l'équipe comprenne clairement ce que l'on attend de lui/elle et le rôle important qu'il/elle joue dans le respect de notre engagement à exercer nos activités de manière responsable. Notre programme de Formation sur la conformité est un élément essentiel de notre approche proactive en matière de gestion des risques liés à l'éthique et à la conformité. En 2022, nous avons amélioré les modules de formation en y incluant davantage de scénarios réels et d'exemples interactifs afin d'approfondir la compréhension des principes de la formation. Chaque année, notre objectif d'achèvement pour nos sites nord-américains est de 100 %, ce qui inclut notre personnel rémunéré à l'heure. Notre personnel rémunéré à l'heure reçoit la formation dans le cadre d'un atelier en personne, tandis que notre personnel travaillant dans les bureaux suit la formation en ligne.

.....

**86 % des membres de l'équipe ont suivi notre formation sur la conformité en 2022, et nous continuons à travailler à atteindre notre objectif de 100 % de réussite.**

Alors que l'environnement réglementaire dans lequel nous opérons ne cesse d'évoluer, nous restons concentrés sur l'identification et l'évaluation proactives des développements applicables à notre activité. Nous nous engageons à comprendre et à respecter toutes les exigences éthiques et légales, et nous nous efforçons de les dépasser dans la mesure du possible.

## Prévenir la corruption en donnant aux membres de l'équipe qui **Voient quelque chose les moyens de Prendre la parole**

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 leurs préoccupations relatives aux violations de celles-ci, librement et sans crainte de représailles. Nous encourageons les membres de l'équipe à faire part de leurs préoccupations ou de leurs soupçons de violation à une personne occupant un poste de direction, notamment leur supérieur hiérarchique direct, un autre membre de la direction ou leur partenaire commercial des ressources humaines. En outre, les membres de l'équipe peuvent faire part de leurs préoccupations ou de leurs soupçons de violation en utilisant la ligne d'assistance téléphonique de dénonciation anonyme, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Grâce à cette ligne d'assistance sécurisée, les membres de l'équipe peuvent déposer une plainte par Internet ou par téléphone. Les employés qui soumettent une plainte peuvent choisir de rester anonymes, et nous menons une enquête approfondie, en fonction de la gravité de la plainte, afin de déterminer la solution appropriée. La ligne d'assistance est actuellement disponible en anglais, en espagnol et en français afin d'améliorer l'accessibilité et la sensibilisation des membres de l'équipe au niveau mondial, et nous continuons à exploiter plusieurs plateformes de communication dédiées pour les membres de l'équipe afin de maintenir la sensibilisation et la compréhension de cet outil important.

Outre notre ligne d'assistance téléphonique de dénonciation anonyme, notre programme de Formation sur la conformité, que tous les membres de l'équipe sont tenus de suivre, comprend des modules pourtant sur la thématique de la dénonciation, qui décrivent ce que nous attendons d'eux/elles, à savoir qu'ils/elles prennent les mesures appropriées lorsqu'ils/elles observent un comportement qui enfreint nos politiques.



## Approche en matière de droits de la personne

Notre engagement en faveur de pratiques éthiques se reflète dans notre alignement organisationnel de longue date sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, un document internationalement reconnu qui énonce les droits fondamentaux de l'homme à protéger universellement.

