



Hacia donde vamos

 INFORME DE ESG 2022



PORTADA: “El oasis de Roff”, foto presentada por Jordyn Richmond, de las instalaciones de Roff, OK, la Planta del Año 2022 de Covia. Para obtener más información sobre los logros de las instalaciones, consulte la [página 41](#) del presente informe.



Índice

Acerca de este informe	1
Un mensaje de nuestro director ejecutivo	2
Acerca de Covia	3
Nuestro enfoque de ESG	6
Liderazgo ambiental	11
Aprovechar las mejores prácticas en la gestión ambiental ..	12
Compromiso con las acciones contra el cambio climático	14
Uso responsable de los recursos.....	18
Respeto de la tierra, protección de la biodiversidad	21
Impacto social positivo	27
Garantizar una mentalidad para la seguridad primero	28
Experiencia de los integrantes del equipo.....	35
Impacto en la comunidad y filantropía	44
Innovación y sostenibilidad de los productos	51
Gobernanza responsable y ética	57
Garantizar una gobernanza corporativa sólida	58
Nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro	65
Nuestro enfoque en ética, cumplimiento y transparencia.....	69
Un agradecimiento especial a los integrantes del equipo	73
Índice SASB 2022	75
Índice de Metas que inspiran: ESG 2030	79



Acerca de este informe

Gracias por su interés en el informe ambiental, social y de gobernanza (ESG) de Covia 2022.

Este informe marca el 18.º año consecutivo de divulgación en responsabilidad corporativa y ofrece información importante sobre el progreso y las actividades de ESG que llevamos a cabo en la organización en 2022. Preparamos este informe según la norma para el sector de metales y minería de la junta para normas contables en sostenibilidad (SASB) a fin de divulgar nuestro desempeño en métricas y temas específicos de nuestro negocio y de interés para las partes interesadas.

Continuamos informando sobre nuestros temas de mayor prioridad y compromisos constantes con la responsabilidad corporativa, organizados sobre las bases de los aspectos **AMBIENTAL, SOCIAL** y de **GOBERNANZA**.

“Primavera”, foto presentada por Ana Laura Obregón Jiménez, San José, VC



Las bases de ESG y los temas prioritarios

LIDERAZGO AMBIENTAL

- Gestión ambiental
- Cambio climático
- Uso responsable de los recursos
- Biodiversidad y saneamiento

IMPACTO SOCIAL POSITIVO

- Seguridad e higiene
- Experiencia de los integrantes del equipo
- Impacto en la comunidad y filantropía
- Innovación y sostenibilidad de los productos

GOBERNANZA RESPONSABLE Y ÉTICA

- Gobernanza corporativa
- Asociaciones sostenibles
- Ética, cumplimiento y transparencia

En este informe, demostramos el progreso que tuvimos en relación con las metas de ESG de toda la empresa, que formalizamos en 2021. Las **metas que inspiran: ESG 2030** incluyen métricas para reforzar la responsabilidad y mejorar la transparencia en relación con las iniciativas de ESG. También tomamos medidas para asegurar que nuestros compromisos se alineen con prioridades y metas más amplias, como la incorporación de varios Objetivos de Desarrollo

Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ODS de la ONU) en nuestras metas y la firma del Pacto Mundial de la ONU.

Esperamos que disfrute la información sobre nuestro desempeño en ESG y sobre los hitos del informe de 2022. Tenga la amabilidad de enviar cualquier comentario a ESG@coviacorp.com.

Andrew Eich trabaja como voluntario en Providence House durante el evento Covia Cares Day



Un mensaje de nuestro director ejecutivo

Estimados lectores:

2022 fue otro año sobresaliente para Covia. Continuamos creciendo, evolucionando y aprovechando nuestras capacidades de primer nivel para posicionarnos como proveedor líder de minerales especializados diversificados. El progreso que tuvimos durante el año me enorgullece y siento la inspiración del trabajo en equipo, la colaboración y la mentalidad de “una Covia” que los integrantes del equipo demuestran a diario.

Durante nuestro segundo año como empresa que no cotiza en el mercado de valores, tuvimos un crecimiento anual importante. Esto nos permite continuar invirtiendo en nuestra estrategia a largo plazo. En 2022, esto significó **expandir la capacidad** en diversas instalaciones para aprovechar nuevas oportunidades de crecimiento, **reducir el impacto ambiental** mediante inversiones dirigidas y **desarrollar nuevas capacidades** para impulsar la innovación y la excelencia operativa para quienes confían en nosotros. Todo esto se produjo en un entorno económico difícil. Sobre todo, la seguridad de los integrantes del equipo y de las partes interesadas continúa siendo nuestra principal prioridad. Por eso, reenfoCAMOS y revitalizamos el programa para reforzar la mentalidad de **la seguridad primero**.

Al firmar el Pacto Mundial de la ONU, el liderazgo de Covia respalda los diez principios relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y las medidas contra la corrupción.

2022 también representó el primer año de progreso medido en virtud de las **metas que inspiran**. Tengo una sensación de logro gracias a lo que hicimos hasta el momento. La mejora de nuestro programa de seguridad redujo el **índice general de incidencias** y la mentalidad de mejora continua impulsó el progreso hacia las metas ambientales. Mediante la fundación de Covia, **donamos aproximadamente US\$1,2 millones** en las comunidades locales y los integrantes del equipo aportaron de manera colectiva **10 800 horas de trabajo voluntario** a proyectos locales y a organizaciones que les resultan significativas. También firmamos el **Pacto Mundial de Naciones Unidas** y tenemos el compromiso de continuar incorporando sus diez principios en nuestras estrategias, nuestras políticas y nuestros procedimientos.

Nos complace que nuestro progreso a la fecha continúe en curso hacia nuestras metas. Continuamos esforzándonos, además, para continuar cumpliendo todos nuestros compromisos. A medida que nuestra estrategia organizativa y nuestros objetivos de ESG evolucionan para 2023 y más allá, valoramos la oportunidad de ajustar nuestros programas, implementar mejores prácticas y alinearnos con las necesidades de las partes interesadas para crear un futuro más sostenible para todos. Hacia adelante, permanecemos enfocados en mejorar la experiencia de los integrantes del equipo y en ayudar a que las comunidades locales prosperen. Respecto del aspecto operativo, tenemos el compromiso de producir responsablemente los minerales y materiales que suministran componentes fundamentales de productos cotidianos y, al mismo tiempo, favorecer objetivos ambientales y sociales.

Les agradezco a los dedicados integrantes del equipo que procuran incansablemente el logro de nuestros objetivos tanto a corto como a largo plazo. Este informe observa nuestra organización desde dentro y destaca la importancia que tiene ESG para nosotros. A medida que lo lea, encontrará historias, aspectos destacados y fotos (todas tomadas por integrantes del equipo) que demuestran nuestros esfuerzos colectivos y muchos éxitos celebrados. Cada una de las instalaciones hizo aportes importantes para nuestro progreso a lo largo del año. Me complace verlos a TODOS representados en el informe. Esto demuestra la importancia de los aportes individuales que, colectivamente, nos llevan **HACIA DONDE VAMOS**.

Gracias por tomarse el tiempo de leer este informe y por continuar respaldando a Covia y a su trayectoria en ESG.

Atentamente,

Andrew Eich

Presidente y director ejecutivo

Acerca de Covia

Covia es un proveedor líder de minerales y soluciones en materiales especializados diversificados de alta calidad para los mercados industriales y de la energía. Los suministra mediante una red de distribución completa líder en el sector. Nuestros productos son componentes fundamentales que aparecen en la vida cotidiana. Facilitan la impecable vista desde su ventana, el blanco puro de su encimera, la textura uniforme de los búnkers en los campos de golf de primer nivel y la solidez y la resistencia de la pintura en sus paredes. Respalamos a nuestros clientes y creamos valor compartido gracias a los conocimientos sobre el mercado, una mentalidad de soluciones a largo plazo y una cultura de innovación. Desde minerales sin procesar hasta productos muy elaborados, nuestras ofertas suministran una funcionalidad innovadora a costos competitivos en diversos mercados duraderos y de alto crecimiento.

“Una ventana de emoción”, foto presentada por David Martínez, Jáltipan, VC

Creemos en el poder de las alianzas a largo plazo con base en la confiabilidad y en la innovación en pos de un éxito compartido.

NUESTRAS ÁREAS DE ENFOQUE	NUESTRAS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS
Excelencia comercial	<ul style="list-style-type: none"> • Precios y posicionamiento de mercado estratégicos • Enfoque en los segmentos • Motor y canales para el desarrollo de productos
Excelencia operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras en sistemas de seguridad y programas • Sistema de gestión de operaciones (OMS) • Optimización de activos • Inversiones en talento
Inversiones para el crecimiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliaciones de capacidad • Comercialización de nuevos productos • Productividad de los activos • Inteligencia comercial y análisis avanzados

Un resumen sobre Covia



Más de 2300
integrantes del equipo



Más de 2700
clientes en todo el mundo



Más de 300
productos



Más de 27
millones de toneladas vendidas



48 instalaciones de producción

3 laboratorios corporativos

2 plantas piloto

60 terminales de logística

10 oficinas en **4** países

NUESTROS MERCADOS

- Vidrio
- Recubrimientos y polímeros
- Productos para edificación
- Cerámicas
- Fundición
- Deportes y recreación
- Filtrado de agua
- Energía

NUESTROS PRODUCTOS

- Arena de sílice especializada
- Sienita nefelínica
- Feldespato
- Carbonato de calcio
- Arcilla
- Caolín
- Materiales recubiertos
- Soluciones de apuntalación
- Aditivos

NUESTRAS CAPACIDADES

- Subcontratación de mezcla de químicos a pedido
- Micronización
- Tratamientos térmicos
- Embolsado y envasado
- Logística
- Tratamiento superficial
- Soporte técnico
- Molienda
- Coloración de arena
- Recubrimiento con resina



IZQUIERDA: Nuestros productos, como Glassil® y Granusil®, son componentes clave en productos de vidrio y materiales de edificación

DERECHA: “Club de campo de Pittsburgh”, foto presentada por Laura Vasseur, Pittsburgh, PA

ABAJO: “Guion, un lugar para ver”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Guion, AR

IZQUIERDA: “Varios de nuestros productos”, foto presentada por el equipo de marketing de Covia

DERECHA: “Térmica en Fort Smith”, foto presentada por Laura Vasseur, Fort Smith, AR



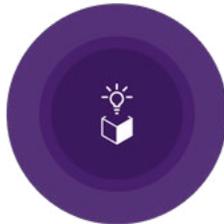
Nuestros valores refuerzan HACIA DONDE VAMOS

En Covia, creemos que hacer negocios de la manera correcta es la única manera posible. Los integrantes del equipo continúan dando vida a esta creencia compartida mediante la aplicación constante de los valores de Covia, el conjunto de compromisos de trabajar de manera segura y responsable, ofrecer soluciones impulsadas por los clientes y fortalecer nuestras alianzas. Estos valores definen nuestra cultura de desempeño y responsabilidad, y establecen el tono de nuestras acciones cotidianas y de las maneras en que interactuamos con clientes, comunidades, partes interesadas y entre nosotros.



La seguridad primero.

En todo lo que hacemos, es fundamental propiciar un entorno laboral seguro, algo más difícil en nuestro sector de actividad que en otros. Desde nuestras plantas hasta nuestras oficinas, la seguridad es fundamental, no solo para el bienestar de los integrantes del equipo, sino para nuestros clientes, nuestras comunidades y el medio ambiente.



Sea diferente.

Covia es un lugar donde ocurren cosas audaces. Favorecemos la innovación, la resolución creativa de problemas y la colaboración constructiva para evolucionar constantemente en nuestro negocio de maneras positivas. Logramos mejor esta cultura de colaboración e innovación mediante nuestro compromiso con tener una fuerza laboral verdaderamente diversa e inclusiva, donde las habilidades, las experiencias y las perspectivas únicas se celebran y se aprovechan.



Cumpla sus promesas.

Cuando cumplimos las promesas, nos responsabilizamos por nuestros compromisos y confiamos en los demás. Esto significa que creamos equipos que colaboran y los empoderamos. Finalmente, significa que nos esforzamos constantemente para superar las expectativas y celebrar el éxito.



Actúe con responsabilidad.

Tenemos dedicación en conducir negocios de manera sostenible porque es lo correcto y crea comunidades más sólidas para nuestros vecinos durante generaciones. Nos enorgullece respaldar las pasiones filantrópicas de los integrantes del equipo y ampliamos dicho respaldo mediante iniciativas de inversión comunitaria y donaciones económicas.

Hitos en la historia de nuestra empresa

Con orígenes hace aproximadamente 100 años, Covia se desarrolla mediante fusiones y adquisiciones estratégicas, excelencia operativa, carteras de productos sólidas, una mentalidad innovadora y capacidades que satisfacen las necesidades de nuestros clientes de la industria y del sector de la energía. Nuestra historia incluye muchos hitos en diversos sectores y mercados, con la colaboración de nuestras alianzas a largo plazo. Esperamos continuar aprovechando esta experiencia y este éxito en el desarrollo de relaciones futuras.

Para obtener más información sobre nuestro compromiso constante con los negocios responsables, además de la estructura y las prácticas de gobernanza corporativa, consulte la sección [Garantizar una gobernanza corporativa sólida](#) del presente informe.



Nuestro enfoque de ESG

"Mejores juntos", foto presentada por Miguel Ángel Reyes Soto, Ahuazotepec, PUE

A medida que continuamos sentando las bases para continuar el desempeño de Covia, reconocemos la importancia de satisfacer las necesidades de las partes interesadas en la actualidad y, además, de garantizar un futuro sostenible para las generaciones venideras con objetivos significativos y la programación en ESG. Nuestro compromiso con el desempeño en ESG tiene un largo alcance, a partir del directorio y del equipo de liderazgo ejecutivo (ELT) y hasta los integrantes del equipo de toda la organización. Cada cuatrimestre, el directorio recibe una actualización sobre el progreso y el desempeño en ESG. El directorio utiliza esta información en colaboración próxima con el ELT para ajustar y mejorar la dirección estratégica de los programas de ESG.

Mediante las **metas que inspiran**, tenemos el compromiso de ofrecer un impacto duradero en nuestros negocios, en las personas, en el planeta y en las comunidades donde vivimos y trabajamos. Esto establece un mapa firme para **HACIA DONDE VAMOS**.

Creemos que podemos marcar una diferencia positiva en el mundo, y esto impulsa la estrategia de ESG y nuestro compromiso con un progreso constante hacia los objetivos de ESG a corto y largo plazo.

Mediante las **metas que inspiran**:

- Garantizamos un entorno laboral seguro, saludable e inclusivo donde se respalda y celebra el desarrollo profesional y personal de los integrantes del equipo.
- Nos comprometemos a actuar a favor del clima mediante la reducción de emisiones de gases invernadero (GHG) en todas nuestras operaciones y a proteger el medio ambiente para las generaciones futuras mediante la conservación de recursos y la protección de la biodiversidad.
- Invertimos en las comunidades donde vivimos y trabajamos mediante esfuerzos de trabajo voluntario, aportes financieros e interacción constante para identificar y satisfacer las necesidades de las personas a quienes prestamos servicio.

Además, evaluamos los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU e identificamos 11 para los cuales creemos que podemos tener un impacto directo y que se alinean con las **metas que inspiran**. Esto demuestra nuestro enfoque reflexivo centrado en las partes interesadas al desarrollar nuestras aspiraciones en ESG y trabajar en pos de cumplirlas.



Estructura de gobernanza en ESG

DIRECTORIO Y EQUIPO DE LIDERAZGO EJECUTIVO

El liderazgo de Covia supervisa las políticas y prácticas de ESG, además de los riesgos y las oportunidades en relación con ESG.



DIRECTOR DE ESG

El cargo de director de ESG se creó en 2021 para reforzar el rol fundamental de ESG en las operaciones. El director de ESG es responsable de liderar y mejorar la estrategia y el programa de ESG para garantizar un progreso significativo hacia nuestros compromisos y nuestras metas establecidas.



COMITÉ DE ESG

El comité de ESG de Covia está compuesto principalmente de líderes funcionales. Esto ofrece alianzas y respaldo al programa de ESG para asegurar la integración con la estrategia general.



EQUIPOS DE CONDUCCIÓN EN ESG

- | | |
|--|---|
| Reducción de emisiones de gases invernaderos | Saneamiento y rehabilitación de tierras |
| Gestión del agua | Planes de acción para la comunidad |
| Conservación de la biodiversidad | |

Estos equipos específicos para cada meta se crearon en 2022 y se enfocan en identificar e implementar estrategias para facilitar la conciencia, la acción y el progreso en todas nuestras instalaciones y unidades de negocio.



ARRIBA: "Todo se resume en un día de trabajo", foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH

ABAJO: "Reunión de CAO", foto presentada por Amy Mathias, Cleveland, OH

Para obtener más información sobre nuestra estructura de liderazgo y nuestros mecanismos de gobernanza corporativa, consulte la sección [Garantizar una gobernanza corporativa sólida](#) del presente informe.



Interacción con las partes interesadas

Mediante la interacción reflexiva y constante con las partes interesadas, podemos obtener y compartir conocimientos y comentarios valiosos sobre nuestros esfuerzos organizativos y en ESG para asegurar el cumplimiento permanente de sus expectativas. En 2022, aumentamos la interacción con los integrantes del equipo, en particular, con mejoras en las plataformas de comunicación y con la presentación de talleres nuevos o mejorados e iniciativas de desarrollo, siempre en línea con el compromiso de respaldar el bienestar profesional y personal.

En la tabla siguiente, resumimos los distintos mecanismos mediante los cuales interactuamos con las partes interesadas clave y las mantenemos informadas. También reconocemos que escuchar es un componente fundamental de la interacción. Tenemos un compromiso con lograr conversaciones significativas continuas relacionadas con ESG.

GRUPOS DE PARTES INTERESADAS	CÓMO INTERACTUAMOS
Integrantes del equipo	Reuniones generales trimestrales de toda la empresa; Covia TV (letreros digitales); oportunidades de formación en línea; evaluaciones de desempeño; boletín trimestral Sand Paper; redes sociales; encuesta de interacción con los integrantes del equipo; iniciativas y talleres temáticos; sesiones de capacitación, incluida la capacitación anual en cumplimiento normativo, que trata nuestro enfoque sobre la denuncia de inquietudes éticas
Clientes	Eventos y exhibiciones comerciales de los clientes; EcoVadis y otras evaluaciones de ESG; comunicados de prensa; comunicaciones sobre precios y productos; redes sociales; actualizaciones del sitio web
Inversores	Extensión activa mediante conferencias, reuniones presenciales, comunicación por correo electrónico y videollamadas/llamadas telefónicas; llamadas y presentaciones sobre ganancias; comunicados de prensa; redes sociales; actualizaciones del sitio web
Socios comunitarios	Planes de acción para la comunidad (CAP); la fundación de Covia; redes sociales; oportunidades para voluntarios
Proveedores	Evaluaciones anuales/trimestrales; código de conducta para los socios comerciales; comunicaciones por correo electrónico; redes sociales; actualizaciones del sitio web



“Un compromiso con nuestras comunidades”, foto presentada por Mirthala Ledezma Treviño, Ahuazotepec, PUE

Premios y reconocimiento

United Way Torchbearer Award: En 2022, Covia recibió el galardón United Way Torchbearer Award de Cleveland, que reconoce a las corporaciones, los ejecutivos y los líderes en trabajo voluntario que se esfuerzan con United Way y las comunidades locales donde dan respaldo.

Sentinels of Safety: A la fecha, cuatro de las instalaciones de Covia obtuvieron el galardón Sentinels of Safety Award en seis ocasiones. Este premio, patrocinado por National Stone, Sand and Gravel Association, es el galardón para la seguridad en la minería con más años del país, y uno de los más prestigiosos.

Medalla de bronce de EcoVadis: En el primer año que informamos a EcoVadis, el proveedor de calificaciones y conocimientos en sostenibilidad para las empresas más grande del mundo, recibimos una medalla de bronce, con un puntaje mejor que el 50 % de las empresas que participan en las evaluaciones de EcoVadis.



Un progreso constante

2022 representó el primer año completo de Covia en desempeño medido en relación con las metas formalizadas en 2021. Las lecciones aprendidas durante el año nos dieron la oportunidad de ajustar varios programas e iniciativas, lo que fortaleció la capacidad de cumplir las metas para 2030 mediante un progreso parejo y sostenido hacia el futuro.

Aspectos destacados de ESG 2022

LIDERAZGO AMBIENTAL	IMPACTO SOCIAL POSITIVO	GOBERNANZA RESPONSABLE Y ÉTICA
<ul style="list-style-type: none"> Comenzamos la implementación en etapas del nuevo sistema de gestión ambiental (EMS) Llevamos a cabo una verificación con terceros del cálculo de nuestras emisiones Invertimos US\$1,7 millones en proyectos de capital destinados a reducir las emisiones Reciclamos el 97 % del agua utilizada en las instalaciones de Crane, TX Establecimos nuestra emblemática iniciativa para el cuidado de la comunidad en México 	<ul style="list-style-type: none"> Reducimos el índice general de incidencias en un 10 % en comparación con el año anterior Contratamos al vicepresidente de tecnología y celebramos el primer torneo de innovación entre los integrantes del equipo Prestamos servicio a nuestras comunidades con 10 800 de horas de trabajo voluntario de los integrantes del equipo Aportamos aproximadamente US\$1,2 millones a inversiones comunitarias Agregamos políticas de licencia militar paga, licencia por hijos y ausencia mejoradas a nuestra oferta de beneficios Presentamos el programa de líderes emergentes 	<ul style="list-style-type: none"> Firmamos el Pacto Mundial de la ONU Recibimos la medalla de bronce el primer año que participamos en la encuesta de EcoVadis Desarrollamos un proceso y una política con un plan de acción para la comunidad (CAP) formalizado Establecimos cinco equipos de conducción para metas específicas Logramos 750 horas de capacitación en seguridad cibernética para los integrantes del equipo Presentamos el código de conducta para los socios comerciales

"Partes interesadas de la comunidad", foto presentada por Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE



Metas que inspiran: ESG 2030



Aprovechamos nuestro extenso historial en responsabilidad corporativa mediante metas ambiciosas destinadas a acelerar el progreso y el desempeño en ESG hasta 2030. Estas son las **metas que inspiran Liderazgo ambiental, Impacto social positivo y Gobernanza responsable y ética.**

METAS QUE INSPIRAN: Liderazgo ambiental ESTADO



Reducción de las emisiones de gases invernaderos en un 20 % considerados por tonelada

PROGRESO LENTO
(trabajamos para enfrentar la situación)



Protección del suministro esencial de agua mediante el informe del consumo en todas las instalaciones y el reciclaje del 90 % de agua en las áreas con estrés hídrico

BUEN PROGRESO
(en curso)



Preservación, restauración y mejora de la biodiversidad mediante prácticas de conservación y saneamiento

PROGRESO LENTO
(trabajamos para enfrentar la situación)

METAS QUE INSPIRAN: Impacto social positivo ESTADO



Garantizar la seguridad e higiene de los integrantes del equipo mediante la mejora de el índice general de incidencias y la reducción de exposición potencial al sílice respirable

BUEN PROGRESO
(en curso)



Desarrollo de una cultura de diversidad e inclusión mediante la mejora de la representación entre la fuerza laboral y el liderazgo, y propiciar un mayor sentido de pertenencia entre los integrantes del equipo

PROGRESO LENTO
(trabajamos para enfrentar la situación)



Respaldo a nuestras comunidades mediante US\$10 millones en donaciones y 50 000 horas de trabajo voluntario de los integrantes del equipo

BUEN PROGRESO
(en curso)



Expansión de las ofertas de productos sostenibles mientras articulamos los beneficios inherentes para la sociedad

BUEN PROGRESO
(en curso)

METAS QUE INSPIRAN: Gobernanza responsable y ética ESTADO



Interacción con los integrantes del equipo y con las comunidades mediante actividades de interacción con los empleados y planes de acción para la comunidad en todas las ubicaciones

BUEN PROGRESO
(en curso)



Énfasis en ESG en la cadena de suministro mediante la institución de un código de conducta para socios comerciales y la implementación de un programa de evaluación de ESG

BUEN PROGRESO
(en curso)



Aumento de la transparencia corporativa mediante la participación en el Pacto Mundial de la ONU y la alineación de los informes en ESG con los marcos de trabajo prevalentes

BUEN PROGRESO
(en curso)

Liderazgo ambiental



“Abejorro Juan”, foto presentada por Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

EN ESTA SECCIÓN

Aprovechar las mejores prácticas en la gestión ambiental

Compromiso con las acciones contra el cambio climático

Uso responsable de los recursos

Respeto de la tierra, protección de la biodiversidad

En Covia, creemos que proteger el planeta y conservar sus recursos son parte de nuestras responsabilidades como entidad corporativa. Continuamos favoreciendo el liderazgo ambiental en toda la organización con acciones para tratar los desafíos del cambio climático, conservar recursos naturales como la tierra y el agua, y proteger la vida silvestre y otras formas de biodiversidad.

METAS QUE INSPIRAN



Aprovechar las mejores prácticas en la gestión ambiental

"Colaboración entre países", foto presentada por Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE

Nuestra dedicación con las operaciones sostenibles están firmemente incorporadas en la cultura de nuestra empresa. Creemos que comprender y gestionar el impacto ambiental orienta necesariamente **HACIA DONDE VAMOS**. Adoptamos políticas e iniciativas proactivas alineadas con nuestros objetivos de liderazgo ambiental para identificar áreas de importancia y expectativas detalladas para los integrantes del equipo y socios comerciales.

Nuestra [declaración ambiental](#) detalla nuestro amplio enfoque para la protección y la conservación del medio ambiente y define nuestras obligaciones para:

- Cumplir los requisitos ambientales y las normas del sector de actividad que correspondan.
- Comprender nuestros impactos potenciales en el medio ambiente para minimizar los riesgos y las responsabilidades.
- Gestionar las tierras de manera responsable durante todo el ciclo de operaciones.

Incorporamos objetivos ambientales en nuestra estructura de remuneración para el liderazgo y en los procesos de evaluación de desempeño de toda la empresa, a fin de hacer un mejor seguimiento del progreso e incentivar las prioridades de liderazgo ambiental.

Nuestra expectativa es que todos los integrantes del equipo y socios comerciales de Covia cumplan esta declaración. Evaluamos con frecuencia el desempeño para asegurarnos de operar según nuestros objetivos de liderazgo ambiental. Además, promovemos el cumplimiento normativo en cada una de las instalaciones mediante prácticas rigurosas de supervisión y al favorecer una cultura de responsabilidad entre los integrantes del equipo.

