



## **Rapport relatif à la loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (« la loi »)**

### **RAPPORT ANNUEL**

#### **I. INTRODUCTION**

La mission de Covia est de fournir de manière responsable des solutions minérales pour un avenir meilleur. Pour ce faire, nous menons nos activités de manière responsable, en accordant la priorité au bien-être de nos collaborateurs, des communautés et de la planète grâce à des pratiques sûres et éthiques et à une gestion respectueuse de l'environnement. Nous proposons des solutions complètes basées sur une gamme de minéraux essentiels, en mettant l'accent sur les avantages combinés pour nos clients, et nous visons à élargir notre portefeuille et notre présence sur le marché. Les valeurs de Covia sont les principes directeurs qui nous inspirent et nous animent chaque jour. Ces valeurs sont la Sécurité, l'Esprit d'équipe, les Clients, la Croissance et le Courage ; elles constituent le fondement de notre culture et de notre approche des affaires. À ce titre, Covia s'engage à respecter les normes d'éthique et de conduite professionnelle les plus élevées, notamment en matière d'approvisionnement éthique et de conformité aux lois et réglementations de toutes les juridictions dans lesquelles Covia exerce ses activités et opère à l'échelle mondiale. Nos pratiques et nos principes de conduite sont conformes à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et s'appuient sur notre code de conduite, qui s'applique à tous les employés, membres du conseil d'administration, dirigeants, fournisseurs, prestataires et autres parties prenantes de la société, ainsi qu'aux autres politiques applicables.

#### **II. PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ**

Covia est le premier fournisseur de solutions minérales en Amérique du Nord et, grâce à la passion et à l'engagement de nos collaborateurs, nous contribuons à la réussite de nos clients. Covia propose des solutions minérales diversifiées à une grande variété de marchés industriels, notamment le verre, la céramique, les revêtements, les métaux, la fonderie, les polymères, la construction, la filtration de l'eau, ainsi que les sports et les loisirs. Nous servons nos clients grâce à une large gamme de produits de haute qualité, notamment du sable siliceux de haute pureté, de la syénite néphélinique, du feldspath, de l'argile, du kaolin, de la résine et des matériaux enrobés, livrés via notre réseau de distribution complet.

##### **a. Structure**

Covia Holdings LLC est une société à responsabilité limitée du Delaware dont les activités remontent à janvier 1970. Covia détient et contrôle actuellement plusieurs filiales opérationnelles, qui opèrent toutes dans les secteurs de l'exploitation minière et de l'extraction en carrière, et sont soumises aux mêmes politiques et procédures de la société.



La société est dirigée par un conseil d'administration et ses départements fonctionnels sont gérés par des équipes de direction et de cadres supérieurs, conformément à la convention de société à responsabilité limitée et à la politique de délégation de pouvoirs de la société.

À la fin de l'année 2025, Covia employait 1 899 personnes, dont 219 au Canada.

b. Activités

Covia gère un portefeuille d'actifs bien valorisés et à longue durée de vie, comprenant 48 sites de production et trois laboratoires d'entreprise répartis aux États-Unis, au Canada, au Mexique et au Danemark. Grâce à son vaste portefeuille de minéraux bruts et de produits minéraux, Covia est en mesure de proposer une gamme de produits multi-minéraux à ses plus de 2 100 clients et distributeurs à travers le monde. Covia a vendu des milliers de tonnes de ces produits en 2025.

c. Chaîne d'approvisionnement

Covia étant le producteur des minéraux bruts entrant dans la composition de nos produits, notre chaîne d'approvisionnement comprend des biens et services qui soutiennent nos opérations et le conditionnement des produits finis, notamment l'entretien, la réparation et l'exploitation d'équipements et de machines, des pièces et de lubrifiants, ainsi que les résines, additifs, colorants, floculants et matériaux d'emballage. Nous veillons à ce que nos chaînes d'approvisionnement soient exemptes de travail forcé, de travail des enfants et de travail des détenus, et nous ne traitons pas avec des fournisseurs qui enfreignent ces normes. Parmi les fournisseurs auxquels Covia fait appel, la majorité est basée aux États-Unis (88,77 %) et au Canada (11,12 %). En 2025, Covia a également travaillé avec au moins un fournisseur dans chacun des pays suivants : Australie, Danemark, Allemagne, Inde, Italie, Japon, Mexique, Taïwan, Thaïlande, Royaume-Uni et Vietnam.