### Chez Covia, nous :

- Respectons chaque membre de l'équipe, client, fournisseur et entrepreneur en tant que personne, **tout en faisant de preuve de courtoisie et de considération en ce qui concerne la dignité personnelle;**
- Mettons à disposition et maintenons un **environnement de travail sécuritaire, sain et ordonné** où tous les employés sont traités avec équité et respect;
- **Valorisons la diversité des** membres de notre équipe. Nous engageons à offrir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi à tous les membres de l'équipe, sans égard à la race, la couleur, la religion ou la croyance, l'origine nationale ou l'ascendance, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou familial, le handicap physique ou mental, la situation militaire ou le statut d'ancien combattant, les caractéristiques génétiques ou la citoyenneté;
- Prenons des **mesures raisonnables** pour tenir compte des limitations physiques ou mentales connues des membres actuels et potentiels de l'équipe;
- **Ne tolérons aucun type de harcèlement, d'abus ou de sanction** à l'encontre d'un membre de l'équipe de la part d'un directeur, d'un responsable ou d'un autre membre de l'équipe, ou encore d'un partenaire, d'un client ou d'un fournisseur;
- **N'avons recours à aucune forme de travail forcé ou impliquant des enfants** dans le cadre de nos activités dans tous les pays où nous opérons, et nous ne nous engagerons pas sciemment avec un fournisseur qui recourt directement ou indirectement au travail des enfants ou au travail forcé;
- N'autorisons pas les membres de l'équipe à travailler plus d'heures que le **nombre maximal d'heures** légalement autorisé par la législation en vigueur;
- Assurons des pratiques équitables et uniformes **équitables en matière de rémunération** afin d'attirer, de récompenser et de fidéliser les membres de l'équipe qualifiés, et offrir des possibilités de formation et de développement ainsi qu'un retour d'information constructif;
- **Reconnaissons les droits** à la représentation non syndicale et à la négociation collective; et
- Nous efforçons d'avoir un **impact positif sur nos communautés** et d'entretenir des relations étroites avec les populations autochtones locales.

# Un grand merci aux membres de notre équipe

Au nom de l'Équipe de leadership de la haute direction, du Conseil d'administration et de la Direction de l'ESG de Covia, nous tenons à remercier tout particulièrement les nombreux membres de l'équipe dans toute l'organisation pour avoir contribué à produire notre rapport ESG 2022. Nous vous sommes sincèrement reconnaissants pour votre aide dans l'élaboration de ce rapport, ainsi que pour les efforts et initiatives en cours de Covia. Merci!

**ST** = Membre de l'équipe de direction

**C** = Membre du comité ESG

**DI** = Membre du Conseil sur la diversité et l'inclusion ou de l'équipe de direction

Janet Albright

Paul Alford

Bill Allyn (DI)

Bryan Aown (C)

Scott Atkins

Steve Auger

Brian Baldacci

Roger Bannister

Marty Beacham

Adam Beatty

Amelie Beauregard

Greg Bedford

Steve Bell

Beau Bonner (C)

Jim Bonsall

Carter Boswell

Jan Bradford

Alex Brill

Caryann Bruce (DI)

Gordon Bull (ST)

Erin Burke (C)

Abel Oswaldo Cabada Mendoza

James Campbell

Gabrielle Carpenter

Yanka Chanenka (ST)

Ryan Christopher

Jayson Culter

Lan Deng (C)

Jennifer Does

Samuel Donner

Celeste Dorwart

Archie Eksteen

Crystal Evans

Larry Evans

Bob Falkowski (DI)

Keith Feicks (C, DI)

Mike Foster (ST)

Ian Freeman

Brent Fremont

Alejandro Salvador González Gaytan

Chris Goodwin (ST)

Reid Gronski (ST, C)

Yana Gur (C)

David Hayes

Kevin Heckel

Lauren Helton (C)

Charlynn Hinson (ST)

Dennis Hough

Forrest Howell

John Hurst

David Hutson

Don Inns

Phil Ivanisin (DI)

Brady Jackson

Cynthia Jamieson (ST)

Thomas Jensen

Tim Jinks

Jay Johnson (C)

Jeff Jurewicz

Bill Kidd

Janet Kilbane (C, DI)

Natalie King

Eric Knapp

Kurt Krebs

Jason Lawrence

Riley Layton

Brian Lenhart

Kristin Lewis (ST, C)

Christopher Liu

Doug Losee (ST, C)

Dan Lyon

Sean Lyons (ST)