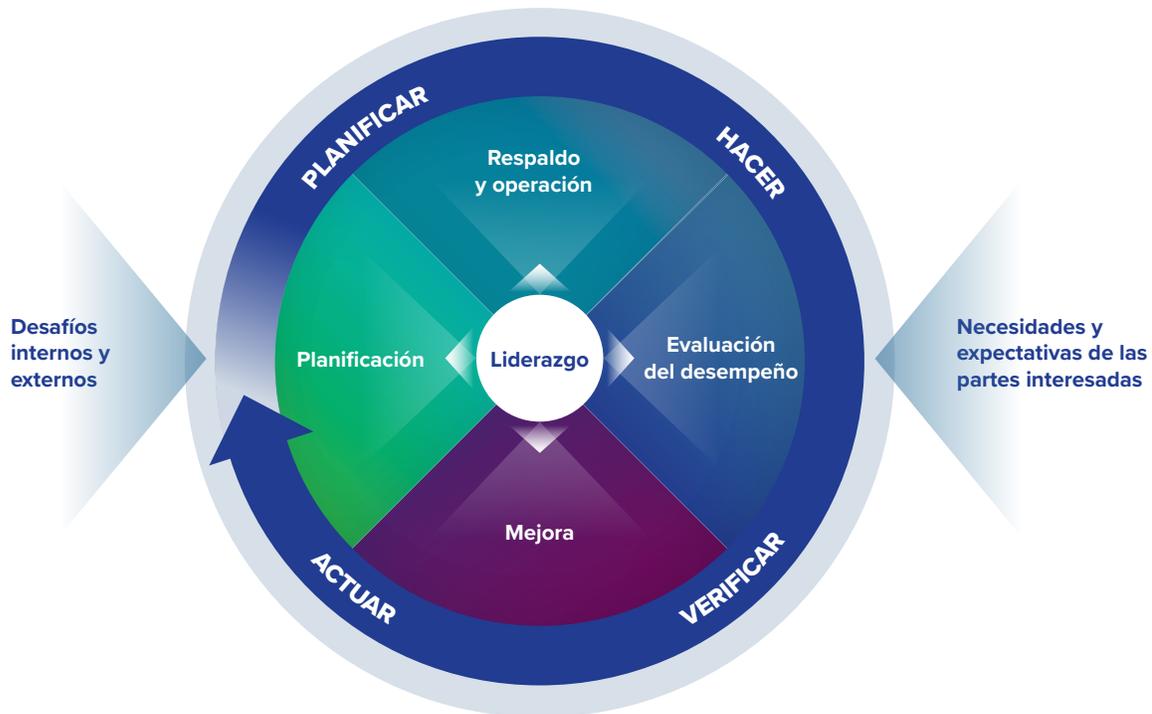
Nuestro sistema de gestión ambiental

Continuamos comprometidos con la mejora continua en relación con nuestro desempeño ambiental y nos enfocamos en impulsar la uniformidad en sistemas y procesos para satisfacer las necesidades de nuestra organización y de las partes interesadas. En 2022, comenzamos la implementación en etapas del nuevo sistema de gestión ambiental (EMS), con base en las normas ISO 14001 con aceptación internacional. El nuevo sistema, que desarrollamos y finalizamos en 2021, permite mejoras en el desempeño ambiental en general al ofrecer:

- Mayores predictibilidad, uniformidad y eficiencia en la gestión de nuestras obligaciones ambientales.
- Direccionamiento y asignación eficaces de nuestros recursos de gestión ambiental.
- Marcos de trabajo comprobados para las actividades de alto impacto, como la prevención de la contaminación, la gestión de tierras y el uso del agua.
- Mecanismos estandarizados para recopilar datos e informar, a fin de medir, monitorear y compartir el progreso con eficacia ante las partes interesadas.

Una evaluación de riesgos y un análisis de deficiencias completos resultaron en la implementación del nuevo EMS en cinco instalaciones en 2022: **Elco, Illinois; Tamms, Illinois; Marston, North Carolina; Canoitas, Coahuila; y Lampazos, Nuevo León**. Continuamos con el proceso de implementación del EMS en instalaciones adicionales durante 2023.

ELEMENTOS DEL SISTEMA EMS



El marco de trabajo utilizado para desarrollar el EMS puede aplicarse a otros aspectos críticos del negocio, como seguridad e higiene y gestión de la calidad, para reforzar la alineación con las normas internacionales. Para obtener más información sobre nuestros esfuerzos en estas áreas, visite las secciones [Garantizar una mentalidad para la seguridad primero](#) e [Innovación y sostenibilidad de los productos](#) del presente informe.

Los esfuerzos de mejora continua favorecen el desempeño ambiental

Hace varias décadas que Covia mantiene un enfoque importante en la mejora continua para mejorar el desempeño operativo, favorecer la innovación y, significativamente, reducir su huella ambiental. Año a año, hacemos un seguimiento de los proyectos de mejora de todas las instalaciones. Identificamos los problemas específicos que debemos resolver, las soluciones implementadas y el resultado de los proyectos. En 2022, llevamos a cabo 130 proyectos de mejora en relación con nuestra huella ambiental, con aproximadamente la mitad hacia el progreso de las **metas que inspiran**.

“El proceso de mejora continua (CIP) de Covia se originó en departamento de operaciones en 1989. Desde entonces, el CIP amplió su impacto a toda la empresa y demostró su valor una y otra vez. El CIP es una estrategia a largo plazo impulsada por procesos que continuará sosteniendo la cultura de innovación que desarrollamos en respaldo de nuestros planes para un crecimiento futuro significativo”.

– John Quinn, director de calidad, Ottawa, IL

Certificación en industria limpia en México

En conformidad con nuestro enfoque en cumplimiento ambiental y mejora continua, las plantas de **Ahuazotepec, Puebla; Tlaxcala, Tlaxcala; y Lampazos, Nuevo León**, continúan manteniendo la certificación en industria limpia de México.

Se trata de un programa de evaluación del cumplimiento independiente y voluntario que procura proteger el equilibrio ecológico del país.

Las auditorías ambientales llevadas a cabo en cada una de las tres plantas se enfocan en la evaluación del sistema de gestión ambiental de cada una de dichas plantas, además del cumplimiento ambiental y de la alineación con las mejores prácticas en las áreas de uso del agua, reducción de desechos, eficiencia energética, conservación del suelo, calidad del aire y protección de los recursos naturales.

Compromiso con las acciones contra el cambio climático

"Un poco de suciedad no es perjudicial", foto presentada por Kelsey Wortham, Guion, AR

Nuestro compromiso con las acciones contra el cambio climático se refleja en los esfuerzos de responsabilidad ambiental y en las **metas que inspiran**. Además de monitorear y recopilar datos sobre las emisiones de gases invernadero (GHG) de alcance 1 y 2 en las instalaciones mineras y de procesamiento durante varios años, en 2022 tomamos medidas para mejorar los procesos y medir el progreso hacia la reducción de las emisiones con mayor exactitud.



Metas que inspiran en el liderazgo ambiental

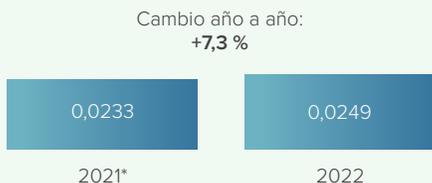
Reducción de las emisiones de gases invernadero

Continuamos avanzando en nuestros compromisos para enfrentar el cambio climático según el ODS de la ONU 13: Acción por el clima.

META: Reducir las emisiones de gases invernadero de alcance 1 y 2 en un 20 % considerados por tonelada antes de 2030 (en comparación con la referencia de 2021).

Progreso en 2022: Durante el año, hicimos verificar por terceros nuestra metodología para el cálculo de emisiones de gases invernadero en conformidad con el [protocolo sobre gases invernadero](#), que ofrece normas contables sobre gases invernaderos aceptadas mundialmente. Mediante este proceso, mejoramos la exactitud de las mediciones, para promover una mayor confiabilidad y transparencia en los informes sobre gases invernadero. De este modo, identificamos leves discrepancias en las métricas para 2021, lo cual produjo un aumento de aproximadamente el 10 % en la referencia, y que se reflejan en los datos siguientes. Para asegurar un enfoque constante en esta meta importante, en 2022 creamos un equipo de dirección interfuncional dedicado para supervisar los esfuerzos de reducción de emisiones en pos de nuestra meta para 2030. Para consultar nuestro consumo de energía por tipo, consulte la [página 75](#) del presente informe.

GASES INVERNADERO/TON: 2021-2022
(MT CO₂e/ton)



EMISIONES DE GASES INVERNADERO: 2021-2022
(miles de MT CO₂e)



*Los datos de referencia de 2021 se reformularon después de la verificación de nuestra metodología para el cálculo de las emisiones.

Ejecución de la estrategia para el clima

Además de mejorar nuestros métodos de recopilación de datos, monitoreamos con atención nuestras emisiones año a año para orientar la asignación de recursos, tomar las medidas correctivas necesarias y asegurarnos de progresar hacia la meta de 2030. El desempeño de 2022, que representó un aumento general en las emisiones, estuvo afectado por diversos factores, como una producción planificada más alta, un mayor uso de energía debido a temperaturas más bajas de lo esperado en algunas instalaciones de los EE. UU. y mayor procesamiento de materiales en una de nuestras minas de mayor tamaño.

No obstante, la reducción de las emisiones y el aumento de la eficiencia energética continúan siendo centrales en nuestra estrategia para el clima. Continuamos monitoreando nuestro desempeño y evaluando nuestras mayores oportunidades y nuestros mayores riesgos en relación con el clima para identificar áreas donde podemos mejorar. Esto incluye la inversión en soluciones que creemos que nos permitirán lograr la meta de reducción de emisiones de gases invernadero antes de 2030, como:

- Aumentar el uso de energías renovables y fuentes de combustible con una menor huella de carbono, como el propano y el gas natural.
- Mejorar las eficiencias del transporte para materias primas y productos terminados.
- Instalar tecnologías más eficientes y con menores emisiones para compensar las operaciones que requieren mucha energía.
- Participar en convenios para la compra de energía que respalden el desarrollo general de una infraestructura de energía solar y comprar compensaciones de carbono para aumentar nuestro impacto positivo.

En 2022, llevamos a cabo diversos proyectos específicos para cada una de las instalaciones a fin de respaldar las mejoras en la eficiencia energética:

- Desplazamos un compresor de aire a un área calentada de las instalaciones de **Black Lab Serena, Illinois**, para limitar el uso de combustible.
- Mejoramos la iluminación exterior de las instalaciones de **Black Lab Chardon, Ohio**, con bombillas LED de alta eficiencia que ahora pueden funcionar con temporizador.
- Reemplazamos compresores de mayor antigüedad e ineficientes en las plantas de **Hephzibah, Georgia**, y **Lampazos, Nuevo León**, con compresores nuevos que tienen eficiencia energética.
- Aislamos el edificio de mantenimiento de las instalaciones de **Troy Grove, Illinois**, para reducir la cantidad de energía requerida para calefacción y enfriamiento.

En 2022, invertimos US\$1,7 millones en proyectos de capital destinados a reducir nuestra huella de carbono general.

Además, continuamos buscando maneras convalidadas de automatizar la recopilación de datos, a fin de reducir el riesgo de errores humanos en nuestros informes y promover las decisiones reforzadas con datos de la mayor confiabilidad posible.

ARRIBA: "Día Mundial del Medio Ambiente", foto presentada por Abel Oswaldo Cabada Mendoza, Canoitas, CH

ABAJO: "La belleza de Ahuazotepec", foto presentada por Ana Laura Obregón Jiménez, Ahuazotepec, PUE



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Esfuerzos internacionales para mitigar nuestra huella climática

Debido a que nuestras operaciones requieren mucha energía, la reducción de nuestra huella de carbono es una responsabilidad compartida. En 2022, los integrantes del equipo contribuyeron a la protección del medio ambiente de maneras únicas y significativas.

En un país considerado uno de los centros de la innovación sustentable, los integrantes del equipo de **Fredericia, Dinamarca**, aprovechan tecnologías de vanguardia para reducir nuestra huella de carbono. De hecho, las instalaciones tienen un objetivo de una reducción absoluta del 70 % en emisiones de gases invernadero antes de 2030. Los integrantes del equipo comenzaron a identificar oportunidades para lograr esta meta, que incluirá el uso de fuentes de energía renovables para necesidades de calentamiento en el procedimiento de recubrimiento con resina a fin de reducir el uso de gas licuado de petróleo (LPG).

En 2022, los integrantes del equipo permanecieron muy enfocados en la planificación de la producción para impulsar el progreso sobre este objetivo y para compensar el aumento global en el precio de la energía. Esto incluyó el ajuste de una parte de los equipos de las instalaciones para que funcionaran durante momentos de menor demanda en la red de energía y el reemplazo de un ventilador de alto consumo con una opción más eficiente.

Otras iniciativas en curso para la reducción de emisiones destinadas a lograr el objetivo de Dinamarca:

- Sopladores de alta eficiencia en los procesos de producción.
- Abastecimiento de al menos el 40 % de la electricidad de turbinas de viento.
- Retirar los montacargas existentes para usar unidades eléctricas.
- Abastecimiento local de los materiales requeridos para reducir las emisiones del transporte.

Para lograr el monitoreo en tiempo real del consumo de energía, la planta de **Ottawa, Minnesota**, llevó a cabo una auditoría completa de la energía durante el año para comprender mejor los usos de electricidad y combustible en las instalaciones e identificar oportunidades para lograr una mejor eficiencia. Mediante la auditoría, determinamos que el método existente de usar facturas de energía históricas para el seguimiento del consumo no incluía los conocimientos necesarios para mejoras significativas.



“Mar de hierba”, foto presentada por Jordyn Richmond, Roff, OK

Los integrantes del equipo instalaron un sensor de pulsos en los medidores eléctricos de las instalaciones para una retroalimentación más instantánea y en asociación con los servicios públicos locales ahora tienen acceso a datos en tiempo real, además de informes mensuales y anuales.

Después de desarrollar un punto de referencia a partir de estos datos, los integrantes del equipo pueden modificar los equipos y procesos de las instalaciones para evitar el consumo máximo y ahorrar en energía y costos. Al mirar hacia el futuro, planeamos llevar a cabo auditorías similares en otras instalaciones para comprender mejor cómo reducir las necesidades energéticas en nuestras operaciones.

Para continuar con nuestros esfuerzos colectivos a fin de reducir las emisiones y mejorar la confiabilidad de la red de energía en momentos de uso máximo, las **operaciones de sienita nefelínica (NSO) de Ontario, Canadá**, participan en el programa de ajuste global y respuesta ante la demanda para operadores independientes de sistemas de electricidad (IESO). El programa tiene el objetivo de restaurar el equilibrio entre la oferta y la demanda de electricidad para compensar los impactos compartidos de una mayor volatilidad en el mercado de la energía.

Mediante los sistemas de monitoreo del uso de energía y de gestión de la producción que tenemos implementados, podemos aportar a estos programas significativos sin resignar la capacidad de **cumplir las promesas** a nuestros clientes.

Gestión de la contaminación del aire y sonora

Nuestra [declaración ambiental](#) detalla la misión de prevención de la contaminación en todas nuestras operaciones. Promovemos la mejora continua y una gestión responsable de nuestros procesos y procedimientos para minimizar los riesgos e impactos ambientales, incluida la mitigación de la contaminación del aire y sonora.

Algunas de las medidas que tomamos incluyen pulverizar agua sobre las calles para que el polvo y la tierra no lleguen al aire, equipar las instalaciones con sistemas de recolección del polvo, monitorear el ruido para que cumpla las normas ocupacionales y ambientales, restringir los tiempos en minería y explosiones para reducir el impacto del ruido en las personas cercanas e instalar tecnologías de aislamiento sonoro y eliminación del ruido para prevenir la contaminación sonora innecesaria. Por ejemplo, en 2022, las instalaciones de **Fredericia, Dinamarca**, implementaron medias de aislamiento sonoro para compensar la contaminación sonora de las cintas transportadoras vibratorias de enfriamiento. Así, se logró un entorno más productivo e higiénico para los integrantes del equipo y la vida silvestre circundante.

Nos esforzamos por lograr entornos laborales y ecosistemas seguros e higiénicos y por ser buenos vecinos. Valoramos los comentarios de las partes interesadas y trabajamos con residentes y líderes de la comunidad para asegurarnos de que estén satisfechos con las acciones y el enfoque de gestión del aire y del ruido.

.....
ARRIBA: "Abeja amarilla", foto presentada por Abel Oswaldo Cabada Mendoza, Canoitas, CH

CENTRO: "La presa azul", foto presentada por Gustavo Ríos Zepeda, Jáltipan, VC

ABAJO: "Vuelo", foto presentada por Brandon Wilson, Roff, OK



Uso responsable de los recursos

"Estanque de Pevely", foto presentada por Jordyn Richmond, Pevely, MO

Covia tiene el privilegio de gestionar diversos recursos naturales. Por eso, la conservación y el bienestar de la comunidad están profundamente incorporados en las maneras en que operamos las instalaciones de minería y procesamiento. En 2022, continuamos invirtiendo en capacidades adicionales y creamos estrategias para mejorar nuestra capacidad de lograr los objetivos de conservación del agua y gestión de desechos.

Liderazgo en relación con el agua

La conservación del agua continúa siendo una alta prioridad para nosotros, debido a su importancia en las comunidades locales y a la índole de nuestras operaciones, que requieren un uso intensivo de este recurso.

Además, el agua tiene un rol fundamental en la seguridad, el desempeño y la calidad de los productos de Covia. Nuestra estrategia para la gestión del agua tiene dos aspectos principales:

1. Optimizar la eficiencia de nuestras actividades de producción en relación con el uso de agua.
2. Aumentar la reutilización de agua mediante la implementación de una meta agresiva de reciclaje de agua.



Metas que inspiran en el liderazgo ambiental

Protección del suministro esencial de agua

En 2022, continuamos alineando la estrategia de gestión del agua con los objetivos de la ONU en relación con la disponibilidad y la gestión sostenible del agua, tal como se define en el ODS 6: Agua limpia y saneamiento.

META: Reciclar el 90 % del agua en las instalaciones de áreas con estrés hídrico y ampliar los informes sobre el consumo en todas las instalaciones.

Progreso en 2022: Durante este año, implementamos capacidades para informar el consumo de agua en seis de nuestras instalaciones. Actualmente, el 80 % de las instalaciones hace un seguimiento del consumo de agua. Continuamos trabajando con el resto de las instalaciones para aumentar la cantidad que lo informan.

Al 31 de diciembre de 2022, el 25 % de las instalaciones de Covia en áreas con estrés hídrico logró la meta de reciclar el 90 % o más del agua utilizada en sus operaciones.

Además, creamos un equipo de dirección interfuncional dedicado para supervisar los esfuerzos en relación con el agua en pos de nuestra meta para 2030.

Para obtener más información sobre los esfuerzos de conservación del agua en todas nuestras instalaciones, consulte la próxima página del presente informe.

Las instalaciones de Covia mantienen planes únicos de gestión o conservación de aguas superficiales o subterráneas con base en requisitos reglamentarios locales, regionales y nacionales. Algunos elementos típicos de estos planes son garantizar la calidad del agua, llevar a cabo evaluaciones de riesgo del agua, conservar recursos de agua dulce, reciclar agua y respaldar el acceso de las comunidades al agua limpia.

Además, nos asociamos con organizaciones locales para respaldar un mayor acceso a recursos hídricos seguros. Esto incluye la participación en proyectos enfocados en la seguridad, la calidad y la conservación hídricas, y en la protección de los cursos de agua en las áreas próximas a nuestras instalaciones.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Prioridad de la conservación del agua en nuestras instalaciones

El compromiso de un liderazgo responsable en relación con el agua es compartido en toda nuestra organización. En 2022, nuestras instalaciones continuaron aprovechando nuevas tecnologías y estrategias innovadoras de conservación para reducir el consumo, preservar los suministros de agua locales y mejorar la calidad del agua.

La planta de **Crane, Texas**, detectó una oportunidad para conservar mejor el agua en las instalaciones y tomó medidas para proteger el suministro de agua local. La planta, ubicada en un área con estrés hídrico, introdujo agentes de extracción de agua en el proceso para permitir que el agua se libere con mayor rapidez de la arena y para prevenir la pérdida excesiva de agua. Como resultado, Crane actualmente recicla aproximadamente el 97 % del agua utilizada en sus operaciones.

Los integrantes del equipo de la planta de **Canoitas, Coahuila**, aportaron a los esfuerzos de conservación del agua mediante la inversión en nuevas tecnologías para mejorar el acceso a datos de utilización de agua en tiempo real, además de la instalación de un nuevo sistema de tuberías para mejorar las capacidades de reciclaje.

En la mina de **Zacatlán, Puebla**, mantenemos dos sistemas de aguas superficiales que ofrecen acceso al agua limpia a 800 residentes locales. Además, en asociación con el gobierno municipal de Zacatlán,

Utilización del agua

Debajo incluimos un resumen del volumen de agua dulce retirada y consumida en las instalaciones que tienen mecanismos de informe. Los informes actuales son específicos de cada una de las instalaciones, pero aumentaremos la divulgación hasta que el 100 % pueda informar su desempeño en gestión del agua.

DATOS SOBRE EL AGUA PARA 2022

Cantidad total de agua dulce retirada (miles de metros cúbicos)	37 013
Cantidad total de agua dulce consumida (miles de metros cúbicos)	16 991
Instalaciones con mecanismos para producir informes sobre el agua (porcentaje de la cantidad total de instalaciones)	80 %



“Un millón de árboles”, fotos presentadas por Mirthala Ledezña Trevino, Zacatlán, PUE

el gobierno del estado de Puebla, la Comisión Nacional Forestal y el Sistema Operativo de Agua Potable, tenemos el compromiso de reforestar más de un millón de árboles durante los próximos tres años en áreas de recarga de acuíferos, a fin de aumentar el suministro de aguas subterráneas en la región.

Las instalaciones de **Dividing Creek, Nueva Jersey**, agregaron una línea de agua al lugar de almacenamiento de contenedores de crudo, que dirige el exceso de agua para su reutilización inmediata en la planta. Así, se requiere menos agua dulce. Las instalaciones, en asociación con la municipalidad, también ayudaron a retirar una represa ubicada en un curso de agua local para devolver el caudal a la cuenca de la bahía de Delaware y restaurar los peñascos del río Maurice a su estado natural.

Gestión de desechos

En Covia, promovemos las prácticas para la gestión de desechos destinadas a reducir el volumen que generamos, además de favorecer el procesamiento responsable de dichos desechos. Tenemos el compromiso de cumplir con las leyes y los reglamentos locales, regionales y nacionales en relación con la gestión y el reciclaje de los desechos y la eliminación correcta de los desechos. Nuestras instalaciones típicas de minería y procesamiento tienen un plan de eliminación de los desechos minerales que se revisa anualmente y se actualiza según resulta necesario. También tenemos programas de reciclaje e iniciativas de desvío en diversas instalaciones, como en la sede central de **Independence, Ohio**, donde compostamos desechos alimenticios y reciclamos papel, vidrio y plástico.

El equipo de dirección para los desechos, creado en 2022, tiene la responsabilidad de identificar la cantidad de desechos que generamos y de hallar oportunidades para reciclar o reutilizar a fin de mantener los materiales fuera de los vertederos. Mediante una medición más precisa del impacto de nuestros desechos, tenemos el objetivo de aumentar la transparencia en relación con nuestro

desempeño y de identificar áreas para mejoras adicionales. Después de la implementación de nuestro nuevo EMS, el equipo creó un plan de procedimiento e implementación para informar los criterios en relación con los desechos en todas las instalaciones antes de 2025. Continuamos enfocándonos en la optimización del consumo de agua y reduciendo los desechos minerales mediante la utilización del exceso de materiales como relleno sanitario cuando resulta factible durante los proyectos de saneamiento. Además, trabajamos en la cadena de valor para buscar maneras de reducir el uso de materiales y desviar los desechos para mantenerlos fuera de los vertederos. Mediante la iniciativa de embalajes reciclables, nos asociamos con determinados proveedores para recibir los suministros en bolsas reutilizables.

En 2022, completamos 10 proyectos de mejora relacionados con el agua para beneficiar a las comunidades y los ecosistemas locales y lograr ahorros importantes en los costos de la organización.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Favorecer prácticas para la gestión de desechos

En 2022, nuestras instalaciones continuaron identificando maneras de reciclar y reutilizar desechos para reducir la huella ambiental. Al mismo tiempo, las instalaciones continuaron innovando mediante la implementación de prácticas más responsables de gestión de materiales.

La planta de **Elco, Illinois**, comenzó a utilizar una película biodegradable mejorada para fijar los materiales embolsados. Esta película tiene una tasa de degradabilidad mayor al 60 % en menos de dos años, una ventaja importante sobre los materiales de embalaje anteriores que tenían un tiempo de descomposición de 100 años o más.

En la planta de **Jáltipan, Veracruz**, los operarios tenían una visibilidad limitada al llenar silos de producto. Esto resultaba con frecuencia en que los silos rebalsaran y en la pérdida de producto. Para enfrentar el problema, los integrantes del equipo instalaron un transmisor para comunicar la capacidad en tiempo real. Además, los operarios también retroacondicionaron las cintas transportadoras utilizadas en las instalaciones con paredes más altas para prevenir los derrames. Así, lograron que se perdiera menos producto y protegieron las cintas transportadoras de un desgaste excesivo.



"Vivero Santuario de las Iguanas", foto presentada por Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

La planta de **Troup, Texas**, frecuentemente halla arcillas que no son adecuadas para la producción de mosaicos. Históricamente, estas arcillas se extraían y posteriormente se desechaban. En 2022, los integrantes del equipo pudieron reducir un caudal de desechos minerales mediante un contrato con un fabricante local de ladrillos que puede utilizar este material en sus procesos.

Respeto de la tierra, protección de la biodiversidad

“Aves acuáticas”, foto presentada por Mike Walters, Fort Smith, AR

Covia es responsable de más de 80 000 acres de terreno. La planificación para un uso responsable del terreno está incorporada en el ciclo completo de nuestras operaciones, desde un enfoque cuidadoso a la planificación temprana del desarrollo y de las operaciones hasta la etapa de producción y hasta el proceso de saneamiento en colaboración destinado a proteger, restaurar y nutrir el terreno y la biodiversidad. A lo largo de las décadas, colaboramos con la restauración de diversos ecosistemas que incluyen humedales, bosques, haciendas, zonas costeras, praderas y más.

Empoderar a nuestras instalaciones para promover esfuerzos de biodiversidad

Nuestro trabajo en la protección del entorno natural de las comunidades es una iniciativa que abarca toda la empresa. El enfoque de gestión responsable del terreno está muy localizado y enfocado en las necesidades únicas de las comunidades cercanas a nuestras instalaciones. Cada una de las instalaciones de Covia debe presentar un plan de acción para la comunidad (CAP) que especifique áreas prioritarias para aprovechar las oportunidades ambientales y los proyectos futuros de saneamiento en las comunidades cercanas. Estos planes se evalúan en cada una de las instalaciones para que tengan el mayor impacto a nivel local.

Para obtener más información sobre los requisitos y procesos de CAP, consulte la sección [Gobernanza responsable y ética del presente informe](#).

Solicitamos la opinión de los entes reguladores y de la comunidad para la restauración de los terrenos a nuestro cuidado para su mejor utilización, y la más sostenible, y nuestros proyectos de saneamiento incrementales ponen prioridad en la restauración proactiva. Durante el año, el equipo de dirección interfuncional para el saneamiento y rehabilitación de tierras desarrolló procedimientos y flujos de trabajo formalizados para establecer un presupuesto más adecuado para el saneamiento. Este nuevo enfoque centralizado está destinado a asegurar que nuestras plantas cuenten con los recursos necesarios para poner prioridad en la protección de nuestros ecosistemas locales.

Tenemos el compromiso de incluir a las partes interesadas mediante la interacción con vecinos, gobiernos, grupos de pueblos originarios y expertos interdisciplinarios para la consideración plena de los factores ecológicos, sociales y económicos en el uso del terreno.

PROCESO DE COVIA PARA EL USO DEL TERRENO

Planificación temprana para el desarrollo, las operaciones y el saneamiento

Preparación y puesta en funcionamiento

Producción plena, saneamiento progresivo

Desafectación y saneamiento del terreno

Determinación del mejor uso después de Covia p. ej., parque estatal, reserva natural, establecimiento agrícola, etc.



Metas que inspiran en el liderazgo ambiental

Conservación, restauración y mejora de la biodiversidad

Durante el año, volvimos a establecer prioridad en nuestro compromiso con la biodiversidad y el saneamiento, en alineación con el ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres.

META: Implementar una iniciativa de conservación de la biodiversidad en todas las instalaciones, con el 50 % de las de minería y procesamiento certificado por Wildlife Habitat Council (WHC) o con un certificado equivalente.

Progreso en 2022: En 2022, 16 de las instalaciones activas de minería y procesamiento tenían el certificado de WHC y actualmente el porcentaje total de tales certificaciones permanecen iguales año a año en un 33 %. Para favorecer certificados adicionales, identificamos nueve instalaciones que comenzarán el proceso para obtener el certificado de WHC con el respaldo del equipo de dirección para la conservación de la biodiversidad.

Además, establecimos un marco de trabajo y un proceso formales para la iniciativa de conservación de la biodiversidad que comenzaremos a probar en 2023.

Finalmente, creamos un equipo de dirección interfuncional dedicado para supervisar los esfuerzos en relación con la conservación de la biodiversidad en pos de nuestra meta para 2030.

META: Desarrollar e implementar un plan de conservación para el 100 % de las instalaciones mineras que donde hay especies en riesgo.

Progreso en 2022: Durante el año, nos asociamos con un consultor externo para comenzar a desarrollar planes de conservación para las instalaciones donde hay especies en riesgo. Esperamos comenzar una implementación en etapas en determinadas instalaciones a partir de 2023.