Sean Maas

Mark Massicotte

Tony Madormo

Mike Maloney

Estefani Martínez León

Raúl Esteban Martínez Rojas

Amy Mathias (DI)

Michele Maxson (ST)

Tom McCoy

Wes McMillan (ST)

Shane McShane

Amanda Meehan (C)

Mike Melton (ST)

Mick Mickelson

Joe Migyanko (DI)

Scott Miller (ST)

Jeremy Moore

David Morris

Chris Mory

Ivonne Navarro

Ana Laura Obregón Jiménez

Andy O'Brien

Enrique Orozco Pérez

Mark Oskam

Michele Oxlade (ST)

Dominick Pariano (DI)

Rubén Peña Ramírez

Humberto Pérez Cruz

Mike Perkins

Samantha Peruzzi (C, DI)

Marcus Polancic

John Quinn (ST, C)

Jay Raymer

Cale Reeder (ST)

Allison Reidies

Miguel Reyes (ST)

Jordyn Richmond (ST)

Jon Shaper

Tony Sinning

Dale Smith (DI)

Jarod Smith

Susan Smith

Doug Staples (ST)

Michelle Stribling (C)

Jamie Swenson (ST)

Chris Thynne (C)

Scott Tincher

Kayembe Tshitenge (DI)

Moises Valencia (DI)

Laura Vasseur

Jeremy Wagner

John Warren

Sara Watson

Anders West

Steve Westmoreland

Matt Wilkins

Bleve Wiloughby

# Indice SASB 2022

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 TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE SOUTENABILITÉ ET LES MÉTRIQUES COMPTABLES			
SUJET	MÉTRIQUE COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2022
Émissions de gaz à effet de serre	Émissions globales brutes de la Catégorie 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	EM-MM-110a.1	403,948 MT CO <sub>2</sub> 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	Veuillez consulter la section Gérance environnementale de notre rapport ESG.
Qualité de l'air	Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) CO, (2) NO <sub>x</sub> (à l'exclusion du N <sub>2</sub> O), (3) SO <sub>x</sub> , (4) matière particulaire (PM <sub>10</sub> ), (5) mercure (Hg), (6) plomb (Pb) et (7) composés organiques volatils (COV)	EM-MM-120a.1	(1) CO = 557,3 tonnes (2) NO <sub>x</sub> = 1 778,8 tonnes (3) SO <sub>x</sub> = 219,6 tonnes (4) PM <sub>10</sub> = Bien que nous produisons des PM <sub>10</sub> , nous ne disposons pas actuellement d'un processus permettant de communiquer ce chiffre pour l'ensemble de notre entreprise. Toutefois, nous nous efforçons d'y remédier et nous serons en mesure d'établir un rapport collectif sur les PM <sub>10</sub> d'ici à 2026. (5) Hg = Zéro ou presque zéro (6) Pb = Zéro ou presque zéro (7) COV = 164,1 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 = 52,9 millions de therms Diesel/huile usagée = 8,3 millions de gallons Essence = 0,3 million de gallons Propane = 5,7 millions de gallons Énergie totale = 9,5 millions GJ (2) Pourcentage d'utilisation du réseau : environ 100 % de 572 millions de kWh (3) Pourcentage d'énergies renouvelables : < 1%

## SUJETS D'INFORMATION SUR LA TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE SOUTENABILITÉ ET LES MÉTRIQUES COMPTABLES

SUJET	MÉTRIQUE COMPTABLE	LE CODE	RÉSULTAT 2022
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 l'eau douce prélevée et consommée sur 80 % de nos sites, y compris 88 % des sites soumis à un stress hydrique. 16 % (8 sites) de l'ensemble de nos sites miniers et de traitement se trouvent dans des régions où le stress hydrique est élevé. Sur ces 8 sites, l'eau n'est utilisée dans le processus que dans 4 sites, soit 8 % de nos sites miniers et de traitement. Veuillez consulter la section « Utilisation responsable des ressources » de notre rapport ESG pour connaître notre stratégie à long terme en la matière.  (1) 37 013 milliers de mètres cubes, 5% dans les régions où le stress hydrique est élevé (2) 16 991 milliers de mètres cubes, 11% dans les régions où le stress hydrique est élevé
	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, aux normes et aux réglementations en matière de qualité de l'eau	EM-MM-140a.2	2
Gestion des déchets et des matières dangereuses	Poids total des déchets non minéraux produits	EM-MM-150a.4	En 2022, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire chargée d'élaborer une feuille de route pour l'établissement de rapports sur les déchets d'ici à 2025.
	Poids total des résidus produits	EM-MM-150a.5	12,1 millions de tonnes. Essentiellement, tous nos résidus sont retraités en tant que remblais.
	Poids total des roches stériles générées	EM-MM-150a.6	En 2022, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire chargée d'élaborer une feuille de route pour l'établissement de rapports sur les déchets d'ici à 2025.
	Poids total des déchets dangereux produits	EM-MM-150a.7	En 2022, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire chargée d'élaborer une feuille de route pour l'établissement de rapports sur les déchets d'ici à 2025.
	Poids total des déchets dangereux recyclés	EM-MM-150a.8	En 2022, nous avons créé une équipe de direction pluridisciplinaire chargée d'élaborer une feuille de route pour l'établissement de rapports sur les déchets d'ici à 2025.
	Nombre d'accidents importants associés à la gestion des matières dangereuses et des déchets	EM-MM-150a.9	2
	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	Veuillez consulter la section Respect de la terre et protéger la biodiversité de notre rapport ESG.
	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) 6 % (2) 4 % (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) 44 % (2) 42 %

## SUJETS D'INFORMATION SUR LA TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE SOUTENABILITÉ ET LES MÉTRIQUES COMPTABLES

SUJET	MÉTRIQUE COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2022
	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) 9 % (2) 3 %
Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	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	<p>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.</p> <p>Les Opérations d'extraction de syénite néphélinique, à Havelock, en Ontario, au Canada, sont situées sur les terres traditionnelles des Premières nations. Par conséquent, dans le cadre du Processus lié à l'obligation statutaire de consulter, Covia mène des consultations préalables lorsqu'elle sollicite des permis provinciaux susceptibles d'avoir un impact sur les droits et les intérêts des peuples autochtones. Les consultations préalables consistent à notifier par écrit le projet et à identifier les impacts potentiels et les mesures d'atténuation proposées. À ce jour, les Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) négociées n'ont pas été exigées sur le site des Opérations d'extraction de syénite néphélinique.</p> <p>Au Mexique, le gouvernement fédéral a récemment 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. Covia examine activement la base de données disponible préparée par le secrétaire de l'Environnement et des ressources naturelle afin d'identifier les impacts potentiels avec les communautés indigènes locales. À ce jour, les sites miniers du Mexique n'ont pas eu d'impact sur les communautés autochtones.</p> <p>Covia n'a pas de sites dans des zones de conflit.</p> <p>Pour plus d'informations, veuillez consulter la section Éthique, conformité et transparence de notre rapport ESG.</p>
Relations communautaires	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; c'est pourquoi ce sujet est intégré dans nos objectifs 2030. Pour plus d'informations, veuillez consulter les sections Impact sur la communauté et philanthropie et Assurer une gouvernance d'entreprise solide de notre rapport ESG.
	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, réparti entre les employés américains et étrangers	EM-MM-160a.1	Canada : 73 % Mexique : 56 % États-Unis : 21 %
	Nombre et durée des grèves et des lock-out	EM-MM-160a.2	0
Santé et sécurité de la main-d'œuvre	(1) taux d'incidence globale de la MSHA, (2) taux de mortalité, (3) taux d'accidents évités de justesse (NMFR) et (4) nombre moyen d'heures de formation en matière de santé, de sécurité et d'intervention d'urgence pour (a) les employés à temps plein et (b) les employés contractuels	EM-MM-320a.1	<p>(1) Taux d'incidence globale de la MSHA : 2,09* (2) Taux de mortalité : 0 (3) Taux d'accidents évités de justesse : 25,99** (4) (a) Formation des employés : 41,5 heures (4) (b) Formation des entrepreneurs : 9,8 heures</p> <p>*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'incidents à l'échelle de l'entreprise est de 1,20.</p> <p>**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</p>