META: Mejorar la proporción de terreno rehabilitado en relación con terreno alterado (en comparación con el punto de referencia de 2021).

Progreso en 2022: A finales de 2022, la proporción de terreno rehabilitado en relación con terreno alterado era de 1:25, en comparación con 1:8 en 2021. El desempeño de 2022 se vio afectado por alteraciones adicionales del terreno en varias instalaciones de minería y procesamiento que superaron los avances en saneamiento que tuvimos en el año.

Para ocuparnos del desempeño de 2022, establecimos expectativas claras para la gestión del terreno y un respaldo presupuestario centralizado más eficaz en nuestras instalaciones a fin de mejorar la proporción. Además, creamos un equipo de dirección interfuncional dedicado para supervisar los esfuerzos en relación con el saneamiento del terreno en pos de nuestra meta para 2030.

IZQUIERDA: "Buscando miel", foto presentada por Gloria González Alfonso, Jáltipan, VC

DERECHA: "La mejor vista de NSO", foto presentada por Prashant Dave, Havelock, ON



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Promoción de la biodiversidad mediante la protección de las poblaciones de polinizadores

Las abejas, al igual que los demás polinizadores, son fundamentales para la protección de la vida cotidiana y respaldan las fuentes de alimentos para los seres humanos y la vida silvestre en todas partes. No obstante, en todo el mundo las poblaciones de polinizadores se están reduciendo a una velocidad inusitada debido al estrés ecológico por la pérdida de hábitat, las enfermedades, los patrones climáticos extremos, el mayor uso de pesticidas y otros factores.

Durante todo el año, varias instalaciones de Covia ofrecieron respaldo a las poblaciones de polinizadores mediante la organización de iniciativas para la concientización de los integrantes del equipo y de las comunidades, con panales y jardines para polinizadores en el lugar y la interacción con productores apícolas y organizaciones locales para proteger estas importantes especies en riesgo.

La planta de **Jáltipan, Veracruz**, estableció una iniciativa apícola comunitaria emblemática que se enfoca en:

1. Proteger la población de abejas en descenso.
2. Desarrollar habilidades apícolas entre las comunidades cercanas para favorecer las oportunidades de empleo.
3. Aumentar el ingreso de los participantes, en particular entre las mujeres.

En 2022, el programa patrocinó la instalación de dos establecimientos apícolas comunitarios con un total de 50 colmenas, que se anticipa que produzcan un total de 2000 litros de miel en la temporada de 2023 y generen US\$15 000 en ingresos adicionales para los productores apícolas de la comunidad. Los integrantes del equipo de Jáltipan mantienen ellos mismos las colmenas después de asistir a capacitación sobre producción agrícola o subcontratan la administración de los establecimientos a integrantes de la comunidad capacitados.

Para obtener más información sobre nuestra iniciativa apícola comunitaria emblemática, mire [este](#) video.

La planta de **Portage, Wisconsin**, se asocia con un establecimiento apícola local para mantener dos colonias de abejas en el terreno saneado de las instalaciones. Además, los integrantes del equipo de las instalaciones de **Best Sand Chardon, Ohio**, y de **Tunnel City, Wisconsin**, mantienen colmenas en su tiempo libre.

En **Kermit, Texas**, los integrantes del equipo se asocian con Bee for Life para reubicar los enjambres cuando pasan por las instalaciones.



“Un día de miel”, fotos presentadas por Mirthala Ledezña Trevino, Jáltipan, VC

En las instalaciones de **Junction City, Georgia; McIntyre, Georgia;** y **Black Lab Serena, Illinois**, los integrantes del equipo mantienen plantas, flores, hierbas y árboles nativos para las poblaciones de polinizadores locales. Además, las instalaciones de **Portage, Wisconsin**, participaron en el “mayo sin cortar el césped” en 2 acres del terreno para ayudar a los polinizadores y a los insectos a crecer durante el mes.

Las instalaciones de **Guion, Arkansas**, mantienen la [certificación de Waystation](#) para el cuidado de las mariposas monarca con los recursos necesarios para que produzcan generaciones sucesivas y continúen migrando.

Las instalaciones de **Tunnel City, Wisconsin**, se asociaron con el Servicio de Pesca y Vida Silvestre de los EE. UU. y con el plan de conservación del hábitat en todo el estado de Wisconsin para la mariposa azul Karner a fin de crear entornos adecuados y conservar esta especie en riesgo. A la fecha, se incluyeron 111 acres en el plan de conservación del hábitat, donde se sembraron semillas de lupino. Los integrantes del equipo de estas instalaciones con frecuencia cuentan la cantidad de observaciones de esta mariposa y las informan anualmente. Desde 2019, las observaciones confirmadas aumentaron en más del 35 %.

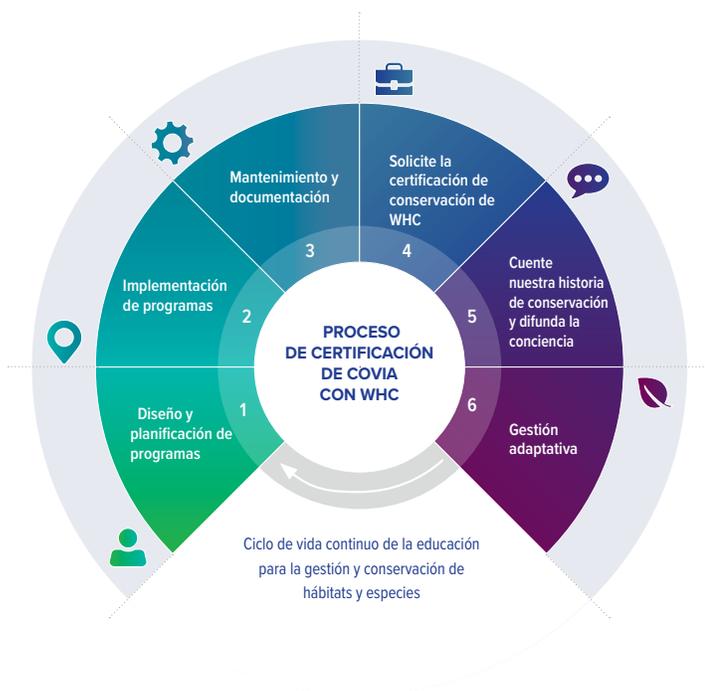
“Me enorgullece trabajar en una empresa que toma con seriedad el liderazgo ambiental y nos ofrece el respaldo que necesitamos. Cuando comenzaron las operaciones en Tunnel City, la amenazada mariposa azul Karner no existía en nuestras instalaciones. Mediante medidas estratégicas, pudimos establecer una población aquí y nos complace observar a medida que la cantidad de mariposas continúa aumentando año a año. Durante la temporada en que abundan, es imposible visitar la oficina de Tunnel City sin que las mariposas nos saluden”. – Riley Layton, supervisor de mina, Tunnel City, WI

Mantenemos nuestra sólida alianza con Wildlife Habitat Council

Nuestra alianza con Wildlife Habitat Council (WHC) abarca más de 30 años. Esto demuestra el compromiso perdurable de Covia con la conservación. Somos el socio de WHC con la cuarta mayor duración en el trabajo conjunto. La alianza con WHC continúa ayudándonos a alinear nuestros esfuerzos de uso y gestión del terreno con las mejores prácticas para la biodiversidad y el equilibrio ecológico.

Como indicamos en las **metas que inspiran**, el 50 % de nuestras instalaciones de minería y procesamiento lograrán la certificación de conservación de WHC o una equivalente antes de 2030. Esto requerirá evaluaciones específicas sobre la conservación en cada una de las instalaciones y proyectos de mejora que reflejen las recomendaciones de WHC.

Debajo se incluyen algunos ejemplos de los muchos esfuerzos para la biodiversidad y la conservación en nuestras instalaciones con certificación de WHC.



Para obtener más información sobre nuestra alianza con WHC mire [este](#) video.

Best Sand Chardon, Ohio: En 2017, dos águilas pescadoras hicieron un nido en un poste de electricidad en nuestra operación de Best Sands. La ubicación del nido de estas anteriormente poco comunes aves de presa les representaba una amenaza debido a la electricidad y, además, ponía en riesgo la integridad de la red eléctrica local. Los integrantes del equipo observaron que se requería una solución adecuada para el medio ambiente y trabajaron con el distrito de parques de Geauga para construir una nueva plataforma y así dar soporte al voluminoso nido de las águilas pescadoras para protegerlo de los depredadores. La plataforma se instaló a aproximadamente 200 pies del lugar original del nido. Los integrantes del equipo pudieron retirar con cuidado el nido completamente intacto del poste de electricidad y colocarlo en la nueva ubicación. Desde que se instaló, este nuevo lugar fue el refugio de las águilas pescadoras, sin alterarlas ni alterar a su cría.

Hephzibah, Georgia: Nos enfocamos en proteger y preservar el hábitat de los azulejos en nuestras instalaciones de Hephzibah desde 2004. Los integrantes del equipo trabajan hace casi 20 años en un proyecto con azulejos en las instalaciones de 3000 acres para favorecer los nidos de las aves y la seguridad de los huevos durante todo el ciclo, desde el momento en que los ponen y el proceso de incubación hasta que las crías salen. Esto incluye la colocación de cajas para los azulejos en todo el lugar, en áreas de poco tránsito donde las aves pueden hacer sus nidos de manera segura, y la preservación de partes del predio que no se utilizan para minería con hierbas y árboles nativos adecuados para la vida silvestre. Algunas áreas también se gestionan con incendios controlados para favorecer que el bosque crezca adecuadamente y así promover la factibilidad a largo plazo de la especie.

Menomonie, Wisconsin: Los integrantes del equipo de las instalaciones de Menomonie continúan enfocados en la incorporación de recursos adicionales en el programa de Covia para la gestión de aguas pluviales con un jardín para agua de lluvia de 40 pies cuadrados. Este jardín fue creado con la ayuda del departamento de recursos naturales de Wisconsin. Tiene el objetivo de capturar y filtrar el escurrimiento de agua hasta que pueda absorberse lentamente en el suelo para eliminar el agua estancada que atrae mosquitos. El jardín para agua de lluvia ofrece un hábitat seguro y una fuente de agua dulce para los polinizadores y otras especies locales. Los integrantes del equipo monitorean con frecuencia la actividad de los polinizadores, además del estado, las tasas de supervivencia y los períodos de floración de las plantas. El equipo de Menomonie para la vida silvestre mantiene el hábitat mediante la eliminación de hierbas y el riesgo frecuentes y mediante el reemplazo de plantas y del mantillo todo lo necesario para que las instalaciones prosperen.

Celebramos el Día Mundial del Medio Ambiente

El Día Mundial del Medio Ambiente, una jornada inspirada por la Organización de Naciones Unidas, se celebra el 5 de junio de todos los años y reúne a personas y organizaciones para crear conciencia sobre temas ambientales y actuar en consecuencia. En 2022, nuestras instalaciones participaron en una serie de misiones y desafíos semanales diseñados para educar a los integrantes del equipo y propiciar que actúen en sus comunidades locales. Celebramos a los ganadores de los desafíos con un reconocimiento en toda la empresa y con premios relacionados con lo que presentaron.

Algunos temas de las misiones para el Día Mundial del Medio Ambiente:

- **Basura o tesoros:** Con enfoque en la reducción de residuos y en la participación en esfuerzos de limpieza locales
- **El aire que respiramos:** Con enfoque en la identificación y en la reducción de fuentes de gases invernadero
- **Agua, agua por todas partes:** Con enfoque en el impacto de las personas sobre el agua y las maneras de reducir el consumo

Los integrantes del equipo de las instalaciones de **Zacatlán, Puebla, y Ahuazotepec, Puebla**, también celebraron un evento comunitario. Invitaron a los vecinos, a líderes locales y políticos, a funcionarios y a representantes de WHC para interactuar en un importante diálogo sobre los esfuerzos de conservación y de protección de la biodiversidad. Además, el evento celebró la nueva alianza de Covia con el gobierno municipal de Zacatlán y [Balloon Latam](#), una corporación B certificada destinada a favorecer los emprendimientos locales y el desarrollo de las comunidades en América Latina.

Para obtener más información sobre nuestra celebración del Día Mundial del Medio Ambiente 2022, mire [este](#) video.

ARRIBA: “Celebración”, foto presentada por Natalie Eglinton, Ahuazotepec, PUE

ABAJO: “Saneamiento en curso”, foto presentada por Michele Oxlade, Ahuazotepec, PUE



IZQUIERDA: Antigua cantera de arcilla, antes del saneamiento

DERECHA: Terreno listo para su uso agrícola, después del saneamiento

Saneamiento en Huntingburg, Indiana

En 2017, comenzamos a trabajar para el saneamiento de una cantera de arcilla de aproximadamente 7 acres en las instalaciones de **Huntingburg, Indiana**. Solicitamos la opinión de la comunidad local y, en conjunto, determinamos que el mejor uso para el terreno sería la agricultura, lo cual requería la eliminación de pendientes empinadas y la eliminación de todas las funciones que involucraban agua. En 2022, los integrantes del equipo rellenaron y graduaron el terreno, aplicaron tierra para replicar el horizonte y las capas originales, implementaron medidas para el control de la vegetación y de la erosión y pulverizaron de manera segura para combatir especies invasivas. En 2023, se evaluarán estas instalaciones para determinar oportunidades de mejora. Además, se construirá una estructura de control de agua para mitigar la erosión.

Aproximadamente a 5 millas al sur de estas instalaciones, los integrantes del equipo de Huntingburg también limpiaron el estanque de sedimentación, donde se sembrarán varias especies de peces. Además, se sembraron hierbas invernales en el área y se colocaron estructuras para el hábitat, como cajas para aves, en el estanque. El estanque y las áreas circundantes se convertirán en el centro del sitio con certificación de WHC para 2023 de la planta.

“Me complace mucho trabajar para una empresa que escucha a las comunidades y pone prioridad en tratar sus necesidades y deseos. Me enorgullece este predio, ya que es un ejemplo claro de que Covia hace lo correcto para las comunidades cercanas”.

– Kevin Heckel, gerente de la planta, Huntingburg, IN

Para escuchar a Kevin Heckel comentar más sobre este proyecto de saneamiento, mire [este](#) video.

Aspectos destacados de las alianzas por la biodiversidad en 2022

Covia se enorgullece de mantener alianzas por la biodiversidad que se alinean con los compromisos de sostenibilidad y permiten un impacto a una escala más amplia. Al respaldar a estas organizaciones, ayudamos a restaurar y proteger una diversa variedad de ecosistemas y hábitats en todo el mundo.



Ducks Unlimited: Durante el año, celebramos el cumplimiento de nuestro compromiso de 5 años por US\$1 millón con Ducks Unlimited (DU), la organización sin fines de lucro más grande del mundo para la conservación de aves acuáticas y humedales. Mediante esta alianza, que se retrotrae a 2013, Covia suministra respaldo financiero y aportes mediante un servicio de comité para promover la preservación de entornos en humedales y ecosistemas circundantes. Nos honra ser parte del trabajo de conservación para servicios en ecosistemas de DU a fin de mejorar los recursos naturales, las comunidades y la subsistencia.



Arbor Day Foundation: Covia se enorgullece de continuar su alianza con Arbor Day Foundation, la mayor organización sin fines de lucro dedicada a plantar árboles. Mediante esta alianza, respaldamos muchos proyectos para planta árboles en América del Norte. En 2022, ayudamos a plantar 25 000 árboles. Se proyecta que eviten y capturen aproximadamente 14 914 toneladas métricas de CO₂ en total durante su ciclo vital de 40 años. La restauración de este terreno suministra hábitats para la vida silvestre mejora la calidad del agua y respalda el uso recreativo del área. Además, nos asociamos con esta fundación para ofrecer a cada integrante del equipo de los EE. UU. la oportunidad de plantar un árbol en su vivienda, además de un recurso para calcular el ahorro de energía relacionado con plantar cada árbol. En 2022, esta fundación cumplió 50 años, con aproximadamente 500 millones de árboles distribuidos y plantados en eventos comunitarios desde su creación.



Pheasants Forever: Durante el año, ampliamos nuestra alianza con Pheasants Forever, una organización sin fines de lucro para la conservación de hábitats de vida silvestre adecuados para los faisanes. Como parte de nuestros esfuerzos, un biólogo de vida silvestre llevó a cabo una evaluación de las instalaciones de **Oregon, Illinois**, y nos ofreció recomendaciones para mejorar el hábitat de estas aves. En conformidad con tales recomendaciones, los integrantes del equipo eliminaron especies de plantas invasivas y establecieron hábitats adecuados. Esto implicó la implementación de nuevos procedimientos en las instalaciones para incendios controlados. Además, el equipo trabajó para desarrollar planes para sanear entre 8 y 10 acres de terreno en las instalaciones y esperamos introducir faisanes pronto en los hábitats mejorados.

Impacto social positivo



“Caminata en la naturaleza”, foto presentada por Riley Layton, Tunnel City, WI

EN ESTA SECCIÓN

Garantizar una mentalidad para la seguridad primero

Experiencia de los integrantes del equipo

Impacto en la comunidad y filantropía

Innovación y sostenibilidad de los productos

Gracias a la dedicación de los integrantes del equipo de Covia en su alcance internacional, creamos una organización con determinación que se guía con valores específicos y en conjunto bajo la creencia compartida del poder de las alianzas a largo plazo. Día tras día, nos esforzamos por propiciar una cultura de desempeño y responsabilidad, en la que todos comprendamos el rol importante que tenemos para asegurar un futuro brillante y sostenible para nuestra empresa, nuestros clientes y las comunidades a las que prestamos servicio.

METAS QUE INSPIRAN





Garantizar una mentalidad para la seguridad primero

"Productores de arena", foto presentada por Mark Massicotte, Tunnel City, WI

En Covia, **la seguridad primero** es un valor fundamental. Tomamos numerosas medidas para garantizar que la seguridad e higiene continúen siendo un punto de enfoque cotidiano y consistente para los integrantes del equipo, los contratistas, los proveedores, los vendedores y los clientes. Nuestro enfoque completo se detalla en el **sistema de gestión de seguridad e higiene (SHMS)**. Los integrantes del equipo reciben los detalles del programa cuando comienzan su carrera con nosotros y deben completar módulos de capacitación durante el proceso de incorporación y, posteriormente, cada año.

Elementos clave del SHMS:

- Declaración de nuestras políticas
- Información y registros legales y normativos
- Reglas y procedimientos
- Detalles sobre programas específicos de seguridad e higiene
- Requisitos de capacitación
- Galardones de seguridad
- Programa de seguridad para contratistas
- Medidas de protección y prevención

El desempeño en seguridad es un elemento clave del modelo de remuneración con base en incentivos de Covia para todos los integrantes del equipo bajo el programa de incentivos a corto plazo.

El 100 % de nuestras instalaciones, desde las mineras y de procesamiento de mayor tamaño hasta las oficinas más pequeñas, tienen comités de seguridad dedicados que se reúnen mensualmente para garantizar la alineación con los requisitos de seguridad y las mejores prácticas. Los comités llevan a cabo inspecciones detalladas y ofrecen educación y oportunidades de concientización en seguridad in situ para poner énfasis en la importancia de dar vida al valor de **la seguridad primero** en cada una de las instalaciones.

Aprovechamos las mejores prácticas en seguridad e higiene

Con el SHMS, mantenemos políticas y procedimientos que se alinean con la norma 18001 de la serie para evaluación de la higiene y seguridad ocupacionales (OHSAS), que incluye temas como la seguridad en sustancias químicas y procesos, la seguridad en las minas, la seguridad en los ferrocarriles, las protecciones contra caídas, la seguridad de quemadores/llamas y la evaluación y el control de peligros. También tenemos un conjunto de reglas que salvan vidas y un plan de acción para emergencias que informan nuestros esfuerzos en seguridad.

Como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, identificamos e integramos con frecuencia normas emergentes en el SHMS, a fin de mantener un conjunto de requisitos, políticas y prácticas en toda la empresa. También continuamos expandiendo esfuerzos en áreas como la gestión de riesgos, la capacitación en conciencia sobre la seguridad y la seguridad en las oficinas.



Metas que inspiran un impacto social positivo

Proteger la seguridad e higiene de los integrantes del equipo

Nuestro compromiso constante con medir el desempeño en seguridad y la mejora continua se refleja en los objetivos de seguridad e higiene. Nuestros objetivos y esfuerzos se alinean con el ODS 3 de la ONU: Salud y bienestar.

META: Lograr, de un año a otro, una mejora en el índice de lesiones registrables totales (TRIR, o índice general de incidencias) para los integrantes del equipo en respaldo del valor de **la seguridad primero** y de nuestras prioridades. La meta en última instancia es, desde luego, que haya cero lesiones.

Progreso en 2022: Durante el año, lanzamos una serie de iniciativas de seguridad para mejorar el desempeño de un año a otro, como la revitalización de los entrenamientos y talleres en seguridad, y el aumento de la participación de los equipos de la alta gerencia en las investigaciones con el método para el análisis de la causa de los incidentes (ICAM). Como resultado, el índice general de incidencias se redujo a 1,20 en 2022, en comparación con 1,34 en 2021.

META: Lograr una reducción de un año a otro en la cantidad de puestos laborales potencialmente expuestos a sílice respirable mediante la jerarquía de controles.

Progreso en 2022: En 2022, 14 puestos laborales tenían una probabilidad de más del 25 % de superar nuestro límite interno de exposición al sílice respirable (más exigente que el de los requisitos normativos). Se trató de una reducción a partir de los 15 puestos laborales que había en 2021. Identificamos y comenzamos a implementar proyectos de capital importantes para continuar reduciendo la exposición al polvo en 2023.

Para obtener más información sobre los distintos proyectos que completamos en 2022 para limitar la exposición al sílice respirable, consulte la [página 33](#) del presente informe.

Refuerzo de conductas para favorecer una cultura impulsada por el desempeño en 2022

Invertimos en diversas iniciativas y en diversas mejoras programáticas en 2022, a fin de resaltar la importancia de mantener una mentalidad de **la seguridad primero**, mejorar el desempeño en seguridad y garantizar que los integrantes del equipo estén bien equipados para ser líderes en seguridad todos los días. Esto incluyó:

- Celebrar un **evento obligatorio de toda la empresa para reforzar la seguridad** a principios de año. El evento de un día sirvió de recordatorio sobre la importancia de la seguridad en todos los aspectos de nuestra empresa. Permitió que los integrantes del equipo aprendieran, hablaran con sinceridad e hicieran preguntas sobre temas críticos sobre la seguridad, como las reglas que salvan vidas de Covia. Participaron todas las instalaciones. El evento fue celebrado por el director ejecutivo, el director de operaciones y el vicepresidente de seguridad e higiene.
- Revitalización de los **entrenamientos en seguridad**, que consisten en sesiones de capacitación de cuatro días para nuevos integrantes del equipo de operaciones y en repases para los demás integrantes del equipo. Durante las sesiones, ofrecemos información detallada sobre los programas de seguridad e higiene, las políticas de la empresa y de la Administración de Seguridad e Higiene en Minas (MSHA) que se aplican y los procedimientos de investigación del método de análisis de la causa de los incidentes (ICAM). Además, educamos a los trabajadores y supervisores de primera línea en las expectativas de referencia para seguridad e higiene.
- La mejora de nuestros **talleres de seguridad e higiene**, que son sesiones de dos días para nuestros líderes, incluidos el director ejecutivo, el director de operaciones, los gerentes de planta y otros. Las sesiones están diseñadas para asesorarlos sobre los cambios en el programa de seguridad e higiene, las nuevas políticas y más. En 2023, planeamos ampliar esta oferta a los trabajadores de primera línea.
- Asegurar que el 100 % de las instalaciones tenga un **comité de seguridad** activo, responsable de mantener reuniones mensuales de seguridad e higiene para repasar las reglas, las políticas y los procedimientos relacionados con la seguridad.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Promover la seguridad e higiene internacionalmente

El 21 de septiembre celebramos el **Día de la Seguridad** anual, con el objetivo de concientizar a los integrantes del equipo sobre temas fundamentales en seguridad e higiene. El tema para 2022 fue "Reconocimiento de los peligros". Ofrecimos sesiones educativas y recursos adicionales para empoderar a los integrantes del equipo para reducir el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con los peligros. Todas las instalaciones de Covia tuvieron la responsabilidad de participar. Trabajamos con las instalaciones de operaciones para extender las actividades del Día de la Seguridad a lo largo de varios días para garantizar una máxima participación.

En conjunto con el **Día Mundial de la Salud** el 7 de abril, las instalaciones de **Monterrey, Nuevo León**, celebraron una feria de salud para toda la oficina. Hubo orientación y respaldo para temas clave relacionados con la salud, como la nutrición, el cuidado de los ojos y la salud mental. Además, los integrantes del equipo tuvieron la oportunidad de someterse a diversas evaluaciones de salud y de recibir determinadas vacunas, con énfasis en la importancia de la seguridad e higiene de los integrantes del equipo y de la protección del bienestar general.

La capacitación en seguridad favorece la conciencia

- **Integrantes del equipo:** Ofrecemos a los integrantes del equipo capacitación frecuente en las políticas y los procedimientos de seguridad, como simulacros de acciones para emergencias, a fin de garantizar un enfoque proactivo para la preparación y la respuesta ante incidentes. Los nuevos integrantes del equipo que trabajan en logística y producción reciben un mínimo de ocho horas de capacitación en seguridad. Los integrantes del equipo en las operaciones de minería reciben un mínimo de 24 y 40 horas de capacitación en seguridad para las operaciones superficiales y subterráneas respectivamente. Ofrecemos instrucción en seguridad ampliada en campo, como capacitación con base en tareas, y requerimos capacitación en seguridad anual para todos los integrantes del equipo operativos. Los integrantes del equipo completaron un promedio de 41 horas de capacitación en seguridad e higiene en 2022, lo cual representa un aumento de un año a otro de aproximadamente el 26 %.
- **Contratistas y visitas:** Todas las visitas a instalaciones de Covia deben llevar a cabo una capacitación en concientización sobre los peligros específicos del lugar. Nuestros contratistas independientes, que pueden estar en las instalaciones durante un período extenso, cuentan con medidas de seguridad y educación pertinente adicionales, como precalificación en seguridad y capacitación en el reconocimiento de las advertencias sobre peligros. En 2022, los contratistas llevaron a cabo aproximadamente 10 horas de capacitación por empleado con contrato.

Además, continuamos adoptando programas que impulsan la concientización y la educación en seguridad e higiene más allá del entorno laboral. Por ejemplo, nuestro **programa para llevar la seguridad al hogar** recomienda a los integrantes del equipo que mantengan seguras sus viviendas e influyan positivamente en sus familiares y amigos al compartir y aplicar los principios que aprenden en el trabajo. La seguridad e higiene es más que una mera habilidad que se utiliza en el trabajo; se trata de un hábito que se aplica a todos los aspectos de la vida de los integrantes del equipo.



ARRIBA: "Bienvenidos al Día de la Seguridad", foto presentada por Estefani Martínez León, Ahuazotepec, PUE



ABAJO: "Día de la Seguridad", foto presentada por Kurt Krebs, Black Lab Chardon, OH

Seguimiento de nuestro desempeño en seguridad

El equipo de liderazgo ejecutivo (ELT) y los líderes individuales de seguridad hacen un seguimiento del desempeño en seguridad e higiene de diversas maneras, como el uso de una ficha de puntaje con estadísticas de lesiones estándar (la primera tabla de esta página) y la documentación atenta de los indicadores principales (la segunda tabla de esta página).

La ficha de puntaje sobre seguridad se actualiza mensualmente y se comparte con toda la organización trimestralmente. Ofrece una perspectiva general de nuestro desempeño en relación con los indicadores clave de desempeño (KPI) y los objetivos internos. Se trata de una herramienta valiosa para impulsar la seguridad y la responsabilidad. Nos enorgullece nuestro historial, ya que consistentemente tenemos un mejor desempeño que el promedio del sector de actividad en lesiones registrables e incidentes con tiempo perdido (LTI).