SUJETS D'INFORMATION SUR LA TRANSPARENCE EN MATIÈRE DE SOUTENABILITÉ ET LES MÉTRIQUES COMPTABLES			
SUJET	MÉTRIQUE COMPTABLE	CODE	RÉSULTAT 2022
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	Veuillez consulter la section Éthique, conformité et transparence de notre rapport ESG.
	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	S/O
Gestion des installations de stockage des résidus	Tableau de l'inventaire de stockage de résidus des installations : (1) nom de l'installation, (2) emplacement, (3) statut de propriété, (4) statut opérationnel, (5) méthode de construction, (6) capacité de stockage maximale autorisée, (7) quantité actuelle de résidus stockés, (8) classification des conséquences, (9) date de l'examen technique indépendant le plus récent, (10) constatations matérielles, (11) mesures d'atténuation, (12) plan de préparation et d'intervention en cas d'urgence spécifique au site	EM-MM-540a.1	<p>Chez Covia, nous reconnaissons l'importance d'une inspection et d'une maintenance approfondies. C'est pourquoi nous avons mis en place un type d'inspection à deux niveaux, dont la fréquence dépend du niveau de risque associé. L'inspection de Niveau 1 est une inspection en 12 points et est effectuée plus fréquemment. L'inspection de Niveau 2 est une inspection détaillée en 30 points. Tous les bassins de retenue sont soumis à leur propre fréquence d'inspection, laquelle peut être S.O., quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, trimestrielle ou annuelle selon la classification. Les deux inspections des niveaux sont indiquées dans le tableau « Inventaire du stockage des résidus », qui peut être consulté <a href="#">ici</a>.</p> <p>Covia compte 222 bassins de retenue au total :                      Risque faible : 171                      Risque moyen : 51</p> <p>Notre liste de bassins de retenue comprend tous les bassins de retenue actifs, inactifs et réhabilités, y compris, mais sans s'y limiter, les bassins de stockage de résidus, les bassins de rétention des eaux pluviales, les bassins d'eau douce et les bassins d'eau de traitement. Plusieurs bassins de retenue figurant sur la liste sont entourés d'une barrière rocheuse naturelle, ce qui leur confère un niveau de risque très faible. Quoi qu'il en soit, nous pensons que tous les bassins de retenue doivent faire l'objet d'une surveillance étroite et qu'ils ne sont retirés de la liste que lorsqu'il n'y a plus de risque de défaillance.</p>
	Résumé des systèmes de gestion des résidus et de la structure de gouvernance utilisés pour contrôler 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 relative à la gestion des bassins de retenue et par notre « Norme technique 1330 : norme de conception, de construction et d'inspection des bassins de retenue ». Ces documents décrivent les procédures d'inspection des bassins de retenue, les pratiques, la documentation et le stockage de chaque enregistrement 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 relative à la « gestion des bassins de retenue » et par notre « Norme technique 1330 : norme de conception, de construction et d'inspection des bassins de retenue » ainsi que la réglementation en vigueur.