Tenemos, además, un compromiso similar con el seguimiento y el informe de KPI principales adicionales. En la tónica de la mejora continua, propiciamos que los integrantes del equipo informen los incidentes, los cuasiaccidentes y las inquietudes. Además, tenemos el compromiso de completar a tiempo el muestreo del polvo y las evaluaciones de seguridad en campo. Nuestra meta anual es cumplir o superar los objetivos de los KPI en estas áreas.

En 2022, los integrantes del equipo completaron un promedio de **41 horas de capacitación en seguridad e higiene** y los contratistas completaron un promedio de **10 horas de capacitación en seguridad e higiene**.

Ficha de puntaje sobre el desempeño en seguridad 2022¹

TIPO DE TRABAJADOR	ÍNDICE DE LESIONES REGISTRABLES	ÍNDICE DE INCIDENCIAS CON TIEMPO PERDIDO	MUERTES
Integrantes del equipo de Covia 2022	1,20	0,65	0
Contratistas de Covia 2022	0,00	0,00	0
Integrantes del equipo y contratistas en combinación 2022	1,20	0,65	0
<i>Integrantes del equipo y contratistas en combinación 2021</i>	<i>1,34</i>	<i>0,82</i>	<i>0</i>
Integrantes del equipo de MSHA 2022 ²	2,09	0,97 ³	0
Contratistas de MSHA 2022 ²	0	0 ³	0

KPI de seguridad e higiene adicionales: indicadores principales

KPI	META	DESEMPEÑO EN 2022
Acciones en la investigación de incidentes completadas a tiempo	96 %	98 % 
Muestras de polvo completadas a tiempo	98 %	98 % 
Índice de cuasiaccidentes (NHIR) ⁴	20,00	25,99 
Índice de finalización de las evaluaciones SLAM en campo (<i>meta de cinco por mes por gerente</i>) ⁵	100 %	100 % 

¹Los índices se basan en los criterios utilizados por la Administración de Seguridad e Higiene Ocupacionales (OSHA) y la Administración de Seguridad e Higiene en Minas (MSHA). Los índices se calculan como la cantidad de casos multiplicada por 200 000 dividido por la cantidad de horas trabajadas.

²Los datos de la MSHA abarcan únicamente instalaciones mineras de los EE. UU., debido a la jurisdicción de la administración. Estos puntos de datos no incluyen nuestras instalaciones no mineras en los EE. UU.

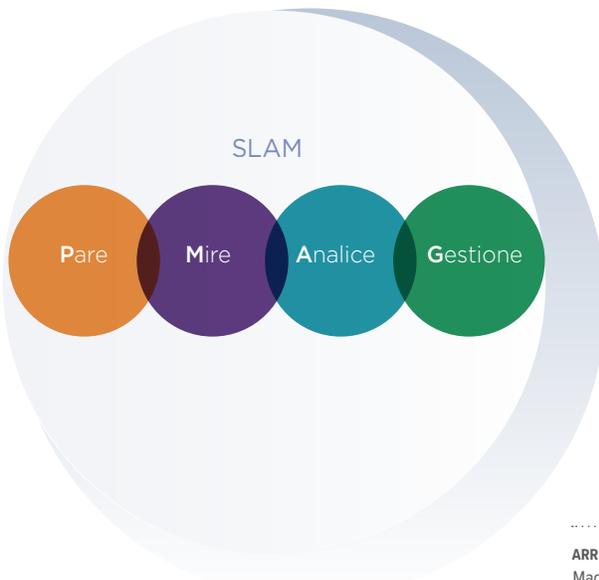
³Índice de incidentes no fatales con días perdidos de la Administración de Seguridad e Higiene en Minas (MSHA) de los EE. UU.

⁴Calculamos y hacemos el seguimiento de solo un índice de cuasiaccidentes, un índice combinado para integrantes del equipo y contratistas.

⁵SLAM (pare, mire, analice y gestione) es el proceso de gestión de riesgos de la MSHA del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Para obtener más información sobre este proceso, consulte la [página 32](#) del presente informe.

Evaluación y gestión de riesgos

Utilizamos el proceso de gestión de riesgos SLAM (pare, mire, analice y gestione) de la MSHA del Departamento de Trabajo de los EE. UU., que requiere que los trabajadores de primera línea de las funciones de mantenimiento y producción lleven a cabo evaluaciones de riesgos antes de comenzar cualquier tarea asignada. Para mejorar e incorporar aún más el proceso para riesgos SLAM en las actividades cotidianas, los gerentes de planta y de operaciones llevan a cabo evaluaciones frecuentes de control de calidad con listas de verificación sobre riesgos para SLAM. **En 2022, logramos la meta de que los gerentes de planta y de operaciones llevaran a cabo al menos cinco evaluaciones SLAM en campo por mes, un aumento a partir de las cuatro evaluaciones de 2021.** En total, completamos más de 4400 evaluaciones durante el año, con la intención de continuar con este importante proceso.



Las **reglas que salvan vidas** de Covia con las cuales vivimos y operamos:

- **La seguridad antes que la producción**
La seguridad de los integrantes del equipo es fundamental y tiene prioridad sobre la producción.
- **Observe, pare, informe**
Propiciamos enfáticamente que los integrantes del equipo reconozcan e informen los peligros, ya sea que surjan de las condiciones existentes o de las conductas, para que se puedan tomar medidas correctivas.
- **Separar a las personas de los equipos móviles**
Minimizamos la interacción entre los integrantes del equipo y los equipos móviles, un peligro importante en el sector minero.
- **Bloqueo, etiquetado, pruebas**
Ponemos énfasis en la importancia de aislar la energía, ya sea eléctrica, neumática, hidráulica o por gravedad, antes de comenzar a trabajar en cualquier equipo.
- **Gestionar los riesgos**
Tenemos un enfoque significativo en la gestión de riesgos mediante el proceso SLAM para la evaluación de riesgos.

Para obtener más información sobre las reglas que salvan vidas, haga clic [aquí](#).

ARRIBA: "Por la vida", foto presentada por Diane Maginnis, Oregon, IL

ABAJO: "Un gran día", foto presentada por Mary Gallo Limon, San Juan, VC



Proteger la salud ocupacional mediante la jerarquía de controles

Covia es diligente en la protección de la higiene de los integrantes del equipo mediante los programas de salud ocupacional e higiene industrial. Nuestras prioridades incluyen la reducción de riesgos por exposición a polvo de sílice respirable y enfermedades relacionadas como la silicosis. Seguimos con rigor la **jerarquía de controles** a fin de proteger la salud ocupacional mediante la eliminación de peligros siempre que resulta factible. Utilizamos controles de ingeniería cuando no se pueden eliminar los peligros e implementamos controles administrativos o para la práctica laboral, además de controles de ingeniería (o en lugar de ellos), con los equipos de protección personal (PPE) como última línea de defensa.

JERARQUÍA DE CONTROLES



Mediante el uso de la jerarquía de controles, redujimos con éxito la cantidad de puestos laborales expuestos a niveles de polvo por arriba del umbral interno a 14 entre un total de más de 450 puestos.

En 2022, invertimos US\$2 millones en 29 proyectos enfocados en reducir la exposición al polvo para los integrantes del equipo, los vecinos y el medio ambiente. Muchos de estos proyectos resultaron en el reemplazo o la actualización de los equipos de recolección de polvo en instalaciones como las de **St. Canut, Quebec; Black Lab Fresno, Texas; Black Lab Chardon, Ohio; Apodaca, Nuevo León,** y muchas más.

Otras medidas en curso para la salud ocupacional incluyen:

- Mantener tres higienistas industriales certificados (CIH) en el departamento de seguridad e higiene para gestionar la medición de la exposición y los programas de salud ocupacional.
- Llevar a cabo un monitoreo frecuente de la exposición al polvo de los integrantes del equipo y un muestreo general en el área.
- Administrar un sólido programa de vigilancia médica para los integrantes del equipo que trabajan en nuestras plantas como ayuda para reducir el riesgo de enfermedad. Este programa incluye radiografías de tórax, exámenes de la función pulmonar y pruebas de capacidad del respirador semestrales.
- Requerir que una muestra representativa de integrantes del equipo use dispositivos de monitoreo de la exposición para medir y minimizar el riesgo de exposición.
- Invertir en proyectos de capital para mejoras destinadas a mitigar la exposición de los integrantes del equipo a los riesgos de salud ocupacional.

La seguridad de los productos protege a los clientes y favorece la transparencia

Nuestro compromiso con la seguridad y con la transparencia se extiende a nuestros clientes. Suminstramos fichas de datos de seguridad con todos los productos. Esto permite que nuestros clientes desarrollen e implementen pautas de seguridad y procedimientos de manipulación adecuados en las operaciones que utilizan productos de Covia.

Información que se incluye en las fichas de datos de seguridad:

- Nombre del mineral/material y diversos usos
- Identificación y clasificación de peligros
- Ingredientes y composición
- Medidas de primeros auxilios
- Medidas para combatir incendios
- Pautas para la manipulación y el almacenamiento
- Controles y pautas sobre la exposición y para la protección personal
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad
- Información toxicológica
- Información ecológica
- Consideraciones para la eliminación
- Información sobre el transporte
- Información normativa

Para obtener más información sobre las fichas de datos de seguridad, los clientes y las partes interesadas pueden escribirnos a Sales@CoviaCorp.com.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Celebramos un desempeño sobresaliente en seguridad

Cada una de las instalaciones de Covia tiene la responsabilidad de sostener altos estándares de desempeño en seguridad e higiene. Año a año, reconocemos a las plantas que exhiben un desempeño y una dedicación ejemplares en **la seguridad primero**.

Presentamos el **Premio del Presidente a la Seguridad** anual para 2022 a nuestra planta de **Elco, Illinois**. Como resultado de los esfuerzos colectivos de los integrantes del equipo, Elco obtuvo el reconocimiento por los siguientes logros en seguridad:

- Ocho años sin ningún LTI.
- Cero incidentes reportables.
- Un índice de cuasiaccidentes de 22,9, superior a la meta corporativa de 15,0 cuasiaccidentes cada 200 000 horas de trabajo (el aumento en el índice de cuasiaccidentes refleja los esfuerzos de la empresa por propiciar que los integrantes del equipo informen cualquier incidente o cualquier inquietud para tratarlos de manera proactiva antes de que se produzcan lesiones).
- Un índice de finalización a tiempo del 100 % de las acciones para la investigación de incidentes, acciones de alerta ante incidentes y muestreo del polvo.
- Cero citatorios de entes reguladores o por orden y limpieza internos.
- Exposición altamente controlada al sílice respirable.

En reconocimiento de este logro, el presidente y director ejecutivo de Covia, Andrew Eich, les entregó un trofeo a los integrantes del equipo de Elco. El trofeo del Premio del Presidente se exhibe en la planta como recordatorio de la dedicación, de los esfuerzos y de los logros en seguridad de los integrantes del equipo.

Tenemos 17 instalaciones con al menos 5 años sin ningún LTI¹. Las marcas más increíbles provienen de las instalaciones de **Tuscaloosa, Alabama**, y **Roff, Oklahoma**, con 37 y 36 años libres de lesiones respectivamente. Estas marcas demuestran la sólida cultura de seguridad de Covia y el compromiso incesante de los integrantes del equipo con la prevención de lesiones.



"Elco gana un premio a la seguridad", foto presentada por Samantha Peruzzi, Elco, IL

Felicitamos a las siguientes 17 instalaciones por su dedicación a proteger día tras día el lugar de trabajo y a los demás integrantes del equipo.

- **Tuscaloosa, Alabama**: 37 años
- **Roff, Oklahoma**: 36 años
- **Emmett, Idaho**: 27 años
- **Best Sand Southern, Beaver, Ohio**: 25 años
- **Covia Analytical Services Laboratory, Ottawa, Illinois**: 25 años
- **San José, Veracruz**: 22 años
- **Huntingburg, Indiana**: 22 años
- **Hephzibah, Georgia**: 18 años
- **Tlaxcala, Tlaxcala**: 18 años
- **Troup, Texas**: 9 años
- **Elco, Illinois**: 8 años
- **Guion, Arkansas**: 8 años
- **Dividing Creek, Nueva Jersey**: 7 años
- **Lugoff, South Carolina**: 7 años
- **Marston, North Carolina**: 7 años
- **Technisand Troy Grove, Illinois**: 7 años
- **Pevely, Missouri**: 5 años

"Al hablar de la seguridad antes que la producción, estas dos prioridades se apartan. La seguridad debe ser una prioridad antes que la producción, pero también debemos pensar en la seguridad y la producción en conjunto. De este modo, ambas funcionan mejor. Así, instalaciones como nuestra planta de Tuscaloosa lograron una excelencia sostenida". – Aaron Hutson, gerente de planta, Tuscaloosa, AL

¹Los datos reflejan el desempeño en seguridad al 8/2/2023.



“Desarrollo del equipo en Marcom”, foto presentada por Laura Vasseur, Huntersville, NC

Experiencia de los integrantes del equipo

Como se detalla en el [enfoque hacia los empleados](#), Covia tiene el compromiso de ofrecer una experiencia excepcional en el lugar de trabajo y de ayudar a los integrantes del equipo para que prosperen en lo personal y en lo profesional. En consecuencia, aseguramos que los integrantes del equipo tengan un entorno laboral seguro y saludable, propiciamos una cultura de inclusión donde se valora y respeta la diversidad, y ofrecemos oportunidades atractivas de desarrollo que empoderan a todos para que logren sus metas personales y profesionales. Además, respaldamos la participación de los integrantes del equipo en iniciativas comunitarias que les resultan importantes y continuamos inspirados por sus esfuerzos para fortalecer las áreas donde residimos y trabajamos.

Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión

Nuestro compromiso con propiciar una cultura de respeto, interacción e inclusión se resumen en el [enfoque hacia la diversidad y la inclusión](#). Reunimos intencionalmente a los integrantes del equipo diversos para crear oportunidades de utilizar sus habilidades, experiencias y perspectivas únicas en pos de los objetivos comerciales de Covia.

Covia tiene el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo a todos los integrantes del equipo independientemente de su raza, color, religión o credo, origen nacional o ascendencia, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil o familiar, características genéticas, discapacidad o ciudadanía.

Nuestra estructura de liderazgo en diversidad e inclusión

- El **consejo de diversidad e inclusión**, compuesto por integrantes del equipo de Covia dedicados, es responsable de la implementación y de la ejecución de la estrategia de diversidad e inclusión de Covia, aboga por nuestra fuerza laboral y defiende nuestras iniciativas de diversidad e inclusión.
- El **comité de dirección en diversidad e inclusión**, compuesto por líderes de toda la organización, establece la dirección estratégica de nuestros esfuerzos en diversidad e inclusión. El comité trabaja de manera cercana con los integrantes del consejo de diversidad e inclusión para la supervisión y el patrocinio ejecutivo de las iniciativas de los integrantes del equipo y de los proyectos en curso.



“Día Internacional de la Mujer”, foto presentada por Kelsey Wortham, Guion, AR

Nuestra estrategia de diversidad e inclusión

Nuestra meta es propiciar una cultura inclusiva en la que todos se sientan valorados y participen. En 2022, continuamos reforzando nuestras iniciativas de diversidad e inclusión, a partir de las bases que sentamos el año anterior. Volvimos a evaluar nuestros pilares fundamentales para que se alineen mejor con las necesidades de nuestra organización y las expectativas de los integrantes del equipo, para establecer los cimientos de un progreso y de un impacto sostenibles. Aspectos principales de nuestros nuevos pilares de diversidad e inclusión:

- **Liderazgo:** Esperamos que los líderes aboguen por los principios y por las prácticas de diversidad e inclusión en toda la organización.
- **Talentos:** Somos sinceros en nuestros esfuerzos por atraer, desarrollar y retener a integrantes del equipo de alto desempeño con diversos orígenes, experiencias y perspectivas.
- **Cultura:** Nos esforzamos por propiciar una cultura inclusiva de “una Covia” al asegurar que se respete, valore y empodere a todos los integrantes del equipo para que logren su mayor potencial.

- **Mercado y comunidad:** Impulsamos una interacción externa en diversidad e inclusión mediante el desarrollo de relaciones valiosas con nuestras comunidades y nuestros socios comerciales.

Además, continuamos con el compromiso de comprender las necesidades y expectativas únicas de todos los integrantes del equipo para garantizar un lugar de trabajo que ofrezca respaldo e inclusión. Ponemos un énfasis particular en el compromiso y la conciencia sobre la diversidad y la inclusión, y reforzamos estos valores mediante capacitaciones y programas significativos. En 2022, nos asociamos con un consultor externo en diversidad e inclusión para llevar a cabo un taller de dos partes con el equipo de recursos humanos. Este taller estuvo destinado a favorecer el conocimiento y el diálogo sobre los temas en relación con la diversidad y la inclusión, además de la equidad y la pertenencia.



Metas que inspiran un impacto social positivo

Desarrollo de una cultura de diversidad e inclusión

En 2022, continuamos nuestro compromiso permanente con el refuerzo de la diversidad y de la inclusión en nuestra organización, en conformidad con el ODS 10 de la ONU: Reducción de las desigualdades.

META: Aumentar colectivamente la diversidad de géneros, razas y etnias de los integrantes del directorio y del equipo de liderazgo al 40 % y, al mismo tiempo, continuar cultivando una amplia diversidad en el sector de actividad y en distintos temas.

Progreso en 2022: En 2022, para reflejar la expansión de nuestros esfuerzos de diversidad e inclusión en Canadá y México y en el espíritu de “una Covia”, ampliamos la meta para el liderazgo e informamos métricas para incluir toda América del Norte. Continuaremos informando una cifra colectiva de liderazgo para los tres países. No obstante, es importante tener en cuenta que el género es el único identificador de diversidad que podemos tener en cuenta en Canadá y en México. En los EE. UU., continuaremos identificando la diversidad por género, raza y etnia.

Esta inclusión de Canadá y México resultó en que se incluyera a más integrantes del equipo en el conjunto de datos de diversidad. Debido a la expansión del programa, observamos una reducción en el porcentaje general de diversidad del liderazgo, del 22 % en 2021 al 17 % en 2022. No obstante, continuamos trabajando para lograr la meta del 40 % y estamos implementando programas para impulsar el progreso. Por ejemplo, el 42 % de los integrantes del equipo que participó en la clase del programa para líderes emergentes era diverso en términos de género, raza y etnia. Este programa se enfoca en el desarrollo interno de los integrantes del equipo de alto potencial y alto desempeño que pueden participar en el trayecto hacia roles futuros en liderazgo.

La diversidad del directorio se redujo del 33 % al 28 % de un año a otro, porque agregamos un puesto adicional que fue ocupado por una persona que no es integrante de un grupo con poca representación, pero que aporta un conjunto único de habilidades y una experiencia que mejoran las capacidades generales del directorio.

Para obtener más información sobre la estructura de liderazgo, consulte las páginas [61](#) y [62](#) del presente informe.

META: Impulsar la mejora continua anual entre los talentos con poca representación en nuestra fuerza laboral para reflejar las comunidades locales en las que operamos y residimos.

Progreso en 2022: Hacemos un seguimiento e informamos los datos demográficos de nuestra fuerza laboral para asegurar una mejora continua en la representación diversa entre los integrantes del equipo. Durante el año, nos enfocamos en la designación de postulantes diversos en el proceso de adquisición de talentos. Ocupamos el 29 % de los roles vacantes con postulantes étnica o racialmente diversos y el 19 % de los roles vacantes con postulantes mujeres. Esto condujo a una representación mayor de las poblaciones de hispanos o latinos, nativos de Hawái u otras islas del Pacífico y mujeres.

Diversidad étnica y racial ¹	2021	2022
Nativos estadounidenses/de Alaska	1 %	1 %
Asiáticos	<1 %	<1 %
Negros o afroestadounidenses	5 %	5 %
Hispanos o latinos	9 %	10 %
Nativos de Hawái u otras islas del Pacífico	<1 %	1 %
Otros/sin especificar	<1 %	<1 %
Dos o más razas	1 %	1 %
Blancos	83 %	81 %
Diversidad de género ²		
Mujeres	12 %	13 %
Hombres	88 %	87 %
Diversidad del liderazgo ³ (racial, étnica, de género)	22 %	17 %
Diversidad del directorio ⁴ (racial, étnica, de género)	33 %	28 %

¹Entre los 1468 integrantes del equipo de los EE. UU.

²Entre los 2335 integrantes del equipo de América del Norte

³Entre los 87 líderes (directores y superiores)

⁴Entre los 7 integrantes del directorio

META: Mejorar los programas organizativos para respaldar una cultura de inclusión y propiciar un mayor sentimiento de pertenencia entre los integrantes del equipo.

Progreso en 2022: Después de la primera encuesta sobre la participación de los integrantes del equipo, identificamos diversas oportunidades para impulsar la inclusión y la pertenencia entre la fuerza laboral, como mayores beneficios para los integrantes del equipo en respaldo de las necesidades de la fuerza laboral y aprovechar la plataforma de Covia TV para integrar aún más una mentalidad de diversidad e inclusión en la organización. Además, mantuvimos un enfoque sólido en la capacitación para mejorar la comprensión de la diversidad y la inclusión por parte de los integrantes del equipo mediante módulos de capacitación en línea como “¿Cuál es la diferencia?: Raza, etnia y nacionalidad” “Cómo interrumpir los prejuicios” y “El lenguaje de la discapacidad”.

“El Día de la Seguridad en Independence”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Reconocimiento para los ganadores del Premio Prisma a la diversidad e inclusión

El consejo de diversidad e inclusión presenta el Premio Prisma a los integrantes del equipo nominados por sus pares que ejemplifican conductas que promueven la diversidad y la inclusión en la organización. En 2022, expandimos el programa a Canadá y a México. En toda América del Norte, reconocimos a 11 integrantes del equipo:

- Cynthia Jamieson; Peterborough, Ontario
- Irma Leticia Herrera Rivera; Monterrey, Nuevo León
- Janet Albright; (trabajo remoto)
- Jay Raymer; Oregon, Illinois
- José Luis Gutiérrez; Canoñas, Coahuila
- Lucia Carreon, Mary Holloway y Marco Payan; Ottawa, Illinois
- Meagan Wood; Guion, Arkansas
- Becky Sullivan; Huntersville, North Carolina
- Rick Vertula; Huntersville, North Carolina

ARRIBA: “Desarrollo del futuro”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Cleveland, OH

ABAJO: “Un premio”, foto presentada por Cynthia Jamieson, Peterborough, ON



Empoderar a los integrantes del equipo para que prosperen

Ofrecemos salarios competitivos, oportunidades de ascenso y diversos beneficios adicionales para atraer y retener a integrantes del equipo que tengan el compromiso de ayudarnos a cumplir nuestras promesas. La remuneración y los beneficios particulares pueden variar según el lugar y se basan en prácticas regionales. Los integrantes del equipo de los EE. UU. a tiempo completo reciben un paquete que incluye:

- Beneficios médicos, odontológicos y oftalmológicos completos para los integrantes del equipo, sus cónyuges y sus dependientes. Esto incluye atención preventiva gratuita.
- Un programa 401(k) de ahorro para la jubilación con aportes igualados por la empresa.
- Beneficios por discapacidad a corto y largo plazo.
- Cuentas de gastos flexibles para la salud y la atención de dependientes.
- Una cuenta de ahorro para la salud con aportes de la empresa.

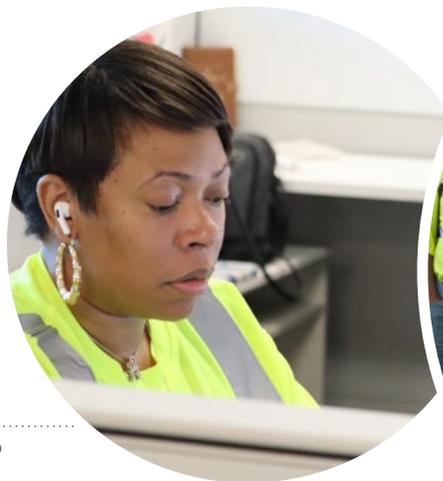
- Ofertas de seguros de vida, protección de la identidad y pólizas complementarias para los integrantes del equipo.
- Una herramienta para respaldar las decisiones, nueva en 2022, que ayuda a analizar las necesidades y preferencias únicas en salud de los integrantes del equipo para ofrecer información personalizada sobre costos y cobertura. Esto asiste a los integrantes del equipo en la elección del plan de salud adecuado.

Covia también se esfuerza por afectar de manera positiva la vida de los integrantes del equipo fuera del trabajo mediante un enfoque en el bienestar y en la interacción con la comunidad. Nuestros planes de beneficio posibilitan que los integrantes del equipo pongan prioridad en su salud y bienestar mediante consultas anuales gratuitas, además de programas de telemedicina sin cargo para la atención que no es de emergencia. Además, estos planes cubren el costo de muchos medicamentos de mantenimiento preventivos para respaldar la salud de los integrantes del equipo.

Monitoreamos las tendencias en el lugar de trabajo y adaptamos nuestras políticas, según resulte adecuado, para promover la flexibilidad para los integrantes del equipo al mismo tiempo que ponemos prioridad en las necesidades comerciales. Con información del consejo de diversidad e inclusión, el equipo de recursos humanos y referencias externas, asumimos un enfoque innovador para las políticas de licencia y permiso en 2022, con la implementación de mejoras diseñadas para respaldar mejor a los integrantes del equipo. Esto incluyó:

- Agregar 80 horas de **licencia por maternidad/paternidad remunerada**, para conceder tiempo a los integrantes del equipo para que se relacionen con sus hijos.
- Agregar 80 horas de **licencia militar remunerada**, a fin de ofrecerles a los integrantes del equipo en las fuerzas armadas tiempo para prepararse para el servicio activo, asistir al entrenamiento para el servicio activo o inactivo, y volver a aclimatarse después del regreso del servicio activo.
- Ofrecer cinco días adicionales al programa de **permiso remunerado (PTO)** para los integrantes del equipo de operaciones no sindicalizados para vacaciones y feriados, además de un permiso adicional para enfermedades o ausencias inesperadas. Estos integrantes del equipo también tienen la opción de vender las horas sin utilizar que cumplan los requisitos.
- Cambiar a un plan de **permiso flexible (FTA)** para los integrantes del equipo corporativo, que les permite tomarse permisos remunerados sin requisitos de acumulación.

Además, los integrantes del equipo que trabajan en las oficinas pueden trabajar de manera híbrida. Esto promueve una mayor autonomía y permite que las personas se beneficien del aprendizaje espontáneo y de la creatividad propiciados por la colaboración en nuestras instalaciones centrales.



IZQUIERDA: "Concentración", foto presentada por Becky Sullivan, Huntersville, NC

DERECHA: "Foto grupal", foto presentada por Charlynn Hinson, Emmett, ID

Participación de los integrantes del equipo

Comprendemos que una fuerza laboral participativa y colaboradora es fundamental. Llevamos a cabo esfuerzos concertados para conectarnos con todos los integrantes del equipo y respaldarlos. En 2022, mejoramos la estrategia para la participación a fin de comprender mejor la experiencia de los integrantes del equipo en Covia, con el lanzamiento de la primera encuesta sobre la participación de los integrantes del equipo. La encuesta fue voluntaria y confidencial, y permitió que los integrantes del equipo ofrecieran comentarios abiertos sobre el desempeño de Covia en áreas fundamentales como:

- Desarrollo de los integrantes del equipo
- Cultura organizativa
- Liderazgo
- Supervisión
- Seguridad e higiene
- Reconocimiento y apreciación
- Inclusión

Después de la encuesta, cada una de las instalaciones operativas y funciones corporativas llevó a cabo sesiones de enfoque para desarrollar sus propios planes de acción. Estos planes identificaron tácticas para aprovechar nuestras fortalezas y oportunidades a fin de mejorar, en conformidad con las **metas que inspiran**. Continuamos monitoreando el progreso en toda la organización y mejorando los programas y las prácticas con base en los valiosos comentarios de los integrantes del equipo.



El 77 % de los integrantes del equipo participó en la primera encuesta sobre la participación.

Resultados y lecciones de la encuesta sobre la participación de los integrantes del equipo 2022

FORTALEZAS:

- Seguridad e higiene
- Relaciones con los integrantes del equipo
- Supervisión
- Orgullo en el trabajo

MEJORAS REQUERIDAS:

- Reconocimiento y apreciación
- Comunicación con los integrantes del equipo
- Cultura organizativa

QUÉ ESCUCHAMOS:

“La flexibilidad de Covia en la programación de los horarios de trabajo afecta positivamente mi equilibrio entre trabajo y vida personal”.

“Apreciaría la oportunidad de enfocarme más en la innovación en mi trabajo”.

“Aprecio la variedad en mis responsabilidades cotidianas y valoro la oportunidad de resolver desafíos complejos”.

MEDIDAS QUE TOMAMOS:

- Identificamos oportunidades para mejorar los mecanismos de **comunicación con los integrantes del equipo**, incluidos Covia TV y la plataforma de intranet
- Aumentamos el **énfasis en la innovación** mediante la creación del rol de vicepresidente de tecnología de Covia y la introducción del un proceso formalizado Stage Gate
- Implementamos **nuevas ofertas de licencia remunerada y políticas de PTO mejoradas** para aprovechar el impulso positivo en relación con los beneficios de los integrantes del equipo
- Creamos el rol de **asociado para la participación de los empleados**, dedicado a la mejora continua de la experiencia de los integrantes del equipo



IZQUIERDA: “¡Sonrían!”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH

DERECHA: “El afecto por Covia”, foto presentada por Becky Sullivan, Huntersville, NC

ABAJO: “Espíritu de equipo”, foto presentada por Eber Santiago Cortez, Lampazos, NL



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Celebramos el compromiso de los integrantes del equipo con dar vida a nuestros valores

Año a año, reconocemos los aportes destacados de los integrantes del equipo. Durante la **Semana de Premios a la Excelencia de Covia** anual, celebramos el máximo desempeño de integrantes del equipo y plantas que ejemplifican mejor nuestros valores.

Premio del Presidente a la Seguridad 2022: Elco, Illinois

La planta de Elco, Illinois, recibió el reconocimiento por sus extraordinarios esfuerzos en seguridad en 2022. Los integrantes del equipo lograron resultados sobresalientes en todas las categorías, lo que ejemplifica el valor de **la seguridad primero**. Para obtener más información sobre el Premio del Presidente a la Seguridad y sobre el desempeño en seguridad de la planta de Elco, consulte la [página 34](#) del presente informe.

Planta del Año 2022: Roff, Oklahoma

La planta de Roff, Oklahoma, ejemplificó los valores de Covia con diversos logros que beneficiaron a nuestros clientes, a los integrantes del equipo, a la comunidad y a las instalaciones. En 2022, Roff celebró 36 años sin ningún incidente con tiempo perdido y más de 2 años desde el último incidente reportable. Los integrantes del equipo también crearon relaciones importantes con Roff Veterans Park, el centro local para personas mayores y el departamento local de parques y recreación. La asistencia de los integrantes del equipo fue fundamental para llevar a cabo proyectos de arreglo de techos, pintura y mantenimiento de campos de pelota. Roff, en trabajo conjunto con líderes comunitarios, también completó un plan de saneamiento a 4 años para restaurar hierbas nativas en el área.

Voluntaria del Año 2022: Natalie King

Natalie King, gerente de activación de marca (industrial), con base en la oficina de Huntersville, North Carolina, fue reconocida por su importante trabajo voluntario en la comunidad con diversas organizaciones. Natalie hace trabajo voluntario frecuente con Angels & Sparrows, una organización que ofrece comidas y respaldo a familias necesitadas. También ofrece tiempo y talento para ayudar a los alumnos de la escuela primaria J. V. Washam y como colíder de un grupo local de Girls Scouts.



ARRIBA: "Voluntaria del año", foto presentada por Samantha Peruzzi, Huntersville, NC

ABAJO: "Integrante del Área de Ventas del Año", foto presentada por Samantha Peruzzi, Huntersville, NC

Premio al Impacto 2022: Bill Allyn, Carrie Jenks y Tony Myers

Damos reconocimiento con orgullo a tres integrantes del equipo (Bill Allyn, Carrie Jenks y Tony Myers) mediante el Premio al Impacto de Covia por su liderazgo sobresaliente y por sus aportes excepcionales para mejorar Covia. La inflación fue un tema fundamental en 2022. Este equipo multifuncional e intergeográfico colaboró para hallar soluciones innovadoras a fin de combatir los desafíos relacionados con los mayores costos. Sus esfuerzos tuvieron un tremendo impacto a largo plazo para Covia y ofrecen un ejemplo excelente del poder de las reflexiones novedosas.

Integrante del Área de Ventas del Año: Rob Light

Rob Light, director del área industrial (comercial), recibió el reconocimiento por su rol fundamental en la expansión de la línea de productos LUMINEX™ de maneras significativas en 2022. Además de obtener importantes oportunidades de negocios nuevas durante el año, Rob trabajó en conjunto con clientes existentes para la innovación en los productos y la resolución de desafíos en mercados clave. Esto demuestra su compromiso con **ser diferentes**.

Expandir las oportunidades de aprendizaje en toda la organización

Durante todo el año, continuamos propiciando una cultura de aprendizaje. Para ello, recomendamos a los integrantes del equipo que exploraran la biblioteca en expansión con módulos educativos en línea, accesible en todo momento, desde todo lugar, con un dispositivo con Internet. Los temas de aprendizaje incluyen el cumplimiento legal, la diversidad e inclusión, la gestión del desempeño y la tecnología de la información (IT).

En 2022, los módulos de aprendizaje en línea incluyeron temas fundamentales sobre ESG, como la seguridad ambiental, las habilidades de liderazgo inclusivo, las adaptaciones para integrantes del equipo con discapacidad y la importancia de celebrar perspectivas diversas.

PARTICIPACIÓN EN APRENDIZAJE EN LÍNEA DURANTE 2022



893

integrantes del equipo activos (el 36 % de la fuerza laboral total) participaron en al menos un curso de aprendizaje en línea, incluidos los integrantes del equipo que completaron la capacitación en cumplimiento legal en línea



91

cursos de aprendizaje en línea disponibles y un promedio de **8** cursos completados por cada usuario activo



7145

horas de aprendizaje en línea registradas en la plataforma de gestión, un promedio de **4,3** horas de aprendizaje por usuario activo

Relaciones laborales

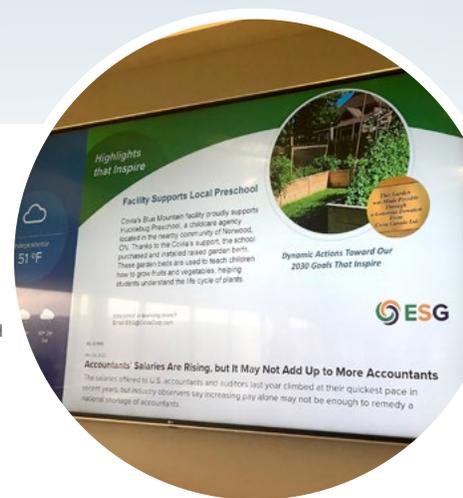
Reconocemos la importancia de las alianzas con los sindicatos locales para proteger los intereses de la fuerza laboral por hora. En 2022, el 36 % de la fuerza laboral estaba sindicalizada y tenemos relación con 27 grupos de negociación colectiva en toda América del Norte. Durante el año, renegociamos exitosamente el contrato sindical más importante en **Wedron, Illinois**, y no tuvimos ninguna huelga ni ningún cierre patronal. Hay una lista completa de nuestros convenios de negociación colectiva [aquí](#).

Conexión con los integrantes del equipo mediante Covia TV

En 2022, los equipos de comunicaciones y de IT de Covia se asociaron para implementar la nueva plataforma de Covia TV en la organización. Covia TV ofrece actualizaciones importantes en relación con novedades, eventos y actividades de la empresa, además de notificaciones sobre seguridad e higiene y programas para los integrantes del equipo de manera atractiva.

Casi todas las instalaciones de los EE. UU. y de Canadá pueden mostrar actualizaciones locales por Covia TV. Continuamos buscando maneras de implementar esta significativa herramienta de interacción para una comunicación inclusiva en todas las instalaciones internacionales.

“ESG en Covia TV”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH



Desarrollo de los integrantes del equipo

La inversión en el desarrollo profesional de los integrantes del equipo es fundamental para el crecimiento constante y el éxito a largo plazo de la empresa. El sistema de gestión del desempeño propicia una cultura impulsada por resultados al permitir que los líderes colaboren con sus equipos para establecer metas anuales alineadas con objetivos comerciales y sus roles funcionales.

El progreso de los integrantes del equipo se mide durante todo el año con conversaciones periódicas sobre el desempeño con los supervisores y evaluaciones formales a fin de año. En 2022, el 100 % de los integrantes del equipo con salario de América del Norte que llegaron a Covia antes del 1.º de septiembre del mismo año recibió una evaluación de desempeño.

Covia ofrece diversos programas para el desarrollo de talentos y recursos de aprendizaje que respaldan el desempeño de los integrantes del equipo a varios niveles. Estos programas se alinean con los requisitos de habilidades relacionados con roles funcionales y de liderazgo específicos.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Aprender a liderar: programas para líderes actuales y futuros de Covia

Cada integrante del equipo de Covia cumple una parte fundamental en el éxito de la organización. Enseñar a la próxima generación de líderes de Covia a que enfrenten problemas del mundo real es crucial para nuestra capacidad de **cumplir las promesas** ante las partes interesadas. Durante el año, en asociación con el centro para el desarrollo corporativo y profesional de Kent State University, el equipo para el desarrollo y el aprendizaje de los talentos de Covia celebró el primer programa para líderes emergentes (ELP) en Cleveland, Ohio.

Veinte integrantes del equipo, en representación de diversos equipos funcionales de todas las áreas geográficas de Covia, participaron en el programa de tres fases.

- **Fase 1:** En el aula, enfoque en fortalecer las habilidades de liderazgo con módulos de aprendizaje sobre temas como el liderazgo organizativo eficaz, comprender la inteligencia emocional y aspectos básicos de las finanzas.
- **Fase 2:** Aprendizaje con base en proyectos, donde los participantes deben desarrollar soluciones para temas de alta prioridad, como la gestión del agua, la reducción de gases invernadero, la innovación y la productividad.
- **Fase 3:** En el aula, enfoque en continuar fortaleciendo las habilidades de liderazgo con módulos de aprendizaje sobre temas como liderar a través de la influencia y gestionar una fuerza laboral multigeneracional.

“El programa para líderes emergentes resultó ser un punto de inflexión en mi carrera. Además de obtener conocimientos y habilidades beneficiosos para el trabajo, el programa me concedió la oportunidad de conocer a otras personas y de crear relaciones significativas con compañeros que no hubiera conocido de otro modo. Es excelente ver que Covia invierte en sus empleados y respalda el desarrollo de la carrera laboral”. – Caitlin Gastony, gerente de planificación para ventas y operaciones (energía), The Woodlands, TX



“Líderes emergentes”, fotos presentadas por Gabrielle Carpenter, Cleveland, OH

Además del ELP, continuamos invirtiendo en el desarrollo de los líderes actuales con la serie de talleres para la excelencia en el liderazgo de Covia (CLE). La serie se amplió en 2022 para incorporar programación para los líderes experimentados que procuraban elaborar en sus habilidades. Se presenta en dos talleres:

- El taller **CLE1** se enfoca en aspectos básicos del liderazgo, como hacer las preguntas correctas, técnicas de escucha activa, y retroalimentación y coaching.
- El taller **CLE2** se enfoca en establecer y mantener relaciones y la aproximación a las conversaciones difíciles, como el mal desempeño y las negociaciones complejas, siempre con el compromiso de desarrollar relaciones de confianza mediante el respeto mutuo y el diálogo frecuente.

En general, la capacitación en liderazgo llegó a más de 100 líderes actuales y futuros.



“Salgamos”, foto presentada por Michelle Stribling, The Woodlands, TX

Impacto en la comunidad y filantropía

Creemos que cuando las comunidades prosperan, todos nos beneficiamos de un futuro más brillante y favorable. En toda la organización, y con la ayuda de los dedicados integrantes del equipo, nos esforzamos por devolver a la comunidad de la mejor manera con inversión en tiempo, talento y recursos financieros.

Valoramos mucho las relaciones que desarrollamos con nuestras comunidades. Las interacciones significativas con vecinos, integrantes de la comunidad, clientes y socios dan forma a nuestra organización y continúan inspirándonos y guiándonos HACIA DONDE VAMOS.

Nuestra completa interacción con la comunidad y nuestras iniciativas filantrópicas son supervisadas por The Covia Foundation, establecida para formalizar nuestro enfoque en operar como ciudadano corporativo responsable. Esta fundación rige la política de inversión en la comunidad, que orienta los aportes de beneficencia y el trabajo voluntario.

Nos enorgullece trabajar con organizaciones en iniciativas que crean crecimiento y dejan un impacto duradero en cuatro pilares principales:

- Salud y bienestar
- Educación
- Medio ambiente
- Igualdad social

Cada pilar representa un área importante para nuestras comunidades, los integrantes del equipo y otras partes interesadas. Continuaremos explorando maneras de favorecer nuestros esfuerzos para la interacción con la comunidad mediante estos pilares.

Las principales maneras en que invertimos en las comunidades:

- Donaciones en especie
- Trabajo voluntario
- Obsequios igualados 1 a 1
- Subvenciones para los voluntarios
- Donaciones a organizaciones establecidas según 501(c)3
- Alivio ante desastres y dificultades

En 2022, continuamos posicionándonos como socio de confianza en las comunidades donde residimos y trabajamos. Esto demuestra nuestro compromiso constante con un impacto positivo. Durante el año, ajustamos elementos de la política para la inversión en la comunidad a fin de permitir mejor las inversiones a nivel de las instalaciones en las comunidades locales. Además, trabajamos para centralizar el respaldo presupuestario. Por ejemplo, mejoramos el proceso de asignación de fondos para ofrecerles a los integrantes del equipo de Canadá mayores oportunidades de invertir en sus comunidades locales. Nos enorgullecen los esfuerzos constantes del equipo de Canadá y continuamos buscando maneras de respaldar las causas significativas para los integrantes del equipo a nivel internacional en 2023 y con posterioridad.



Metas que inspiran un impacto social positivo

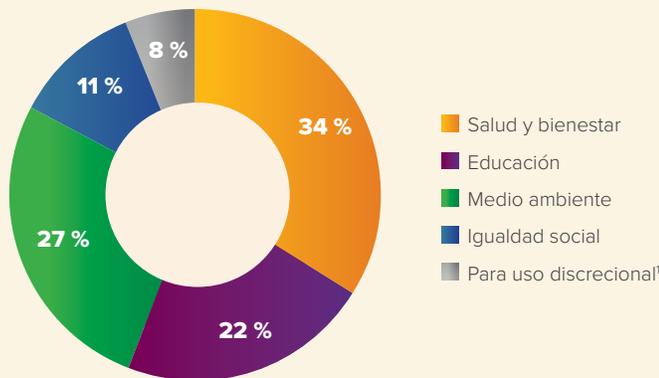
Respaldo para la comunidad

En 2022, el compromiso de invertir en nuestras comunidades continuó siendo una prioridad principal. Las metas de las inversiones en la comunidad que se alinean con distintos ODS de la ONU (3 Salud y bienestar, 4 Educación de calidad, 10 Reducción de las desigualdades y 15 Vida de ecosistemas terrestres) continúan favoreciendo los aportes y el trabajo voluntario activo en toda la organización. Esto nos ayuda a crear un futuro brillante para todos.

META: Donar US\$10 millones a través de The Covia Foundation, dedicada a mejorar la educación, el medio ambiente, la salud y el bienestar, y la igualdad social en respaldo de iniciativas para las comunidades donde operamos.

Progreso en 2022: En 2022, donamos aproximadamente US\$1,2 millones a través de The Covia Foundation. A la fecha, las donaciones de 2021 y 2022 representan el 23 % de la meta de US\$10 millones para 2030.

DONACIONES DE 2022 SEGÚN CADA PILAR



META: Aportar 50 000 horas de trabajo voluntario pagas o personales en comunidades donde residimos y trabajamos.

Progreso en 2022: En 2022, aportamos colectivamente 10 800 horas de trabajo voluntario, lo que casi duplicó el desempeño del año anterior. A la fecha, las horas de trabajo voluntario de los integrantes del equipo en 2021 y 2022 representan el 33 % de la meta de lograr 50 000 horas para 2030.

HORAS DE TRABAJO VOLUNTARIO EN 2022 POR PILAR



¹Consiste en esfuerzos voluntarios fuera de los cuatro pilares que son importantes para los integrantes del equipo.

Trabajo voluntario de los integrantes del equipo, una ventaja de Covia

Los integrantes del equipo participan activamente en sus comunidades y tienen un rol significativo en dar vida al valor de Covia de **actuar con responsabilidad**. Nos enorgullecemos mucho en el trabajo que llevamos a cabo para fortalecer nuestras comunidades. Tenemos el compromiso de hacer trabajo voluntario a través de diversas ofertas, como:

- 24 horas anuales de tiempo de trabajo voluntario pago.
- Igualar anualmente hasta US\$1000 de donaciones de cada integrante del equipo.
- Ofrecer subvenciones a organizaciones exentas de impuestos donde los integrantes del equipo aportan al menos 20 horas de trabajo voluntario con su tiempo y talento.

Continuamos con los días de acción “Covia Cares” en 2022 para favorecer que los integrantes del equipo usen las horas de trabajo voluntario asignadas. Nos enorgullecemos del impacto de nuestras instalaciones con el programa. Para obtener más información sobre los días de acción “Covia Cares”, consulte la próxima página. Además de este programa, los integrantes del equipo de toda la organización pudieron devolver a sus comunidades de diversas maneras a lo largo del año.

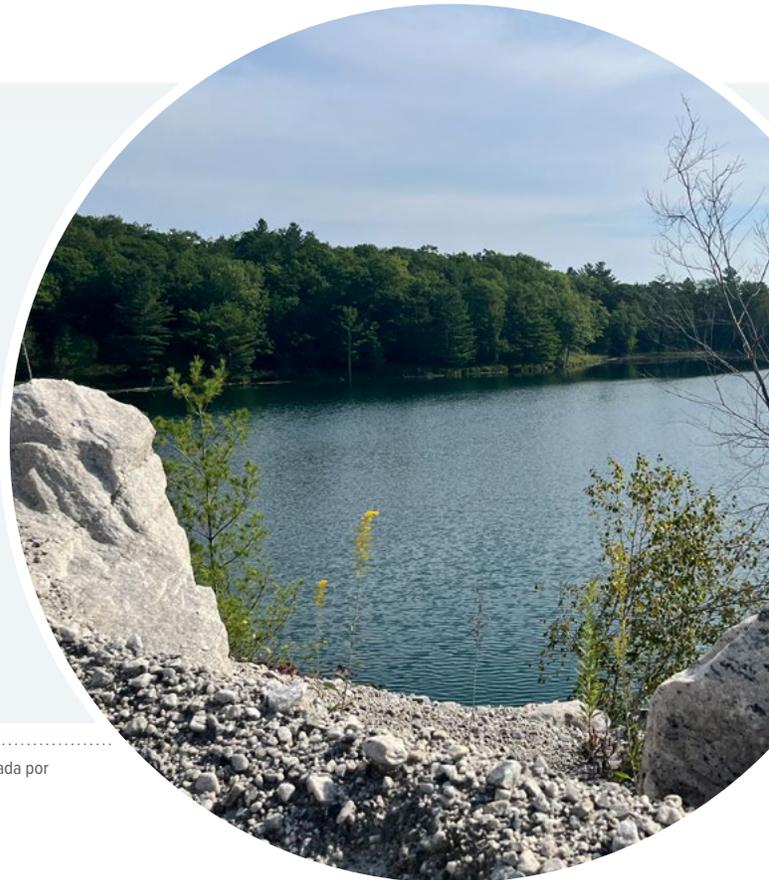
Algunos ejemplos destacados:

- En las instalaciones de **Lake Shore, Ontario**, los integrantes del equipo aportaron para el desarrollo de Pier 8, una comunidad costera urbana, a través de la donación de arena a un parque local en construcción.
- En **Fredericia, Dinamarca**, los integrantes del equipo continúan respaldando iniciativas en las comunidades locales mediante el patrocinio de clubes infantiles de fútbol y el respaldo a diversas organizaciones comunitarias.
- Los integrantes del equipo de las instalaciones de **Apodaca, Nuevo León, y Benito Juárez, Quintana Roo**, se reunieron para juntar y entregar donaciones al departamento de bomberos de Nuevo León.
- Los integrantes del equipo de **Camden, Tennessee**, organizaron alimentos para entregarlos al banco de alimentos Second Harvest de Middle Tennessee. Así, contribuyen con el respaldo de la organización a las familias locales que enfrentan inseguridad alimentaria. Para obtener más información sobre esta iniciativa, mire [este](#) video.

Profundizamos nuestro impacto en Canadá

Durante los últimos 5 años, los integrantes del equipo invirtieron casi US\$250 000 en sus comunidades locales de maneras significativas. Esto incluyó patrocinar equipos deportivos juveniles, participar en colectas de alimentos, juntar y distribuir donaciones para Salvation Army, y respaldar causas que los apasionan, como la investigación contra el cáncer, la educación sobre salud y bienestar, y la atención odontológica en las escuelas. Además, los líderes de las instalaciones canadienses trabajan en conjunto con universidades locales para respaldar a las mujeres interesadas en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática (STEM), a fin de aumentar la representación diversa y favorecer un conjunto sólido de postulantes en STEM.

.....
“Un bonito día en NSO”, foto presentada por
Natalie Eglinton, Havelock, ON



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Días de acción “Covia Cares”

Para continuar respaldando la interacción con la comunidad y favorecer el trabajo voluntario de los integrantes del equipo, los días de acción “Covia Cares” ofrecen a cada una de las instalaciones de la empresa la oportunidad de dedicar al menos una jornada laboral completa a un esfuerzo o a una causa importante para ellos. Nos enorgullecen la adopción y la participación constantes en relación con esta iniciativa. En 2022, nuestras instalaciones llevaron a cabo un total de **30 días de acción**, más del doble de los días de acción de 2021.

Algunas iniciativas de los días de acción “Covia Cares” en 2022:

Integrantes del equipo de la oficina de **Independence, Ohio**, pasaron un día entero trabajando con LAND Studio para embellecer el jardín lateral de Covia en el centro de Cleveland. En conjunto, limpiaron, quitaron hierbas, recortaron y aplicaron mantillo a este espacio verde urbano.

Los niños de edad preescolar con frecuencia no llegan a recibir los servicios sociales para la inseguridad alimentaria. Integrantes del equipo de **The Woodlands, Texas**, se asociaron con Kids’ Meals para enfrentar el hambre y la inseguridad alimentaria entre niños locales del preescolar. Hicieron más de 400 sándwiches que se incluyeron en entregas de comida saludable y se les entregaron a los niños de preescolar.

Los integrantes del equipo de The Woodlands también hicieron trabajo voluntario con Lake Creek Greenway Partnership, una corporación sin fines de lucro formada para promover iniciativas para preservar la calidad de Lake Creek y las áreas circundantes. Los integrantes del equipo de Covia limpiaron senderos y los marcaron con letreros en los árboles. También eliminaron tocones y construyeron una caseta para que haya información y mapas de los senderos. Para obtener más información sobre esta iniciativa, mire [este](#) video.

En **Ottawa, Illinois**, más de 12 000 ciudadanos del condado de LaSalle enfrentan inseguridad alimentaria. Los integrantes del equipo de Covia se unieron a la lucha contra el hambre con respaldo para el centro local de alimentos, Community Food Basket. Pasaron el día clasificando alimentos en tarimas en preparación para que la organización entregara comida y ayudaron a las familias a cargar los alimentos donados en sus vehículos.



ARRIBA: “Colgar letreros”, foto presentada por Michelle Stribling, The Woodlands, TX

CENTRO: “Duende de Navidad”, foto presentada por Natalie King, Huntersville, NC

ABAJO: “Trabajo dedicado”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH

Integrantes del equipo de **Huntersville, North Carolina**, patrocinan anualmente la “Fiesta de Navidad para los Niños” de Angels & Sparrows, que ofrece divertidas actividades, obsequios y comida para las fiestas a familias y niños necesitados. Los niños que asistieron recibieron varios juguetes, una foto con Santa Claus y una comida caliente. Este año, los integrantes del equipo también ayudaron con las compras y con la preparación de la comida.

ASPECTOS DESTACADOS
QUE INSPIRAN

Interacción con las escuelas locales

En Covia, percibimos la educación como un componente vital de las comunidades sólidas. En 2022, muchas de nuestras instalaciones interactuaron con escuelas locales para ofrecer oportunidades educativas, respaldar programas escolares y donar tiempo y recursos para ayudar a satisfacer las necesidades esenciales de los estudiantes de los sistemas escolares locales.

En las instalaciones de **Emmett, Idaho**, organizamos un recorrido de la mina. Casi 100 alumnos de quinto grado de la primaria de Carberry participaron para aprender sobre temas importantes como el control climático, la erosión, la tectónica de placas, la clasificación de las rocas y otros temas cubiertos en el programa de exámenes estandarizados del estado. El recorrido también demostró el valor de nuestra mina de Emmett para la comunidad y las maneras en que Covia aporta a la mejora de la vida cotidiana de los vecinos.

Los integrantes del equipo de las instalaciones de **Wedron, Illinois**, recibieron a 120 alumnos de segundo grado para un "Día de los Niños" en Shabbona Park, donde Jeff Jurewicz, gerente de la planta, exhibió un colmillo de mamut hallado en la mina de Covia hace muchos años. Ofrecimos oportunidades divertidas y educativas para los estudiantes, como la posibilidad de crear arte con la arena producida en la **planta Mineral Visions**. Además, los estudiantes buscaron gemas que los integrantes del equipo ocultaron en albercas plásticas llenas de arena. Las gemas que hallaron al tamizar la arena se canejaron por premios.

Las escuelas del condado de Richmond recibieron una muy necesaria ayuda e insumos de los integrantes del equipo de la planta de Covia de **Marston, North Carolina**. Los integrantes del equipo, además de donar mochilas, toallitas de papel para el rostro, insumos de limpieza y otros artículos escolares esenciales para el evento de "Llenar el Autobús", ofrecieron su tiempo para organizar y distribuir el material. En asociación con la cámara de comercio del condado de Richmond y otras organizaciones locales, se distribuyeron 4000 lápices, 1000 gomas de borrar y muchos cuadernos entre las familias locales.



ARRIBA: "La escuela es lo máximo", foto presentada por Mirthala Ledezma Treviño, Jáltipan, VC



ABAJO: "Día de los Niños", foto presentada por Jeff Jurewicz, Wedron, IL

Los integrantes del equipo de **Cleburne, Texas**, continuaron involucrados activamente con el distrito escolar de Glen Rose mediante la donación de tiempo y recursos a los estudiantes locales. Desde la donación de chatarra para proyectos juveniles y de desarrollo de la carrera laboral, el suministro de iluminación para las jaulas de bateo de la escuela superior, y el aporte de varias becas, los integrantes del equipo invirtieron en el éxito de los estudiantes de diversas maneras. Para obtener más información sobre las iniciativas comunitarias de las instalaciones de Cleburne, mire [este](#) video.

Los integrantes del equipo de **Jáltipan, Veracruz**, se enfocan en respaldar una educación infantil de alta calidad, asequible y accesible en ese estado. Covia contribuye con la escuela de Jáltipan, que presta servicio a 153 alumnos de jardín de infantes y de primaria, con becas para los estudiantes, salarios para los instructores, mantenimiento de la infraestructura y la actualización frecuente de equipos. De modo similar, los integrantes del equipo de las instalaciones de **San Juan, Veracruz**, respaldan dos escuelas locales, las de Cerquilla y San Juan, con muebles, insumos y aportes monetarios para reducir los obstáculos hacia una educación de alta calidad.