MÉTRIQUES D'ACTIVITÉ		
MÉTRIQUE D'ACTIVITÉ	CODE	MÉTRIQUE
Production de (1) minerais métalliques et (2) produits métalliques finis	EM-MM-000.A	0
Nombre total d'employés, pourcentage d'entrepreneurs	EM-MM-000.B	2,335, 1 %

# Des Objectifs qui inspirent : Indice ESG 2030

	OBJECTIF	MÉTRIQUE(S)	ODD DES NATIONS UNIES ASSOCIÉS
ENVIRONNEMENT	Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Réduire les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 de 20 % par tonne (par rapport à une base de référence de 2021)</li> </ul>	
	Protéger l'approvisionnement essentiel en eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recycler 90 % de l'eau dans les sites situés dans des régions soumises à un stress hydrique et étendre la production de rapports sur la consommation dans toutes les installations</li> </ul>	
	Préserver, restaurer et améliorer la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mettre en œuvre une initiative de conservation de la biodiversité sur tous les sites 50 % de nos sites miniers et de traitement étant certifiés par le Wildlife Habitat Council (WHC) ou par un organisme équivalent</li> <li>● Élaborer et mettre en œuvre un plan de conservation pour 100 % de nos sites miniers et de traitement qui abritent une espèce animale menacée d'extinction</li> <li>● Améliorer le ratio entre les terres réhabilitées et les terres perturbées (par rapport à une situation de référence de 2021)</li> </ul>	
GOUVERNANCE	Assurer la sécurité et la santé des membres de notre équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Améliorer d'une année sur l'autre le Taux de fréquence total des accidents déclarés (TRIR ou « Total recordable injury rate ») pour les membres de l'équipe, dans le cadre de notre valeur de La sécurité avant tout et des priorités qui s'y rapportent</li> <li>● Réduire d'une année sur l'autre le nombre de membres de l'équipe potentiellement exposés à la silice alvéolaire en établissant une Hiérarchie des mesures de contrôle</li> </ul>	
	Bâtir une culture axée sur la diversité et d'inclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Porter à 40 % la 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</li> <li>● Stimuler une amélioration annuelle constante des talents sous-représentés à l'échelle de notre personnel afin de mieux refléter les communautés locales dans lesquelles nous opérons et vivons</li> <li>● Améliorer la programmation organisationnelle pour soutenir une culture d'inclusion et d'augmenter le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe</li> </ul>	
	Soutenir nos communautés	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Faire un don de 10 millions de dollars par l'intermédiaire de la Fondation Covia, qui se concentre sur l'amélioration de l'éducation, de l'environnement, de la santé et du bien-être, et de l'égalité sociale, afin de soutenir des initiatives dans les communautés où nous opérons</li> <li>● Contribuer à 50 000 heures de bénévolat rémunéré ou personnel dans les communautés où nous vivons et travaillons</li> </ul>	   
	Élargir notre offre de produits durables	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	
SOCIALE	S'engager avec nos parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Améliorer le taux d'engagement des membres de l'équipe en évaluant régulièrement l'efficacité de nos programmes et de nos pratiques</li> <li>● Élaborer un Plan d'action communautaire (PAC) qui tient la route dans 100 % de nos sites afin de faciliter la communication efficace, d'identifier les domaines à améliorer et de répondre au mieux aux besoins de la communauté</li> </ul>	 
	Mettre l'accent sur l'ESG dans la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>🕒 Instaurer un Code de conduite pour les partenaires commerciaux afin que les nouveaux fournisseurs, vendeurs et partenaires commerciaux le reconnaissent par écrit</li> <li>● Établir et mettre en œuvre un programme d'évaluation des critères ESG pour les fournisseurs stratégiques</li> </ul>	
	Accroître la transparence des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Devenir signataire du Pacte mondial des Nations Unies et rendre compte chaque année de l'alignement sur ses principes</li> <li>● Continuer à améliorer la transparence en assurant l'harmonisation des rapports avec les cadres réglementaires ou les normes en vigueur</li> </ul>	

● Progression satisfaisante   ● Progression lente   🕒 Objectif atteint



3 Summit Park Drive, Suite 700 | Independence, OH 44131, États-Unis | [COVIACORP.COM](http://COVIACORP.COM)