Alianzas valiosas que respaldan un cambio positivo

Covia se enorgullece de propiciar alianzas significativas y de colaborar con más de 250 organizaciones de las comunidades locales. Algunos ejemplos:

Salud y bienestar

- 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

Educación

- Becas "Covia Aspire"
- Foundry Educational Foundation
- Muchas escuelas locales y organizaciones que ofrecen becas
- The Cleveland Foundation — Say Yes to Cleveland

Medio ambiente

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

Igualdad social

- Angels & Sparrows
- Balloon Latam
- Boys Hope Girls Hope
- Dallas CASA
- Equal Justice Initiative
- Muchos bancos de alimentos locales
- Ottawa, Illinois, oficina regional de educación, programa "Covia Meals with Love"
- United Way
- Veterans Bridge Home



.....
 "Evento comunitario de Ahuazotepec", fotos presentadas por Miguel Ángel Reyes Soto, Ahuazotepec, PUE

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Reconocimiento a los integrantes del equipo por la dedicación a sus comunidades

Además del Premio al Voluntario del Año, el Premio del Presidente al Servicio Voluntario reconoce a los integrantes del equipo de Covia que aportan más de 200 horas de trabajo voluntario durante el año. En 2022, 16 integrantes del equipo recibieron este premio. Les agradecemos sus esfuerzos sobresalientes y sus aportes a la comunidad.

- **Caryann Bruce**, gerente de ventas (comercial industrial), Huntersville, North Carolina
- **Chad Holloway**, operario de cantera, Wedron, Illinois
- **Cheryl Etienne**, asistente administrativa, Huntingburg, Indiana
- **Chris LeBlanc**, director de ventas (energía), The Woodlands, Texas
- **Jacob McCullough**, operario de monitores, Wedron, Illinois
- **Jay Timm**, técnico de laboratorio, Wedron, Illinois
- **Jeremy Kammerer**, operario, Wedron, Illinois
- **Jesse Kerr**, mecánico, Elco, Illinois
- **Jim Miskell**, operario de planta, Wedron, Illinois
- **Natalie King**, gerente de activación de marca (Industrial), Huntersville, North Carolina
- **Pat Gende**, operador de cono, Wedron, Illinois

Alivio cuando es más importante

Nuestro enfoque en tener un impacto positivo sobre las comunidades depende de nuestra capacidad de comprender las necesidades que tienen y, a continuación, hacer todo lo posible por ayudar a satisfacerlas. Los integrantes del equipo (todos y cada uno de ellos) tienen un rol fundamental en Covia. Les agradecemos su dedicación constante para que la organización continúe siendo un ciudadano corporativo responsable y un vecino aceptado.

Cuando se producen desastres naturales, las personas afectadas tienen dificultades para actuar o para obtener ayuda. A fin de respaldar aún más a los integrantes del equipo afectados por estos eventos imprevistos, establecimos un fondo de alivio especializado que puede utilizarse en caso de un desastre natural designado a nivel federal como tal.



"Niños en la naturaleza", foto presentada por Becky Sullivan, Huntersville, NC

- **Richard Gross**, supervisor de mantenimiento, Tamms, Illinois
- **Tom Staveness**, supervisor de mantenimiento, Pardeeville, Wisconsin
- **Scott Govednik**, operario de cantera, Wedron, Illinois
- **Scott Tincher**, director de impuestos, Independence, Ohio
- **Steve Maltas**, operario maestro, Wedron, Illinois

Para obtener más información sobre los premios de los integrantes del equipo, consulte la [página 41](#) del presente informe.

Para escuchar hablar más a Scott Tincher sobre por qué involucrarse con la comunidad es importante para él, mire [este](#) video.

Además del respaldo monetario, los integrantes del equipo pueden recibir hasta cinco días remunerados si padecen una tragedia personal, ya sea en un desastre natural designado a nivel federal como tal o de cualquier otro tipo. El tiempo puede utilizarse para organizarse de manera alternativa, recuperar pertenencias personales que podrían haberse extraviado o dañado, gestionar reclamaciones ante el seguro, etc.

Para el futuro, evaluamos maneras de continuar mejorando la política a fin de ofrecer tipos adicionales de alivio. Siempre tenemos la esperanza de que los integrantes del equipo no padezcan dificultades, pero reconocemos la importancia de contar con pautas y herramientas de respaldo, en caso de que se produzcan tales eventos.

Innovación y sostenibilidad de los productos

"La única mina subterránea de Guion", foto presentada por Kelsey Wortham, Guion, AR

En Covia, ofrecemos soluciones que mejoran la vida de las personas a quienes prestamos servicio. Tenemos el compromiso de impulsar un desempeño superior con nuestra cartera de productos. Tales productos, al igual que nuestras aplicaciones, están destinados a satisfacer las necesidades fundamentales de las partes interesadas; desde los sistemas de filtrado que ofrecen agua limpia hasta el vidrio utilizado en la superficie de los paneles solares, y más.

Propiciamos que los integrantes del equipo sean diferentes con la resolución creativa de los problemas y la colaboración constructiva. Las habilidades, experiencias y perspectivas únicas de los integrantes del equipo impulsan nuestros esfuerzos de innovación y nuestros productos.

LOS PRODUCTOS DE COVIA RESPALDAN DIVERSAS APLICACIONES COTIDIANAS



Nuestro sólido enfoque en innovación

La innovación es un refuerzo fundamental para el crecimiento de nuestra empresa, tanto a corto como a largo plazo. Continuamos invirtiendo en recursos y capacidades adicionales para permanecer a la vanguardia de lo posible en el desempeño de los minerales y materiales. Además, nos enfocamos en promover una cultura de innovación en todos los niveles de la organización. En 2022, designamos a nuestro nuevo vicepresidente de tecnología, que aporta una amplia experiencia técnica y en el sector de actividad. En este rol, se enfoca en mejorar las capacidades de innovación de la organización con tres plataformas para el desarrollo y la innovación de los productos, a fin de crear, cuantificar y articular la ventaja competitiva sostenible de Covia:

- **Plataforma de tecnología:** Productos, procesos y capacidades de los integrantes del equipo únicos para una mejor comprensión de las relaciones entre estructura-propiedad y el valor diferenciado.
- **Plataforma de desarrollo de aplicaciones:** Mejor formulación para los clientes y conocimientos específicos sobre las aplicaciones a fin de demostrar y cuantificar la funcionalidad y el desempeño de los productos de Covia en el “lenguaje del cliente”.
- **Plataforma de mercado:** Comprensión completa de las tendencias en aplicaciones, impulsores y requisitos de los clientes por parte de los integrantes del equipo para colaborar con las partes interesadas a fin de satisfacer necesidades no satisfechas.

Las unidades de negocio de materiales para el desempeño, materiales especializados y energía trabajarán con el equipo de innovación para mantener un enfoque atento en facilitar nuevas ideas y la colaboración estratégica. Esto hará posible que Covia continúe ejecutando en función de la estrategia comercial mediante una innovación líder en el sector.

Nuestro enfoque en innovación se distingue por la pericia técnica de los integrantes del equipo, las instalaciones con ubicaciones estratégicas y el sistema de distribución de costa a costa.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Primer campeonato de innovación: inspiración para nuevas ideas

El 26 de octubre de 2022, 17 integrantes del equipo se reunieron en las instalaciones de **Huntersville, North Carolina**, para participar en el campeonato inaugural de innovación de Covia, liderado por el vicepresidente de tecnología y por el director de calidad. La sesión de dos días involucró a un grupo interfuncional e intergeográfico de integrantes del equipo en un proceso desafiante y dinámico para identificar oportunidades realistas para Covia y fomentar una mentalidad innovadora.

Los participantes del campeonato vinieron preparados para compartir ideas en relación con cada una de las indicaciones siguientes:

- ¿Cómo podemos combinar nuestras capacidades tecnológicas actuales o introducir nuevas tecnologías que aún no utilizamos para producir una nueva solución con valor agregado?
- ¿Cómo podemos expandir los productos y las soluciones existentes en nuevos mercados finales?

Se presentaron ideas al grupo y las presentaciones se evaluaron según la capacidad para resolver desafíos del mundo real e impulsar el crecimiento. En última instancia, se votaron 14 ideas

“Colaboración”, foto presentada por Lan Deng, Huntersville, NC



para un desarrollo posterior, con la comercialización de algunas de ellas (relacionadas con productos más livianos, ahorro de energía y mejoras en la producción de activos) a finales de 2023.

“Hubo mucha excitación en relación con el campeonato, pero la excitación fue mayor en relación con las ideas generadas y las oportunidades que representaron. Esperamos aprovechar el éxito del evento en años futuros”. – Lan Deng, vicepresidente de tecnología (trabajo remoto)

Varias de nuestras instalaciones internacionales participan en procedimientos de investigación y desarrollo (I+D) y control de calidad. Estas instalaciones internacionales incluyen:

- Dos laboratorios analíticos corporativos ubicados en **Ottawa, Illinois**, y **Santa Catarina, Nuevo León**;
- Un laboratorio de I+D en **Fresno, Texas**;
- Instalaciones piloto en **Fort Smith, Arkansas**, y **Utica, Illinois**;
- Varios laboratorios de control de calidad.

Además de I+D y control de calidad, las actividades de estas instalaciones incluyen planificación de minas, respaldo para las plantas y respaldo en campo para los clientes. Utilizamos nuestra amplia cartera de minerales y materiales para desarrollar nuevos productos, iniciar proyectos piloto para explorar ideas y colaborar con clientes y proveedores para personalizar soluciones con base en sus necesidades e intereses específicos.

Continuamos invirtiendo en actualizaciones y expansiones para las instalaciones que creemos que tendrán el mayor impacto en nuestra organización y en la capacidad de expandir la cartera de productos, por ejemplo:

- Ampliación de las instalaciones de **Fort Smith, Arkansas**, para satisfacer la demanda cada vez mayor del filtro LUMINEX™ ultrablanco. La expansión nos permitirá aumentar los volúmenes de LUMINEX™ de producción nacional. Esto, a su vez, nos ayudará a reducir la dependencia en las importaciones y ampliará las oportunidades de empleo, además de aprovechar la infraestructura y los recursos de las instalaciones.
- Ampliación de **las instalaciones piloto de Fort Smith** para ofrecer a los clientes un acceso más rápido a las innovaciones más recientes, asegurar un proceso sólido superior desde el laboratorio hasta la producción, reducir el riesgo en las innovaciones y acelerar la llegada al mercado.

Además, tenemos planes para continuar ampliando nuestras capacidades piloto y hacer crecer el equipo de innovación en 2023 y más allá, a fin de aprovechar el impulso de nuestras inversiones e iniciativas estratégicas para aumentar drásticamente los ingresos por nuevos productos.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Tomorrow's World Today: Covia crea productos cotidianos sostenibles

A veces, es obvio que hay arena a nuestro alrededor, como cuando pasamos un día en la playa o un niño juega en la plaza. No obstante, puede resultar sorprendente saber que la arena también es un componente de muchos productos y materiales que encontramos en la vida cotidiana. Por ejemplo, si está en su automóvil y disfruta de la vista por la ventana o admira bellas encimeras de cocina, experimenta la magia de la arena.

En noviembre de 2022, Covia tuvo la oportunidad de exhibir en *Tomorrow's World Today*, un programa de televisión nominado a los premios Emmy de Discovery Channel y Science Channel, enfocado en buscar maneras de vivir con mayor sostenibilidad.



“Nubes en el cielo”, foto presentada por Eber Santiago Cortez, Lampazos, NL

El capítulo mostró varias instalaciones y sus operaciones, como:

- La minería de arenisca en **Guion, Arkansas**
- La minería de sienita nefelínica en **Ontario, Canadá (NSO)**
- La producción de LUMINEX™ en **Fort Smith, Arkansas**

Para mirar todo el capítulo, haga clic [aquí](#).

¡Agradecemos a los integrantes del equipo que llevaron el compromiso de Covia con la innovación y la sostenibilidad a las pantallas de TV!

Cómo cumplimos nuestras promesas con los clientes

Creemos que nuestro ímpetu colectivo por lograr los mayores niveles de desempeño y de calidad de los productos es un diferenciador clave ante nuestros clientes.

El enfoque completo para asegurar la calidad de nuestros productos cuenta con el respaldo del **programa para la mejora de la calidad (QIPSM)**, que sirve de principio orientador integrado en nuestras operaciones y en nuestras comerciales cotidianas. En virtud de QIPSM, mantenemos políticas y procedimientos que se alinean con la norma ISO 9001 de reconocimiento internacional, que cubre aspectos como la gestión de la calidad, el control de calidad y la garantía de calidad.

También escuchamos a nuestros clientes y solicitamos su opinión con frecuencia para asegurar que nuestros productos continúen satisfaciendo las necesidades de las organizaciones con las que trabajamos. Nos enfocamos particularmente en el desarrollo de productos que ayudan a nuestros clientes a lograr sus metas de desempeño y de ESG, a fin de fortalecer nuestra reputación como proveedor de confianza y aportar a un mundo más seguro y sostenible para todos.

Algunas medidas que tomamos en 2022 para **cumpla nuestras promesas** con nuestros clientes:

- Continuamos asumiendo un enfoque más sostenible en el abastecimiento de productos al darles prioridad a los proveedores locales siempre que resultó posible. Este enfoque redujo nuestra huella de carbono y la de nuestra cadena de suministro para una mejor alineación con las exigencias de ESG de las partes interesadas.
- Ampliamos las capacidades y la disponibilidad del equipo técnico para desarrollar soluciones que anticipen las demandas de producción de nuestros clientes y les permitan permanecer al día con las normas ambientales en constante cambio.
- Diversificamos nuestra cartera desde el desarrollo del concepto hasta el empaque y la entrega para hacer crecer nuestra gama de productos y servicios versátiles y satisfacer mejor las necesidades de los clientes en diversos mercados.



Metas que inspiran un impacto social positivo

Ampliación de la oferta de productos sostenibles

Continuamos comprometidos con incorporar aún más la sostenibilidad en nuestro modelo de negocios y en nuestros servicios. Nuestras metas se alinean con el ODS 12 de la ONU: Producción y consumo responsables.

META: Ampliar la cantidad y fortalecer la eficacia de la oferta de productos sostenibles y, al mismo tiempo, articular plenamente el beneficio inherente de nuestros productos para el medio ambiente y la sociedad.

Progreso en 2022: Durante el año, además de formalizar el enfoque Stage Gate para la evaluación de proyectos potenciales, mejoramos y reorganizamos el equipo de innovación para crear las bases del fortalecimiento en la eficacia de nuestra oferta de productos sostenibles y lograr la meta para 2030.

Con estos cambios, durante el año dimos prioridad a los proyectos que aportan a la conservación de energía, a los productos más livianos y a una mejor producción de activos. Todos estos proyectos están en curso y esperamos que estén disponibles en 2023. También mantuvimos líneas abiertas de comunicación con nuestros clientes para comprender sus necesidades y las maneras en que podemos suministrar productos y soluciones para adelantar las prioridades colectivas en ESG.

Además, identificamos otro producto sostenible, BIOFLEX®, que lleva la cantidad de productos de la empresa con beneficios ambientales o sociales a 11. Para obtener más información sobre BIOFLEX®, consulte la próxima página del presente informe.

Finalmente, comenzamos a actualizar nuestro sitio web para ofrecer una comunicación más clara a las partes interesadas sobre el rol importante de nuestros productos en la transición a un futuro más sostenible.

Innovación con beneficios en ESG

Nuestro compromiso con ESG se refleja en nuestra oferta de productos en constante evolución. Creamos productos que son componentes cruciales en la protección del planeta y en la mejora de la vida de las personas de distintas maneras, como:

- Respaldo para la seguridad e higiene de la fuerza laboral:** Los diseños avanzados de la tecnología para la supresión del polvo DST®, de la arena polimérica para la prevención del polvo ACCEL® y de la mezcla BLACK LAB® colaboran con la minimización de las partículas aéreas y, así, protegen la seguridad e higiene de los trabajadores. Los materiales con DST® asisten a los clientes en el cumplimiento de las normas de la Administración de Seguridad e Higiene Ocupacionales (OSHA) gracias a la reducción de la exposición potencial al polvo de sílice. La mezcla BLACK LAB® está diseñada con aditivos propios, como materiales con DST®, lo cual asegura una aplicación óptima y fácil en pisos con menos arrastre y polvo. La arena ACCEL® ayuda a mejorar la calidad del aire en las obras con la minimización de hasta el 90 % del polvo, en comparación con la arena tradicional.
- Reducción de las emisiones en toda la cadena de valor:** Para la arena y los polvos hechos en los EE. UU., el relleno LUMINEX™ ultrablanco ofrece atributos exclusivos requeridos para lograr el más puro de los efectos de color en aplicaciones ultrablancas y otros diseños de colorido brillante. El relleno LUMINEX™ ultrablanco se fabrica en una planta de alta capacidad para una entrega confiable y a tiempo que permite que los clientes eliminen la importación de materia prima para relleno blanco. Esto aporta a la reducción de emisiones de carbono por el transporte de largas distancias.
- Mejora en la seguridad química de las plantas:** Los rellenos y extensores funcionales MINEX® aportan valor y desempeño en diversas aplicaciones, como pinturas, revestimientos, adhesivos, selladores y tintas, sin poner en riesgo la seguridad química ni la responsabilidad ambiental. Estos productos se producen a partir de la sienita nefelínica, un silicato de sodio-potasio-aluminio que se da de manera natural. En las pinturas, la nefelina canadiense reduce la necesidad de compuestos orgánicos volátiles. Esto reduce significativamente el impacto ambiental de las pinturas y aumenta la seguridad en su uso.
- Promoción de los beneficios ambientales del césped artificial:** BIOFLEX® es una arena hidrófoba recubierta que se utiliza como relleno estabilizante en el césped sintético. Este material es duradero y resistente al desgaste, y gracias a su mayor densidad, tiene poca migración después de colocado. La superficie recubierta es hidrófoba, y en consecuencia tiene menos tendencia a congelarse, además de minimizar el crecimiento de bacterias. También es reciclable al finalizar su vida útil. El césped artificial ofrece numerosos beneficios ambientales. Uno de los más notables es que requiere poco mantenimiento (o ninguno), lo que resulta en un menor uso de agua y en la necesidad de menos químicos para tratar los campos.



Nuestro programa de innovación incorpora de manera inherente los principios de ESG. Sencillamente, son buenos negocios.



Nuestros materiales aparecen en diversos productos y aplicaciones, como el césped artificial (que se muestra aquí en Fredericia, Pjedsted)

Adopción de soluciones sostenibles para cerrar el ciclo

Debido a la índole de nuestros negocios y a nuestro rol en el suministro de materiales a productores de vidrios y revestimientos, estamos posicionados de tal manera que tenemos un impacto en la gestión de desechos circular en la cadena de valor. Al mejorar la durabilidad de los materiales y aumentar la cantidad de productos reciclables, reutilizables o que puedan evitar los vertederos, la innovación nos ayuda (y ayuda a los clientes que usan nuestros productos) a respaldar una economía circular.

Preparamos varias iniciativas que se enfocan en el desvío de desechos y en el reciclaje de materiales. Con el tiempo, continuaremos ampliando estos programas.

Además, los materiales que extraemos, como la sienita nefelínica, mejoran la durabilidad y la producción eficiente del vidrio. Así, fortalecen los productos de vidrio para evitar que se rompan. Los revestimientos que utilizan sílice microcristalino y caolín prolongan la vida útil de los productos y materiales al protegerlos contra la corrosión, la intemperie, los daños y la degradación por el uso.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Digitalización de la innovación para liberar su potencial

Creemos que nuestras inversiones en tecnología son fundamentales para liberar todo nuestro potencial. Esto incluye el software que utilizamos para desarrollar nuestros productos y nuestras soluciones.

En 2022, actualizamos las capacidades de gestión de datos para el análisis con la instalación de un nuevo sistema de gestión de la información en laboratorios (LIMS) en el **laboratorio de servicios de análisis (CASL) de Covia en Ottawa, Illinois**. La plataforma está integrada con los equipos de laboratorio de las instalaciones para ofrecer retroalimentación en tiempo real con capacidad de acción. Las funciones automáticas permiten que los datos del laboratorio sean exactos, accesibles y gestionados de manera uniforme y confiable.

Otras capacidades del sistema son la verificación automática de muestras en conformidad durante la prueba de los productos, la creación de rutas de auditoría para los materiales probados y la facilitación de la transparencia mediante registros de prueba completos. La funcionalidad automatizada elimina los riesgos por intervención humana y los errores costosos durante las pruebas de productos. Al mismo tiempo, optimiza los procesos operativos.



“Liberar el potencial”, foto presentada por Becky Sullivan, Huntersville, NC

Actualmente, hay una implementación piloto del LIMS en una de nuestras instalaciones operativas. En anticipación de un programa piloto exitoso, identificamos 10 plantas para implementar potencialmente el LIMS en 2023.

El uso de este sistema integrado en nuestras instalaciones de I+D impulsará mejoras mediante la uniformidad y la claridad de los datos. Esto, a su vez, se manifestará en mejoras de calidad, una mejor gestión de los procesos y una mayor eficiencia.

Gobernanza responsable y ética



“Kermit de noche”, foto presentada por Lee Licon, Kermit, TX

EN ESTA SECCIÓN

Garantizar una gobernanza corporativa sólida

Nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro

Nuestro enfoque en ética, cumplimiento y transparencia

Sostenemos nuestro negocio y nuestras operaciones sobre el lecho de prácticas de gobernanza corporativa sólidas, conductas éticas y medidas para el cumplimiento normativo. Covia tiene un compromiso de larga data con las operaciones responsables. Interactuamos de manera óptima con las partes interesadas para fortalecer nuestras alianzas y promover la transparencia y la confiabilidad en pos de nuestros objetivos comerciales y de ESG.

METAS QUE INSPIRAN



Garantizar una gobernanza corporativa sólida

Valoramos las prácticas sólidas en gobernanza corporativa y excedemos lo requerido y esperado cuando llevamos a cabo nuestros negocios. Somos una empresa privada y cumplimos los principios de la gobernanza corporativa impulsada por normas y las mejores prácticas del sector de actividad. Esto incluye frecuentes reuniones de directorio y auditorías sobre nuestro desempeño financiero hechas por terceros, la interacción con partes interesadas clave y el seguimiento de los indicadores clave de desempeño para garantizar la confiabilidad y la responsabilidad en toda la organización.

En 2022, para continuar con nuestro compromiso con la transparencia corporativa, la interacción con las partes interesadas y las divulgaciones en ESG:

- Firmamos el Pacto Mundial de la ONU.
- Nos asociamos con EcoVadis para evaluar y compartir el progreso en ESG con las principales partes interesadas.
- Continuamos alineando el Informe de ESG con el marco de trabajo para la divulgación de la junta para normas contables en sostenibilidad (SASB).

El cumplimiento de normas y marcos de trabajo ampliamente aceptados en el sector de actividad, como los de SASB, es una manera de aumentar la participación y la comprensión de las partes interesadas. Exploramos constantemente maneras de aclarar los compromisos y comunicar los resultados.

Creemos que una gobernanza corporativa sólida y asumir la responsabilidad por las normas más altas de integridad y responsabilidad son aspectos fundamentales para cumplir las promesas ante las partes interesadas.

“¡Hay existencias!”, foto presentada por Dominick Pariano, Oregon, IL



ARRIBA: “¡Sonrían!”, foto presentada por Natalie Eglinton, Emmett, ID

ABAJO: “¡Esa vista!”, foto presentada por Natalie Eglinton, Emmett, ID





Metas que inspiran gobernanza responsable y ética

Interacción con las partes interesadas

Continuamos enfocados en mejorar la interacción con los integrantes del equipo y con las comunidades, dos de los principales grupos de partes interesadas para Covia. Nuestros objetivos y nuestro progreso en esta área se alinean con el ODS 8 de la ONU: Trabajo decente y crecimiento económico. También coinciden con el ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

META: Mejorar las calificaciones de participación de los integrantes del equipo mediante la evaluación frecuente de la eficacia de nuestros programas y de nuestras prácticas.

Progreso en 2022: Continuamos evaluando oportunidades para introducir mecanismos de retroalimentación estratégica y periódica. Deseamos que los integrantes del equipo comprendan que tienen voz y que los escuchamos. En 2022, condujimos la primera encuesta de participación de los integrantes del equipo. La completó el 77 % de los integrantes del equipo. Entre estos integrantes del equipo, el 75 % indicó una interacción general positiva con la empresa. Después de la encuesta, llevamos a cabo una evaluación exhaustiva de los hallazgos: identificamos áreas de fortaleza y de oportunidades de mejora, e hicimos varias inversiones para posibilitar la mejora continua en la participación de los integrantes del equipo.

Para obtener más información sobre los esfuerzos para la participación de los integrantes del equipo, consulte la sección [La experiencia de los integrantes del equipo del presente informe](#).

META: Desarrollar un sólido plan de acción para la comunidad (CAP) en el 100 % de las instalaciones para facilitar una comunicación eficaz, identificar áreas de mejora y responder mejor a las necesidades de la comunidad.

Progreso en 2022: Durante el año, presentamos al equipo interfuncional de conducción del CAP, que estableció una política y un proceso formalizados para asegurar que todas las instalaciones de Covia desarrollen y presenten un plan anual para interactuar con las comunidades locales de una manera significativa. La política requiere que cada una de las instalaciones cree un equipo local del CAP con responsabilidades anuales, como determinar quiénes son las partes interesadas clave e identificar las oportunidades específicas para las instalaciones en relación con:

- Iniciativas ambientales
- Esfuerzos de trabajo voluntario
- Respaldo monetario y donaciones en especie
- Actividades de educación y concientización
- Procedimientos de gobernanza

Después de que cada una de las instalaciones haya desarrollado su plan anual, se presentará al equipo de conducción del CAP, al director de ESG y al vicepresidente de operaciones de las instalaciones respectivas para su análisis y aprobación. Además, las instalaciones deben presentar un resumen anual cada fin de año para detallar el progreso hacia el CAP, cualquier modificación al plan y la justificación de cada una de ellas.

En 2022, se implementó este proceso en todas las instalaciones de minería y procesamiento de los cuatro países donde tenemos operaciones, lo que representa aproximadamente el 75 % del total de instalaciones de Covia. En 2023, continuamos implementando este proceso en oficinas corporativas y laboratorios. Esperamos compartir el proceso en informes futuros.

Para obtener más información sobre nuestros esfuerzos de interacción con la comunidad, consulte la sección [Impacto en la comunidad y filantropía del presente informe](#).

"Día para la carrera laboral", foto presentada por Phil Ivanisin, Junction City, GA



ASPECTOS DESTACADOS
QUE INSPIRAN

Un buen vecino en las comunidades locales

La política y el proceso para el CAP se formalizaron en 2022. Además, Covia tiene un historial abundante de interacción activa con las comunidades donde residimos y operamos. Creemos que, mediante el trabajo en conjunto, podemos crear valor compartido entre las partes interesadas. Nos enorgullece, además, colaborar con el bienestar de nuestros vecinos. Debajo hay dos ejemplos de las diversas maneras en que permanecemos en conexión con la comunidad el año pasado. Esto ejemplifica nuestro compromiso de **actuar con responsabilidad**.

Las instalaciones de Covia de **Gore, Virginia**, demostraron un rol activo en la comunidad al enfrentar varias necesidades específicas y ofrecer respaldo siempre que resultó posible. Las instalaciones le suministraron material de relleno al condado para una nueva ubicación propiedad del gobierno, le concedieron un permiso de paso a la empresa eléctrica de Shenandoah Valley para mejorar las capacidades de Internet en la comunidad, y ayudaron en la construcción y el mantenimiento de una nueva carretera para facilitar el acceso de un integrante mayor de la comunidad. Además, mediante una alianza continua con la policía estatal de Virginia, Gore ofrece un lugar seguro para la capacitación en explosivos, a fin de beneficiar a los estudiantes y técnicos de la unidad de desactivación de bombas, con una reducción de los potenciales peligros para las comunidades circundantes.

***“Hace más de 10 años que utilizamos las instalaciones de Covia en Gore para eliminar de manera segura explosivos con la unidad de desactivación de bombas, junto con otros requisitos para la capacitación de estudiantes y técnicos. Gracias a la alianza, podemos recrear una escena posterior a una explosión y mejorar las capacidades de investigación de los estudiantes para que incluya el reconocimiento de la escena, el reconocimiento del asentamiento de la explosión y la recopilación de pruebas, además de análisis de laboratorio y otros requisitos. Solo tengo elogios para la gerencia y los demás integrantes del equipo de Covia. Fueron excepcionales en la ayuda para nuestra misión y los requisitos de capacitación como unidad de desactivación de bombas. Les agradecemos por la alianza establecida.”** – Kevin Newland, unidad de desactivación de bombas de la policía estatal de Virginia*

Los integrantes del equipo de la **operación de sienita nefelínica (NSO) de Havelock, Ontario**, también participaron activamente en la comunidad, con dedicación y compromiso para la educación. Cada verano, las instalaciones celebran dos días de visitas abiertas. Invitan a residentes locales, grupos de pueblos originarios y grupos



ARRIBA: “Concientización ambiental”, foto presentada por Rubén Peña Ramírez, Jáltipan, VC

ABAJO: “Aportamos todos juntos”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH

del gobierno provincial. Estos eventos se enfocan en presentar las actividades actuales y futuras de las instalaciones y también en tratar las preguntas, las sugerencias o las inquietudes de la comunidad. Además, NSO respalda la educación y la concientización mediante la interacción con diversas escuelas de la comunidad, desde la primaria hasta la universidad. Estos grupos visitan las instalaciones para una presentación educativa y un recorrido donde aprenden sobre lo que hacemos, nuestro proceso y por qué son importantes. NSO también patrocina y participa en el espectáculo local *Celebrate Havelock*. Esto ofrece una oportunidad educativa y para hacer contactos para las empresas locales y los integrantes de la comunidad.

Las necesidades y los intereses de cada una de estas comunidades varían; sin embargo, estas instalaciones tienen el compromiso de ofrecerles a los integrantes de la comunidad una manera de estar en contacto e interactuar con líderes y los demás integrantes del equipo de Covia. Además de estos esfuerzos, ofrecemos a los vecinos de estas instalaciones acceso a una línea directa 24/7 o al celular del gerente de planta para que puedan comunicarse si tienen preguntas o inquietudes adicionales.

Nuestra estructura de liderazgo

El **directorio** tiene siete integrantes. Se reúne, como mínimo, trimestralmente, para analizar el desempeño financiero y operativo de Covia, evaluar el progreso según los planes estratégicos y ofrecer supervisión y respaldo para las iniciativas clave, incluido el progreso hacia las **metas que inspiran**.

En 2022, recibimos a Robert Kirby y Phil Barkhorn en el directorio. Las habilidades, la experiencia y los conocimientos de Kirby y Barkhorn son valiosos para el directorio y amplían su extensa variedad de capacidades.

DIRECTORIO DE COVIA



Shawn Williams
Presidente ejecutivo del directorio



Don Sheets
Vicepresidente del directorio y presidente del comité de auditoría



Andrew Eich
Integrante del directorio, presidente y director ejecutivo



Paul Gordon
Integrante del directorio y presidente del comité de remuneraciones



Will Wang
Integrante del directorio



Robert Kirby
Integrante del directorio



Phil Barkhorn
Integrante del directorio

Para obtener más información sobre nuestro directorio, incluidas las biografías de los integrantes, visite nuestro [sitio web](#).

Además, tenemos dos comités a nivel del directorio:

- El **comité de auditoría** supervisa la integridad de los estados financieros y de los controles internos para los informes financieros de Covia, el cumplimiento de las políticas internas establecidas y de las normas externas, y diversos programas internos clave.
- El **comité de remuneración** supervisa las políticas y los procedimientos que rigen los programas de remuneración de Covia, incluido el modelo de remuneración con base en incentivos para integrantes del equipo de nivel gerencial y ejecutivo.

El **equipo de liderazgo ejecutivo (ELT)** de Covia consiste en nueve líderes responsables de desarrollar y ejecutar la estrategia y los objetivos de la empresa. En conjunto con el directorio, el ELT asegura que progrese en los objetivos comerciales y propicia una cultura de desempeño y confiabilidad en toda la organización.

EQUIPO DE LIDERAZGO EJECUTIVO DE COVIA

A la fecha de publicación del informe



Andrew Eich

Integrante del directorio, presidente y director ejecutivo



Russell Montgomery

Vicepresidente ejecutivo, director de operaciones



Chris Nagel

Vicepresidente ejecutivo, director financiero



Brian Richardson

Vicepresidente ejecutivo, director administrativo



Duncan Stuart

Vicepresidente ejecutivo, director de aspectos legales y secretario



Cameron Berry

Vicepresidente ejecutivo, energía



Barry Esposito

Vicepresidente, industrial: materiales para el desempeño, EE. UU. y Canadá



Carlos Gómez

Vicepresidente, industrial: materiales para el desempeño, México



Charlie Gaudrone

Vicepresidente, industrial: materiales especializados

Para obtener más información sobre nuestro ELT, incluidas las biografías de los integrantes, visite nuestro [sitio web](#).

Las capacidades de liderazgo marcan el camino

En Covia, valoramos las habilidades profesionales de cada uno de los integrantes del equipo en todos los niveles de la organización. Creemos que las capacidades complementarias y los antecedentes únicos de nuestro directorio y de nuestro ELT fortalecen su capacidad de ofrecer un liderazgo y una supervisión eficaces y aseguran que operemos la empresa de la manera más provechosa a favor de las partes interesadas.

Habilidades y áreas de experiencia clave de nuestro directorio y de nuestro ELT:

Habilidades:

- Seguridad e higiene
- Contabilidad, finanzas y economía
- Operaciones y excelencia comercial
- Ventas y marketing
- Gestión de productos
- Ingeniería
- Desarrollo de estrategias y negocios
- Gestión de la cadena de suministro
- Gestión ambiental
- Gestión del capital humano
- Fusiones y adquisiciones
- Inversiones estratégicas y mercados de capitales
- Aspectos legales, ética y cumplimiento
- Gobierno y asuntos internacionales
- Gestión de organizaciones sin fines de lucro

Experiencia en diversos sectores de actividad:

- Metales y minería
- Energía
- Industria
- Químicos y polímeros
- Transporte
- Químicos especializados y revestimientos
- Petróleo y gas
- Productos para edificación
- Tecnología de pagos
- Cuidado personal y dispositivos médicos

Gobernanza y supervisión en ESG

El directorio supervisa con frecuencia nuestros programas y compromisos de ESG. En 2022, fortalecimos nuestro enfoque en la gobernanza de ESG mediante la mejora de la estructura del comité interfuncional de conducción de ESG. Los cambios permitieron que el comité fuera más explícito en el respaldo de los líderes, de las instalaciones y de las unidades de negocio en la implementación constante de los esfuerzos en ESG.

Para el comité de conducción de ESG, en 2022 creamos cinco equipos adicionales con metas específicas a fin de supervisar las iniciativas y el progreso en relación con varias de las **metas que inspiran**. El resto de las metas se gestiona en las áreas funcionales pertinentes. Los equipos se organizan en función de las siguientes metas para 2030:

- Reducción de las emisiones de gases invernadero
- Protección del suministro esencial de agua
- Conservación, restauración y mejora de la biodiversidad
- Mejorar la proporción de rehabilitación del terreno
- Desarrollar planes de acción para la comunidad

Los equipos se reúnen mensualmente para crear políticas y procedimientos como ayuda para definir **HACIA DONDE VAMOS** e impulsar el progreso y la responsabilidad en estas áreas de ESG.

Para obtener más información sobre nuestro compromiso con ESG, consulte [Nuestro enfoque de ESG](#).

Gestión de los riesgos en seguridad cibernética

Covia tiene el compromiso de proteger a los integrantes del equipo, los activos y las operaciones de las amenazas cibernéticas. Gestionamos de manera proactiva los riesgos y el desempeño en este ámbito. El vicepresidente de tecnología de la información y el gerente superior de seguridad de la información gestionan el programa de seguridad cibernética y las actividades relacionadas, con la supervisión adicional del comité de auditoría. Continuamos invirtiendo en medidas de seguridad avanzadas para proteger a nuestra fuerza laboral cada vez más híbrida. Además, nos enfocamos en implementar herramientas de automatización adicionales para fortalecer y optimizar las capacidades de saneamiento.

Nuestro equipo dedicado de seguridad cibernética y nuestros socios de confianza cuentan con una estrategia de defensa completa con múltiples capas y normas estrictas para mitigar los riesgos.

En 2022, enfocamos nuestros esfuerzos en seguridad cibernética en varias áreas críticas, como:

- Mejorar los controles internos como protección contra los piratas informáticos y comunicación constante con los integrantes del equipo sobre temas relevantes, además del aumento de las oportunidades de capacitación en seguridad cibernética para reducir los riesgos en general.
- Propiciar la uniformidad en las operaciones de seguridad internacionales a fin de reforzar la resiliencia contra las amenazas globales.
- Ampliar nuestro equipo de seguridad cibernética y evaluar de manera rutinaria nuestras herramientas y nuestros procesos para mejorar nuestra posición respecto de la seguridad en general.
- Llevar a cabo una simulación de riesgo en la que los integrantes del equipo practicaron la respuesta ante una amenaza.



IZQUIERDA: "Un amanecer, suspiro de vida", foto presentada por Estefani Martínez León, Ahuazotepec, PUE

DERECHA: "Error de miedo", foto presentada por Roberto Castillo, Lampazos, NL

Algunas soluciones de tecnología de vanguardia que utilizamos:

- El centro de operaciones de seguridad monitorea 24/7/365 los sistemas de Covia con mecanismos completos para la identificación de amenazas a fin de asegurar una mitigación inmediata y exhaustiva.
- Requisitos de autenticación de múltiples factores (MFA) para el acceso a todos los sistemas de Covia. Se trata de un proceso de verificación comprobado que reduce significativamente el riesgo de poner en riesgo las credenciales.
- Soluciones avanzadas para filtrar correos electrónicos, a fin de reducir los intentos de suplantación de identidad y los correos electrónicos maliciosos, y detectar y enfrentar de inmediato estas amenazas.
- Pruebas de penetración con terceros, llevadas a cabo anualmente, para detectar y enfrentar posibles vulnerabilidades.

En Covia, cumplimos el principio de menor privilegio con respecto a la seguridad de los datos. En virtud de este principio, concedemos acceso a los datos que recopilamos y compartimos únicamente con los integrantes del equipo que los requieren para cumplir sus responsabilidades laborales.

Monitoreamos constantemente la preparación contra potenciales riesgos en toda la empresa. El seguimiento que hacemos de diversas medidas de seguridad cibernética tiene un resultado favorable. Además, estamos implementando marcos de trabajo extensamente aceptados en el sector para determinar mejor nuestros riesgos, nuestros controles y nuestra eficacia en seguridad cibernética.

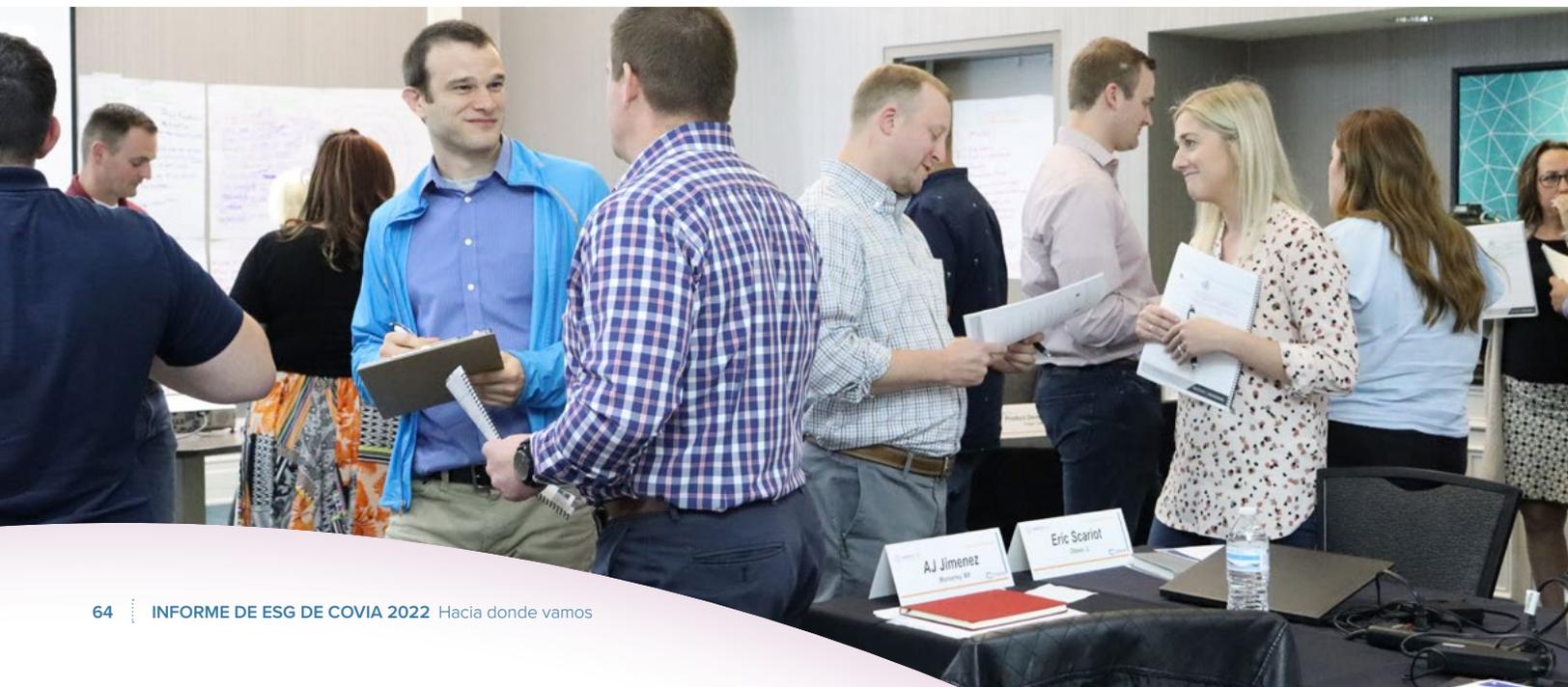
Mayor concientización sobre seguridad cibernética entre los integrantes del equipo

Continuamos asumiendo un enfoque proactivo en relación con la conciencia sobre la seguridad cibernética y con la preparación entre los integrantes del equipo y ponemos prioridad en la capacitación de los usuarios y en las mejores prácticas de seguridad cibernética. Los integrantes del equipo son fundamentales para gestionar el riesgo de seguridad cibernética y son la primera línea de defensa contra las amenazas potenciales. Para propiciar una cultura de conciencia sobre la seguridad cibernética en todos los niveles de la organización y equipar adecuadamente a los integrantes del equipo, llevamos a cabo capacitaciones trimestrales en seguridad cibernética y simulaciones mensuales de intentos de suplantación de identidad. El módulo completo de capacitación en seguridad cibernética es obligatorio para los nuevos integrantes del equipo durante el proceso de incorporación (y, con posterioridad, anualmente). Los integrantes del equipo en roles de mayor riesgo deben completar módulos de capacitación dirigidos para reducir aún más el riesgo para la organización y para las partes interesadas.

En 2022, casi todos los usuarios de tecnología completaron la capacitación en seguridad cibernética. Esto resultó en un total de 750 horas de capacitación y una mayor conciencia sobre los potenciales ataques de suplantación de identidad en toda la organización.

Para escuchar más sobre nuestros esfuerzos en seguridad cibernética, mire [este](#) video.

"Aprender a liderar", foto presentada por Gabrielle Carpenter, Independence, OH



Nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro

En Covia, consideramos a los proveedores como extensiones de la empresa. Esto nos permite **cumpla las promesas** ante las partes interesadas de maneras que respaldan un futuro sostenible para todos. Al igual que tenemos el compromiso de operar nuestra empresa al mayor nivel de conductas éticas, esperamos estándares similares de nuestros socios. Nos enfocamos en gestionar la cadena de suministro de manera responsable y en relación con nuestros socios para desarrollar relaciones de beneficio mutuo para cumplir nuestros objetivos estratégicos y nuestras metas de ESG.

El equipo de abastecimiento de Covia participa activamente en el progreso hacia las metas que inspiran y está representado en todos los equipos de conducción para metas específicas que creamos en 2022.

"Guion", foto presentada por Jordyn Richmond, Guion, AR

Metas que inspiran gobernanza responsable y ética

Énfasis en ESG en la cadena de suministro

Las metas y las iniciativas para el énfasis en ESG en la cadena de suministro se alinean con el ODS 16 de la ONU: Paz, justicia e instituciones sólidas.

META: Instituir un código de conducta para los socios comerciales que incluya la aceptación por escrito por parte de nuevos proveedores, vendedores y demás socios comerciales.

Progreso en 2022: Durante este año, presentamos el nuevo [código de conducta para los socios comerciales](#), que define las expectativas de que proveedores, vendedores y demás socios comerciales se alineen con nuestras prioridades en ESG. Más del 99 % de los nuevos proveedores presentaron aceptación por escrito del código en 2022. Además, contamos con un proceso formalizado para resolver el incumplimiento del código.

META: Establecer e implementar un programa de evaluación de ESG para proveedores estratégicos.

Progreso en 2022: En 2022, comenzamos el proceso de evaluar a potenciales socios externos para análisis de ESG entre proveedores estratégicos. Estamos en curso hacia la meta de 2030 después de la implementación exitosa del nuevo portal para proveedores.



Propiciamos alianzas responsables

Creemos en el valor de liberar un valor compartido en toda la cadena de suministro para satisfacer las expectativas de las partes interesadas, impulsar el progreso de la estrategia de negocios y adelantar los objetivos colectivos de ESG. En consecuencia, trabajamos diligentemente para comprender las prioridades y los compromisos de nuestros socios a medida que continuamos asegurando la alineación mientras mejoramos la red de proveedores.

Tenemos el compromiso de establecer alianzas responsables entre la red de proveedores para reflejar los valores y las prioridades de ESG de nuestra organización.

El código de conducta para los socios comerciales comunica claramente las expectativas para proveedores, vendedores y demás socios comerciales en relación con:

- Mantener un lugar de trabajo seguro, higiénico y ordenado libre de acoso o discriminación.
- Respetar los derechos humanos.
- Respalda la igualdad de oportunidades para todos.
- Cumplir todos los requisitos legales y normativos.
- Llevar a cabo negocios con honestidad e integridad.



“Todo se resume en un día de trabajo”, foto presentada por Gabrielle Carpenter, Guion, AR

El código se desarrolló para incluir un conjunto exhaustivo de consideraciones sobre ética y gobernanza pertinentes para nuestros negocios y para las expectativas de las partes interesadas. En 2022, más del 99 % de los nuevos proveedores presentaron la aceptación del código por escrito. Los demás demostraron el cumplimiento con estándares equivalentes. Más allá de la evaluación de los nuevos proveedores, también llevamos a cabo evaluaciones con ponderación del riesgo de los socios existentes, a fin de certificar el cumplimiento de las prácticas esperadas, y requerimos reconocimiento del código según el caso.

Además de las políticas establecidas, mantenemos un proceso exhaustivo de evaluación para seleccionar en detalle entre todos los proveedores potenciales. El equipo de abastecimiento lleva a cabo evaluaciones de cada proveedor. Solicita información relacionada con las categorías siguientes:

- **Seguridad e higiene:** Nuestro enfoque en seguridad e higiene se extiende a todas las partes interesadas, incluidos los contratistas, vendedores y proveedores con los que trabajamos. Procuramos socios que pongan prioridad en la seguridad e higiene en todas sus operaciones y con cada empleado, y hacemos un seguimiento de la seguridad de nuestros socios para garantizar nuestra interacción con organizaciones que cumplan nuestras altas expectativas. En específico, esperamos que nuestros socios mantengan registros transparentes y sólidos sobre seguridad e higiene, requieran la capacitación frecuente de sus empleados y cumplan las normas y pautas de seguridad e higiene para promover un desempeño superior. Además, utilizamos socios especializados, establecidos y de confianza para el abastecimiento de materiales peligrosos o volátiles a fin de mitigar los riesgos de seguridad e higiene en toda nuestra cadena de suministro.
- **Derechos humanos y prácticas laborales justas:** Covia tiene dedicación en promover el tratamiento justo y equitativo de todos los trabajadores de sus operaciones y en toda su cadena de suministro. Todos los proveedores deben demostrar políticas y programas que respalden prácticas de remuneración justas, condiciones laborales saludables y la ausencia de trabajo forzado o infantil. Evaluamos a los proveedores, tanto en el ámbito nacional como en el extranjero, con los mismos criterios rigurosos a fin de garantizar la uniformidad en nuestros estándares y el cumplimiento de las reglas y normas aplicables.
- **Responsabilidad ambiental:** La protección del medio ambiente requiere un esfuerzo en colaboración. Por eso, trabajamos con proveedores y socios para reducir el impacto ambiental en toda la cadena de suministro. Algunas medidas que tomamos con nuestros proveedores incluyen la mejora de las actividades de abastecimiento para lograr una mayor eficiencia, la reducción de la generación de residuos y la minimización de las distancias para trasladar residuos a fin de reducir las emisiones de gases invernadero.

Además de asegurar que los proveedores cumplan nuestros altos estándares de conducta, interactuamos con frecuencia con los socios actuales y potenciales para identificar e implementar proyectos que adelanten las **metas que inspiran**. Por ejemplo, en 2022:

- Consolidamos la base de suministro de gas natural, lo cual permite una mayor estabilidad en el abastecimiento mediante oportunidades de cobertura a mayor plazo y beneficios de reducción de costos y emisiones.
- Trabajamos para establecer un programa de gestión de riesgos en los productos básicos mediante la formación de un consejo para la cobertura y la formalización de una política de cobertura. Esto nos permitió acelerar el abastecimiento de combustible para el secado.
- Propusimos la creación de almacenes regionales en alianza con varios proveedores para mejorar la eficiencia y aportar resiliencia a la cadena de valor.
- Establecimos relaciones con proveedores secundarios y terciarios para garantizar la disponibilidad de productos y evitar interrupciones.
- Mantuvimos el convenio para la compra de energía para el abastecimiento de energías renovables.
- Llevamos a cabo estudios de factibilidad para un posible campo solar con montaje en el suelo de 7 megavatios.

Gestión de un entorno difícil para la cadena de suministro

Covia se enfoca en satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes. Trabajamos con diligencia para superar las interrupciones y los inconvenientes en la cadena de suministro a nivel mundial. En 2022, continuamos trabajando en contra de las interrupciones y demoras prolongadas en toda la cadena de suministro con la gestión estratégica del inventario y la mitigación del riesgo inflacionario. Esto incluyó alianzas con distribuidores estratégicos con capacidades de mayor volumen y la colocación de materias básicas clave y piezas fundamentales en ubicaciones específicas para maximizar la eficiencia en almacenamiento, accesibilidad y logística. También trabajamos para expandir la base de proveedores y preservar las relaciones existentes, a fin de diversificar la red de abastecimiento para evitar demoras, en particular al obtener materiales extranjeros.

Además de enfocarnos en la mejora de nuestros procesos y en la expansión de la base de proveedores, los integrantes de los equipos de liderazgo, ventas y servicio al cliente de Covia se comunican frecuentemente con los clientes y la red de proveedores para gestionar las expectativas de entrega y garantizar la satisfacción de los clientes.

Gracias a los dedicados integrantes de los equipos de abastecimiento y de servicio al cliente, evitamos interrupciones importantes en la cadena de suministro en 2022.

"En el trabajo", foto presentada por Kelsey Wortham, Guion, AR



Respaldo para una cadena de suministro diversa e inclusiva

El compromiso de Covia con la diversidad e inclusión se extiende a las relaciones con los proveedores. Procuramos constantemente oportunidades para expandir nuestra base de proveedores mediante contratos con empresas diversas y locales capaces de satisfacer nuestras necesidades de abastecimiento. Además, debido a que nuestras áreas de operación incluyen muchas regiones rurales, nos enfocamos en respaldar a empresas proveedoras con propiedad y operaciones locales para promover el crecimiento económico en nuestras comunidades.

Para medir la diversidad de nuestros socios, llevamos a cabo encuestas anuales a fin de propiciar una cadena de suministro más inclusiva que represente a las regiones en las que operamos. También estamos trabajando para implementar un portal de proveedores que permitirá una mayor visibilidad de los datos de diversidad a fin de continuar facilitando una interacción equitativa.



"De lo que estamos hechos", foto presentada por Natalie Eglinton, Detroit, MI

EN 2022:



34

de nuestros 421 nuevos proveedores fueron empresas propiedad de minorías o mujeres



Gastamos

US\$113 millones

con empresas locales de las comunidades en las que operamos

Nuestra red de terminales en expansión nos ayuda a **cumplir las promesas**

La red de terminales de Covia, compuesta por más de 60 terminales de ferrocarril de energía e industriales en todas las áreas donde operamos, nos permite suministrarles materiales a nuestros clientes cuando los necesitan y donde los necesitan. El equipo de nuestra red de terminales hace un seguimiento de la utilización de la infraestructura ferroviaria para asegurar que las necesidades de nuestros clientes se satisfagan a tiempo y según las especificaciones. Esto incluye visitas frecuentes a las instalaciones para anticipar las necesidades de capacidad y las exigencias de programación.

Nuestras terminales están ubicadas en toda el área de los Estados Unidos para prestar servicio a los clientes del sector de la energía. Además, son instrumentales en el suministro de materiales a clientes de los mercados de fundición, vidrio, deportes y recreación, y construcción. Se trata de ubicaciones activas y a pedido. Las terminales a pedido nos ofrecen la flexibilidad de aumentar el uso durante períodos de alto volumen para evitar cuellos de botella o demoras en las entregas. Además, varias terminales tienen capacidad para trenes unitarios. Esto nos permite enviar entre 100 y 150 vagones a la vez. El enfoque aumenta la eficiencia del transporte con volúmenes mayores de vagones y al permitir que las unidades se trasladen a destino como un solo tren, a fin de evitar las instalaciones de clasificación ferroviaria y reducir la huella de carbono.



Nuestro enfoque en ética, cumplimiento y transparencia

“Un mundo de hormigón”, foto presentada por Natalie King, Huntersville, NC

Covia continúa teniendo el compromiso de operar según prácticas comerciales responsables. Nos regimos según los más altos estándares de ética, cumplimiento y transparencia. Estos principios son fundamentales para quienes somos y definen **HACIA DONDE VAMOS**. Nuestro enfoque hacia la ética y el cumplimiento comienza desde la parte superior de la organización, con el directorio y el comité de auditoría, que guían los programas de cumplimiento.

Las prácticas y los principios de comportamiento ético, conducta y transparencia coinciden con la [Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas](#) y el [Pacto Mundial de Naciones Unidas](#), y están plasmados en nuestras políticas, que detallan nuestros procesos y nuestras expectativas, y propician la responsabilidad en toda la organización. Además, aseguramos medidas correctivas inmediatas y consistentes en el caso de conductas indebidas, que abarcan desde asesoramiento verbal y escrito hasta la desvinculación en el momento.

El equipo de liderazgo ejecutivo y el directorio marcan el curso para las conductas éticas y en cumplimiento, y ponen prioridad constantemente en su importancia para toda la organización.

En 2022, continuamos evaluando y ajustando nuestros códigos, nuestras políticas y nuestras herramientas para asegurar una conducta ética y el cumplimiento de las reglas y normas aplicables. Además, establecimos un depósito central para nuestros códigos y nuestras políticas, con un enlace directamente desde la página inicial de la intranet, para facilitar el acceso de los integrantes del equipo y ofrecer información sobre los contactos para preguntas en relación con políticas individuales.

Covia tiene el compromiso de cumplir las leyes, las reglas, las normas, los estándares y las políticas, las normas contables, los controles contables y las normas de auditoría.

Políticas principales:

- El **código de conducta y ética comercial** es la piedra fundamental de nuestro programa de ética y cumplimiento. El código se les aplica a todos los líderes, integrantes del equipo e integrantes del directorio, y está disponible en inglés, español y francés. Ofrece principios y pautas sobre temas como conflictos de intereses, transacciones justas, prohibición de la discriminación, prohibición del acoso y expectativas para el cumplimiento de las reglas y normas de seguridad, higiene y medio ambiente.
- La **política anticorrupción y sobre sanciones** demuestra aún más nuestro compromiso con las prácticas comerciales legales y éticas. Ofrece pautas y principios básicos para llevar a cabo negocios en el extranjero y con contrapartes extranjeras, a fin de cumplir las distintas leyes anticorrupción y de sanciones.

Covia prohíbe estrictamente los sobornos y los pagos indebidos para obtener ventajas comerciales. En virtud de nuestras políticas, no llevaremos a cabo negocios, ni directa ni indirectamente, con ningún país ni territorio que sea objeto de sanciones impuestas por los Estados Unidos.

- La **política sobre asuntos en relación con la contabilidad y el cumplimiento** detalla los procedimientos para informar y tratar las inquietudes de los integrantes del equipo en relación con cualquier asunto cuestionable en relación con la contabilidad o el cumplimiento. Confiamos en que los integrantes del equipo nos comuniquen cualquier conducta que pueda infringir los requisitos legales o las políticas internas. Tenemos una política de tolerancia cero en relación con las represalias contra integrantes del equipo que informan inquietudes.
- El **manual del empleado** se le suministra a cada integrante del equipo cuando comienza su carrera laboral con Covia. El manual refuerza las expectativas de toda la empresa en relación con las conductas éticas y en cumplimiento, detalla las políticas clave y sirve como recurso completo para propiciar una cultura impulsada por el desempeño que sostenga nuestros compromisos y valores organizativos.



“Día de la Seguridad 2022”, foto presentada por Becky Sullivan, Huntersville, NC

Evaluación del riesgo de fraude

Reconocemos que los integrantes del equipo tienen un rol importante en la identificación de riesgo de conductas fraudulentas en la organización, debido a su experiencia de primera mano y a sus conocimientos por llevar a cabo sus responsabilidades cotidianas. En 2022, tomamos medidas para evaluar estos riesgos e identificar oportunidades de mejora, como invitar a todos los integrantes del equipo a participar en una encuesta anónima sobre el riesgo de fraude. La guía para la gestión del riesgo de fraude del comité de organizaciones patrocinadoras (COSO) ofreció orientación en relación con esta encuesta. Además, llevamos a cabo visitas a cinco instalaciones para comprender mejor y fortalecer la preparación de los integrantes del equipo, además de escuchar directamente sobre temas relacionados con la ética, el cumplimiento y el riesgo. Durante estas visitas, un examinador certificado en fraude hizo preguntas a integrantes del equipo y a líderes de las instalaciones, en privado, sobre sus roles, dónde piensan que puede haber riesgo, si sospechan o conocen algún caso de fraude, y cuán eficaces creen que son los controles de Covia. Esto favoreció que acudieran a su experiencia para ofrecer conocimientos y retroalimentación.

Después de la encuesta y de las visitas a las instalaciones, se llevó a cabo un análisis de las respuestas de los integrantes del equipo para identificar fortalezas y oportunidades para la mitigación del riesgo para el negocio y la reputación de Covia.

Un patrón frecuente clave en las visitas a las distintas instalaciones: “Siento que la gerencia hace un seguimiento de las inquietudes cuando las elevo y, en general, siento respaldo”.

Para las operaciones de México, iniciamos una auditoría interna de controles de riesgo en alianza con un experto externo. Continuamos evaluando fortalezas y oportunidades de mejora a fin de garantizar la alineación con el enfoque global de gestión de riesgos.



Metas que inspiran gobernanza responsable y ética

Aumentar la transparencia corporativa

Comprendemos la importancia de mantener altos estándares de transparencia corporativa, incluso como empresa que no cotiza en el mercado de valores. Tenemos dedicación en propiciar una cultura de transparencia y en ir más allá de los requisitos a fin de mantener confianza y credibilidad entre las partes interesadas. Nuestras metas de transparencia corporativa respaldan los esfuerzos constantes por impulsar la responsabilidad en toda la organización y actuar en conformidad con el ODS 17 de la ONU: Alianzas para lograr los objetivos.

META: Firmar el Pacto Mundial de la ONU e informar anualmente la alineación con sus principios.

Progreso en 2022: Durante el año, presentamos nuestra carta de intención para el Pacto Mundial de la ONU y nos enorgullece haberlo firmado el 27 de septiembre de 2022.

META: Continuar mejorando la transparencia mediante la alineación de los informes con los marcos de trabajo o las normas vigentes.

Progreso en 2022: Este informe representa el cuarto año consecutivo de alineación con el marco de trabajo de la junta para normas contables en sostenibilidad (SASB), que ofrece información comparable, uniforme y confiable sobre ESG a las partes interesadas. Para obtener más información, consulte el índice de SASB en la [página 75](#) del presente informe.

En 2022, nos asociamos con EcoVadis para evaluar y compartir el progreso en ESG con las partes interesadas. Comenzamos a evaluar la nueva plataforma para comunicación sobre el progreso (CoP) del Pacto Mundial de la ONU a fin de garantizar divulgaciones adecuadas en 2023. Además, identificamos 11 ODS que se alinean con nuestras actividades y prioridades en ESG. Esperamos mejorar pronto nuestros esfuerzos y nuestras divulgaciones en función de estos importantes compromisos.

Ampliación de nuestros esfuerzos de capacitación, educación y concientización en cumplimiento

Nos enfocamos en ofrecer a cada uno de los integrantes del equipo una comprensión clara de lo que se espera de ellos y del rol importante que tienen en sostener nuestro compromiso de hacer negocios de manera responsable. El programa de capacitación en cumplimiento es una parte fundamental de nuestro enfoque proactivo para la gestión de riesgos en relación con la ética y el cumplimiento. En 2022, mejoramos los módulos de capacitación para incluir más situaciones reales y ejemplos interactivos a fin de impulsar una mayor comprensión de los principios de la capacitación. La meta de finalización para todos los años en las instalaciones de América del Norte es del 100 %. Esto incluye a la fuerza laboral por hora. La fuerza laboral por hora recibe la capacitación mediante un taller presencial. La fuerza laboral de nuestras oficinas completa la capacitación en línea.

El 86 % de los integrantes del equipo completó la capacitación en cumplimiento en 2022. Continuamos trabajando para lograr el objetivo de finalización del 100 %.

A medida que el entorno normativo en el que operamos continúa evolucionando, continuamos enfocados en la identificación y en la evaluación proactivas de los desarrollos aplicables a nuestro negocio. Tenemos el compromiso de comprender y satisfacer todos los requisitos éticos y legales, y nos esforzamos por superarlos siempre que resulta posible.

Prevención de la corrupción mediante el empoderamiento de los integrantes del equipo que **ven algo** para que **hablen**

Tan importante como asegurarnos de ser responsables por los estándares más altos de conductas éticas, los integrantes del equipo deben poder informar las inquietudes sobre infracciones, libremente y sin temor a las represalias. Propiciamos que los integrantes del equipo compartan inquietudes o sospechas de infracciones con una persona en posición de responsabilidad gerencial, como su superior directo, otro integrante del equipo gerencial o su asociado de recursos humanos. Además, los integrantes del equipo pueden presentar inquietudes o sospechas de infracciones mediante la línea directa de vigilancia, disponible 24/7.

Mediante esta línea directa externa segura, los integrantes del equipo pueden presentar una queja en la Web o por teléfono. Las personas que presentan quejas pueden permanecer anónimas. Llevaremos a cabo una investigación minuciosa con base en la gravedad de la denuncia, a fin de determinar la resolución adecuada. La línea directa está disponible actualmente en inglés, español y francés para mejorar la accesibilidad y la concientización entre los integrantes del equipo a nivel mundial. Continuamos utilizando varias plataformas de comunicación para los integrantes del equipo a fin de mantener la concientización y la comprensión sobre esta importante herramienta.

Además de la línea directa de vigilancia, el programa de capacitación en cumplimiento (que deben completar todos los integrantes del equipo) incluye módulos de vigilancia que detallan nuestras expectativas para que los integrantes del equipo tomen medidas adecuadas cuando observan conductas que infringen nuestras políticas.



Nuestro enfoque hacia los derechos humanos

El compromiso que tenemos con las prácticas éticas se refleja en la alineación duradera de nuestra organización con la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, documento aceptado internacionalmente que detalla derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente.

En Covia:

- Respetamos a cada integrante del equipo, cliente, proveedor y contratista como persona, **para lo cual demostramos cortesía y consideración para la dignidad.**
- Ofrecemos y mantenemos un **entorno laboral seguro, higiénico y ordenado** donde todas las personas son tratadas con equidad y respeto.
- **Valoramos la diversidad** de los integrantes del equipo. Tenemos el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo a todos los integrantes del equipo independientemente de su raza, color, religión o credo, origen nacional o ascendencia, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil o familiar, discapacidad física o mental, servicio militar o estado de veterano de guerra, características genéticas, o ciudadanía.
- Hacemos **adaptaciones razonables** para limitaciones físicas o mentales conocidas de integrantes del equipo actuales y potenciales.
- **No aceptamos ningún tipo de acoso, abuso o castigo** hacia ningún integrante del equipo por parte de ningún gerente, funcionario, otro integrante del equipo, socio, cliente ni proveedor.
- **No empleamos trabajo infantil ni trabajo forzado** en nuestras operaciones de ningún país, ni interactuamos con ningún proveedor que sepamos que emplea directa o indirectamente trabajo infantil o trabajo forzado.
- No permitimos ni requerimos que los integrantes del equipo trabajen más de la **cantidad máxima de horas** permitidas legalmente por las leyes en vigencia.
- Evaluamos de manera uniforme una **remuneración justa** y prácticas de beneficios para atraer, recompensar y retener a integrantes del equipo de alta calidad, y ofrecemos oportunidades de capacitación y desarrollo, además de una retroalimentación constructiva.
- **Reconocemos los derechos** a una representación ajena a los sindicatos y a las negociaciones colectivas.
- Nos esforzamos por **tener un impacto positivo en la comunidad** y por propiciar relaciones sólidas con las poblaciones locales.

Un agradecimiento especial a los integrantes del equipo

En representación del equipo de liderazgo ejecutivo, del directorio y del liderazgo de ESG de Covia, agradecemos y reconocemos especialmente a los muchos integrantes del equipo de toda la organización por sus aportes al Informe de ESG 2022. Apreciamos sinceramente su respaldo en la creación de este informe, además de su respaldo en todos los demás esfuerzos e iniciativas de Covia. ¡Gracias!

EC = Integrante del equipo de conducción

C = Integrante del comité de ESG

DI = Integrante del consejo o del equipo de conducción de diversidad e inclusión

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 (EC)

Erin Burke (C)

Abel Oswaldo Cabada Mendoza

James Campbell

Gabrielle Carpenter

Yanka Chanenka (EC)

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 (EC)

Ian Freeman

Brent Fremont

Alejandro Salvador González Gaytan

Chris Goodwin (EC)

Reid Gronski (EC, C)

Yana Gur (C)

David Hayes

Kevin Heckel

Lauren Helton (C)

Charlynn Hinson (EC)

Dennis Hough

Forrest Howell

John Hurst

David Hutson

Don Inns

Phil Ivanisin (DI)

Brady Jackson

Cynthia Jamieson (EC)

Thomas Jensen

Tim Jinks

Jay Johnson (C)

Jeff Jurewicz

Bill Kidd

Janet Kilbane (C, DI)

Natalie King

Eric Knapp

Kurt Krebs	Mick Mickelson	Miguel Reyes (EC)
Jason Lawrence	Joe Migyanko (DI)	Jordyn Richmond (EC)
Riley Layton	Scott Miller (EC)	Jon Shaper
Brian Lenhart	Jeremy Moore	Tony Sinning
Kristin Lewis (EC, C)	David Morris	Dale Smith (DI)
Christopher Liu	Chris Mory	Jarod Smith
Doug Losee (EC, C)	Ivonne Navarro	Susan Smith
Dan Lyon	Ana Laura Obregón Jiménez	Doug Staples (EC)
Sean Lyons (EC)	Andy O'Brien	Michelle Stribling (C)
Sean Maas	Enrique Orozco Pérez	Jamie Swenson (EC)
Mark Massicotte	Mark Oskam	Chris Thynne (C)
Tony Madormo	Michele Oxlade (EC)	Scott Tincher
Mike Maloney	Dominick Pariano (DI)	Kayembe Tshitenge (DI)
Estefani Martínez León	Rubén Peña Ramírez	Moises Valencia (DI)
Raúl Esteban Martínez Rojas	Humberto Pérez Cruz	Laura Vasseur
Amy Mathias (DI)	Mike Perkins	Jeremy Wagner
Michele Maxson (EC)	Samantha Peruzzi (C, DI)	John Warren
Tom McCoy	Marcus Polancic	Sara Watson
Wes McMillan (EC)	John Quinn (EC, C)	Anders West
Shane McShane	Jay Raymer	Steve Westmoreland
Amanda Meehan (C)	Cale Reeder (EC)	Matt Wilkins
Mike Melton (EC)	Allison Reidies	Bleve Wiloughby

Índice SASB 2022

El índice SASB refleja las métricas y otras divulgaciones que se incluyen en la norma de la junta para normas contables en sostenibilidad (SASB) para el sector de metales y minería, además de otras métricas cuyo seguimiento hace Covia y que son pertinentes para sus negocios que operan en un subsegmento del sector de metales y minería.

TEMAS DE DIVULGACIÓN Y MÉTRICAS CONTABLES EN SOSTENIBILIDAD			
TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2022
Emisiones de gases invernadero	Emisiones de alcance 1 brutas a nivel mundial, porcentaje cubierto por las normas para limitar las emisiones	EM-MM-110a.1	403,948 ton. métr. de CO ₂ e
	Conversación sobre una estrategia o un plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, metas para la reducción de emisiones y un análisis del desempeño en función de tales metas	EM-MM-110a.2	Consulte la sección “Liderazgo ambiental” del Informe de ESG.
Calidad del aire	Emisiones al aire de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NO _x (excluye N ₂ O), (3) SO _x , (4) materia particulada (PM ₁₀), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (VOC)	EM-MM-120a.1	(1) CO = 557,3 toneladas (2) NO _x = 1778,8 toneladas (3) SO _x = 219,6 toneladas (4) PM ₁₀ = Aunque producimos PM ₁₀ , actualmente no tenemos implementado un proceso para informar esta cifra para toda la empresa. No obstante, estamos trabajando para resolverlo y podremos informar colectivamente PM ₁₀ para 2026. (5) Hg = Cero o aproximadamente cero (6) Pb = Cero o aproximadamente cero (7) VOC = 164,1 toneladas
Gestión de la energía	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje renovable	EM-MM-130a.1	(1) Gas natural = 52,9 millones de termias Diésel/aceite usado = 8,3 millones de galones Gasolina = 0,3 millones de galones Propano = 5,7 millones de galones Energía total = 9,5 millones de GJ (2) Porcentaje de uso de la red: aproximadamente el 100 % de 572 millones de kWh (3) Porcentaje de renovables: <1 %

TEMAS DE DIVULGACIÓN Y MÉTRICAS CONTABLES EN SOSTENIBILIDAD			
TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2022
Gestión del agua	(1) Agua dulce total retirada, (2) agua dulce total consumida, porcentaje de cada una en las regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	EM-MM-140a.1	Hacemos el seguimiento del agua dulce retirada y consumida en el 80 % de nuestras instalaciones, incluido el 88 % de las instalaciones con estrés hídrico. El 16 % (8 instalaciones) del total de instalaciones mineras y de procesamiento está en regiones con alto estrés hídrico. Entre esas 8 instalaciones, solo se utiliza agua en el proceso en 4 instalaciones, lo que conforma el 8 % de las instalaciones de minería y procesamiento. Consulte la sección "Uso responsable de los recursos" del Informe de ESG para observar la estrategia a largo plazo para resolverlo. (1) 37 013 mil metros cúbicos, el 5 % en regiones con alto estrés hídrico (2) 16 991 mil metros cúbicos, 11 % en regiones con alto estrés hídrico
	Cantidad de incidentes de incumplimiento en relación con permisos, estándares y normas pertinentes al agua	EM-MM-140a.2	2
Gestión de residuos y materiales peligrosos	Peso total de residuos no minerales generados	EM-MM-150a.4	En 2022, creamos un equipo de conducción interfuncional para desarrollar un mapa para el informe de los requisitos en relación con los residuos para 2025.
	Peso total de escombreras producidos	EM-MM-150a.5	12,1 millones de toneladas. Esencialmente, todos los residuos de escombreras se reprocessan como relleno.
	Peso total de residuos de roca generados	EM-MM-150a.6	En 2022, creamos un equipo de conducción interfuncional para desarrollar un mapa para el informe de los requisitos en relación con los residuos para 2025.
	Peso total de residuos peligrosos generados	EM-MM-150a.7	En 2022, creamos un equipo de conducción interfuncional para desarrollar un mapa para el informe de los requisitos en relación con los residuos para 2025.
	Peso total de residuos peligrosos reciclados	EM-MM-150a.8	En 2022, creamos un equipo de conducción interfuncional para desarrollar un mapa para el informe de los requisitos en relación con los residuos para 2025.
	Cantidad de incidentes significativos en relación con los materiales peligrosos y la gestión de residuos	EM-MM-150a.9	2
	Descripción de las políticas y procedimientos para la gestión de residuos y materiales peligrosos para operaciones inactivas	EM-MM-150a.10	Cada una de las instalaciones trabaja actualmente bajo la política y los procedimientos anteriores de la empresa en relación con los residuos y materiales peligrosos. Estamos creando una norma de Covia para todas las instalaciones.
Impactos en la biodiversidad	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para las instalaciones activas	EM-MM-160a.1	Consulte la sección "Respeto de la tierra, protección de la biodiversidad" del Informe de ESG.
	Porcentaje de instalaciones mineras donde el drenaje de ácido de las rocas: (1) se predice, (2) se mitiga activamente, y (3) actualmente se trata o resuelve	EM-MM-160a.2	(1) 6 % (2) 4 % (3) 2 %
	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en instalaciones, o cerca de ellas, con estado protegido para la conservación o hábitat de especies en peligro	EM-MM-160a.3	(1) 44 % (2) 42 %

TEMAS DE DIVULGACIÓN Y MÉTRICAS CONTABLES EN SOSTENIBILIDAD

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2022
	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en áreas de conflicto o cerca	EM-MM-210a.1	(1) 0 (2) 0
	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en tierras de pueblos originarios o cerca	EM-MM-210a.2	(1) 9 % (2) 3 %
Seguridad, humana Derechos y derechos de los pueblos originarios	Conversación sobre el proceso de interacción y prácticas de diligencia debida en relación con los derechos humanos, los derechos de los pueblos originarios y operaciones en áreas de conflicto	EM-MM-210a.3	<p>Hace tiempo que Covia se alinea con la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que detalla derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente.</p> <p>La operación de sienita nefelínica (NSO) de Covia en Havelock, Ontario, está ubicada en tierras tradicionales de pueblos originarios. En consecuencia, como parte del proceso de la obligación de consultar, Covia lleva a cabo una consulta previa cuando procura permisos provinciales que pueden afectar los derechos y los intereses de los pueblos originarios. La consulta previa implica una notificación por escrito del proyecto y la identificación de impactos potenciales, además de la mitigación propuesta. Hasta la fecha, en la NSO no se requirieron convenios de beneficio en el impacto (IBA).</p> <p>En México, el gobierno nacional promulgó legislación para empoderar a los pueblos originarios. El gobierno estableció un método para identificar a las comunidades de pueblos originarios en la municipalidad donde puede haber impacto. Covia actualmente analiza la base de datos preparada por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para identificar el posible impacto en las comunidades locales de pueblos originarios. A la fecha, ninguna de nuestras instalaciones de México fueron afectadas por comunidades de pueblos originarios.</p> <p>Covia no tiene instalaciones en áreas de conflicto.</p> <p>Para obtener más información, consulte la sección "Ética, cumplimiento y transparencia" del Informe de ESG.</p>
Relaciones con la comunidad	Conversación sobre el proceso para gestionar riesgos y oportunidades en relación con los derechos e intereses de la comunidad	EM-MM-210b.1	Reconocemos que las comunidades donde residimos y operamos son partes interesadas importantes, y por eso este tema se incorpora en las metas para 2030. Para obtener más información, consulte las secciones "Impacto en la comunidad y filantropía" y "Garantizar una gobernanza corporativa sólida" del Informe de ESG.
	Cantidad y duración de las demoras no técnicas	EM-MM-210b.2	0
Relaciones laborales	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierto por convenios de negociación colectiva, desglosado por empleados en los EE. UU. y en el extranjero	EM-MM-160a.1	Canadá: 73 % México: 56 % EE. UU.: 21 %
	Cantidad y duración de huelgas y cierres patronales	EM-MM-160a.2	0
Higiene y seguridad de la fuerza laboral	(1) Índice general de incidencias según MSHA, (2) tasa de muertes, (3) índice de frecuencia de cuasiaccidentes (NMFR) y (4) horas promedio de capacitación en higiene, seguridad y respuesta ante emergencias para (a) empleados a tiempo completo y (b) empleados por contrato	EM-MM-320a.1	<p>(1) Índice general de incidencias según MSHA: 2,09*</p> <p>(2) Tasa de muertes: 0</p> <p>(3) Índice de frecuencia de cuasiaccidentes: 25,99**</p> <p>(4) (a) Capacitación de los empleados: 41,5 horas</p> <p>(4) (b) Capacitación de los contratados: 9,8 horas</p> <p>*El índice general de incidentes según MSHA no incluye las instalaciones en México ni Canadá, ni las instalaciones cubiertas por OSHA en los Estados Unidos. El índice general de incidentes de la empresa es de 1,20.</p> <p>**El índice de frecuencia de cuasiaccidentes es un índice combinado entre empleados y contratistas. Debido a la manera en que se informa y recopila esta información, no puede dividirse.</p>

TEMAS DE DIVULGACIÓN Y MÉTRICAS CONTABLES EN SOSTENIBILIDAD

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2022
Ética comercial y transparencia	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y de los sobornos en toda la cadena de valor	EM-MM-510a.1	Consulte la sección “Ética, cumplimiento y transparencia” del Informe de ESG.
	Producción en los países que tienen las 20 calificaciones inferiores en el índice de percepción de la corrupción de Transparency International	EM-MM-510a.2	No disponible
Gestión de los lugares de almacenamiento de escombreras	Tabla de inventario de los lugares de almacenamiento de escombreras: (1) nombre del lugar, (2) ubicación, (3) situación de propiedad, (4) situación operativa, (5) método de construcción, (6) capacidad de almacenamiento máxima permitida, (7) cantidad actual de escombreras almacenadas, (8) clasificación de consecuencias, (9) fecha de la evaluación técnica independiente más reciente, (10) hallazgos sustanciales, (11) medidas de mitigación, (12) EPRP específico de las instalaciones	EM-MM-540a.1	<p>En Covia, reconocemos la importancia de las inspecciones y del mantenimiento exhaustivos. Debido a ello, tenemos un tipo de inspección de dos niveles. La frecuencia depende de la calificación de riesgo relacionada. La inspección de nivel 1 es una inspección de 12 puntos y se lleva a cabo con mayor frecuencia. La inspección de nivel 2 es una inspección detallada de 30 puntos. Los embalses tienen su propia frecuencia de inspección, que puede ser “No disponible”, diaria, semanal, mensual, trimestral o anual, según la clasificación. Las inspecciones de ambos niveles se detallan en la tabla “Inventario de almacenamiento de escombreras”, que puede encontrarse aquí.</p> <p>Covia tiene un total de 222 embalses: De bajo riesgo: 171 De mediano riesgo: 51</p> <p>La lista de embalses incluye todos los activos, inactivos y saneados, pero no se limita al almacenamiento de escombrera, estanques para la retención de aguas pluviales, estanques de agua dulce y estanques de agua de los procesos. Varios embalses de la lista incluyen una barrera de roca natural, lo que produce una calificación de riesgo muy baja. De todos modos, creemos que todos los embalses requieren un monitoreo atento y solo se quitan de la lista cuando ya no hay amenaza de falla.</p>
	Resumen de los sistemas de gestión de escombreras y estructura de gobernanza utilizada para el monitoreo y el mantenimiento de la estabilidad de los lugares de almacenamiento de escombreras	EM-MM-540a.2	Los sistemas de gestión de escombreras se rigen según la política corporativa para la gestión de embalses y el estándar de ingeniería 1330 para el diseño, la construcción y la inspección de embalses. Estos documentos detallan los procedimientos, las prácticas, la documentación y el almacenamiento de cada registro o informe de inspección en relación con los embalses.
	Enfoque para el desarrollo de planes de preparación y respuesta ante emergencias (EPRP) para lugares de almacenamiento de escombreras	EM-MM-540a.3	Los lugares de almacenamiento de escombreras y los planes relacionados cuentan con la orientación de la política corporativa para la gestión de embalses y el estándar de ingeniería 1330 para el diseño, la construcción y la inspección de embalses, además de las normativas.

MÉTRICAS DE ACTIVIDAD

MÉTRICA DE ACTIVIDAD	CÓDIGO	MÉTRICA
Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos terminados	EM-MM-000.A	0
Cantidad total de empleados, porcentaje de contratados	EM-MM-000.B	2335, 1 %

Índice de Metas que inspiran: ESG 2030

	META	MÉTRICAS	ODS DE LA ONU RELACIONADOS
MEDIO AMBIENTE	Reducción de las emisiones de gases invernadero	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir las emisiones de gases invernadero de alcance 1 y 2 en un 20 % considerados por tonelada (en comparación con la referencia de 2021) 	
	Protección del suministro esencial de agua	<ul style="list-style-type: none"> ● Reciclar el 90 % del agua en las instalaciones de áreas con estrés hídrico y ampliar los informes sobre el consumo en todas las instalaciones 	
	Conservación, restauración y mejora de la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar una iniciativa de conservación de la biodiversidad en todas las instalaciones, con el 50 % de las de minería y procesamiento certificado por Wildlife Habitat Council (WHC) o con un certificado equivalente ● Desarrollar un plan de conservación para el 100 % de las instalaciones mineras que donde hay especies en riesgo ● Mejorar la proporción de terreno rehabilitado en relación con terreno alterado (en comparación con un punto de referencia de 2021) 	
GOBERNANZA	Proteger la seguridad e higiene de los integrantes de nuestro equipo	<ul style="list-style-type: none"> ● Lograr, de un año a otro, una mejora en el índice de lesiones registrables totales (TRIR, o índice general de incidencias) para los integrantes del equipo en respaldo del valor de la seguridad primero y de nuestras prioridades ● Lograr una reducción de un año a otro en la cantidad de puestos laborales potencialmente expuestos a sílice respirable mediante la jerarquía de controles 	
	Desarrollo de una cultura de diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar colectivamente la diversidad de géneros, razas y etnias de los integrantes del directorio y del equipo de liderazgo al 40 % y, al mismo tiempo, continuar cultivando una amplia diversidad en el sector de actividad y en distintos temas ● Impulsar la mejora continua anual entre los talentos con poca representación en nuestra fuerza laboral para reflejar las comunidades locales en las que operamos y residimos ● Mejorar los programas organizativos para respaldar una cultura de inclusión y propiciar un mayor sentimiento de pertenencia entre los integrantes del equipo 	
	Respaldo para la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Donar US\$10 millones a través de The Covia Foundation, dedicada a mejorar la educación, el medio ambiente, la salud y el bienestar, y la igualdad social en respaldo de iniciativas para las comunidades donde operamos ● Aportar 50 000 horas de trabajo voluntario pagas o personales en comunidades donde residimos y trabajamos 	
	Ampliación de la oferta de productos sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> ● Ampliar la cantidad y fortalecer la eficacia de la oferta de productos sostenibles y, al mismo tiempo, articular plenamente el beneficio inherente de nuestros productos para el medio ambiente y la sociedad 	
SOCIAL	Interacción con las partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar las calificaciones de participación de los integrantes del equipo mediante la evaluación frecuente de la eficacia de nuestros programas y de nuestras prácticas ● Desarrollar un sólido plan de acción para la comunidad (CAP) en el 100 % de las instalaciones para facilitar una comunicación eficaz, identificar áreas de mejora y responder mejor a las necesidades de la comunidad 	
	Énfasis en ESG en la cadena de suministro	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 Instituir un código de conducta para los socios comerciales que incluya la aceptación por escrito por parte de nuevos proveedores, vendedores y demás socios comerciales ● Establecer e implementar un programa de evaluación de ESG para proveedores estratégicos 	
	Aumentar la transparencia corporativa	<ul style="list-style-type: none"> ● Firmar el Pacto Mundial de la ONU e informar anualmente la alineación con sus principios ● Continuar mejorando la transparencia mediante la alineación de los informes con los marcos de trabajo o las normas vigentes 	

● Buen progreso ● Progreso lento 🕒 Meta alcanzada



3 Summit Park Drive, Suite 700 | Independence, OH 44131 | COVIACORP.COM