### III. PROGRAMME DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

a. Politiques et processus de diligence raisonnable

Covia continue d'adhérer à une politique en matière de droits de l'homme qui prévoit, entre autres principes, que : (i) la Société, ses sous-traitants et ses fournisseurs ne recourent pas au travail forcé ni au travail des enfants dans le cadre de leurs activités, quel que soit le pays où ils opèrent ; (ii) Covia n'autorise ni n'exige de ses employés qu'ils travaillent au-delà du nombre maximal d'heures autorisé par la législation applicable ; et (iii) Covia ne s'engagera pas sciemment avec un fournisseur qui recourt, directement ou indirectement, au travail forcé ou au travail des enfants. Covia respecte cette politique en s'assurant que nos candidats postulent volontairement aux postes vacants via le site web de Covia dédié aux carrières, en menant des entretiens de présélection de ces candidats par l'intermédiaire de notre



service des ressources humaines (ce qui inclut de demander aux candidats s'ils ont plus de 18 ans), et en confirmant l'âge des candidats par vérification à l'aide d'une pièce d'identité officielle délivrée par le gouvernement lorsqu'une offre d'emploi est proposée. Covia respecte également toutes les règles et réglementations applicables au niveau de l'État, de la province, du gouvernement fédéral et au niveau national concernant les droits des employés, et affiche des affiches indiquant clairement ces droits, ainsi que des références aux ressources pertinentes, à des endroits où les employés peuvent les voir.

Covia dispose également d'un code de conduite et d'éthique professionnelle qui fournit des principes et des lignes directrices de base pour aider les responsables, les dirigeants et les autres employés de Covia à se conformer aux exigences légales et éthiques régissant la conduite professionnelle de Covia. Chaque employé doit se familiariser avec ce code et s'engager à le respecter comme condition d'emploi.

De plus, Covia s'associe à des entreprises qui partagent nos valeurs et qui sont prêtes à agir conformément aux principes universels en matière de droits de l'homme, de travail, d'environnement et de comportement éthique énoncés par le Pacte mondial des Nations Unies. Covia utilise des demandes d'informations et d'offres lorsqu'elle recherche des fournisseurs avec lesquels elle souhaite s'associer. Ces dernières années, Covia a renforcé son code de conduite des partenaires commerciaux, qui définit les normes minimales attendues de la part des tiers avec lesquels nous travaillons, notamment l'interdiction du recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de Covia. Les fournisseurs qui commencent à travailler avec Covia sont tenus d'accepter ce code. En 2025, plus de 99 % des nouveaux fournisseurs ont accepté le code, les autres démontrant leur conformité à des normes équivalentes. Le refus d'accepter le code, ou toute violation présumée de celui-ci, peut entraîner la suspension ou la résiliation de notre relation avec le fournisseur. Covia a également intégré des clauses relatives aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et au comportement éthique dans certains de ses contrats.

En 2025, Covia a continué à utiliser sa liste de contrôle de diligence raisonnable en matière de fusions et acquisitions, comprenant des questions spécifiques sur les enquêtes relatives à la main-d'œuvre et à la chaîne d'approvisionnement ainsi que sur la conformité, afin de mieux comprendre les politiques de toute entreprise susceptible d'être impliquée dans une transaction avec Covia. Si les politiques d'une entreprise ne s'alignaient pas sur la politique de Covia en matière de droits de l'homme et sur son code de conduite et d'éthique professionnelle, Covia prendrait des mesures pour assurer cet alignement si la transaction se poursuivait et après sa conclusion.



Prévu pour 2026, Covia espère recruter de nouveaux collaborateurs afin d'évaluer des processus et des procédures plus complets, notamment des évaluations des fournisseurs et des processus de gestion plus rigoureux. Nous prévoyons de continuer à étudier les possibilités de mettre en place un programme de gestion des relations avec les fournisseurs plus sophistiqué, qui pourrait inclure l'utilisation de fiches d'évaluation des fournisseurs et des bilans d'activité trimestriels. Grâce à des initiatives de ce type, nous continuerons à œuvrer pour la mise en place d'une chaîne d'approvisionnement encore plus durable et responsable.

b. Application des politiques et formation

Chez Covia, nous encourageons une approche « si vous voyez quelque chose, dites-le » en matière d'application des politiques et des codes. Nos employés sont informés de leur obligation de signaler les violations des politiques et/ou des codes par le biais de communications régulières, notamment Covia Communications (envois massifs d'e-mails) et Covia TV (téléviseurs placés bien en vue sur nos sites pour diffuser des contenus importants de Covia), ainsi que par une formation annuelle à la conformité juridique à l'échelle de l'entreprise. Covia prévoit d'inclure des contenus spécifiques sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement dans notre formation annuelle sur la conformité juridique de 2026.

Les politiques et codes de Covia sont également disponibles sur l'intranet de Covia. Les employés ayant des inquiétudes concernant des comportements douteux ou des acteurs présumés malveillants sont encouragés à faire part de leurs questions, préoccupations ou suggestions à un responsable hiérarchique ou au service des ressources humaines. De plus, les membres de l'équipe peuvent signaler leurs préoccupations ou des violations présumées via notre ligne d'alerte, disponible 24 h/24 et 7 j/7 en anglais, espagnol et français. Covia n'autorise ni ne pratique aucune forme de représailles à l'encontre des signalements effectués de bonne foi.

Covia propose également à ses employés des possibilités de formation continue et des cours dispensés par des consultants et des organismes professionnels externes. Par exemple, des organismes tels que le Chartered Institute of Procurement & Supply proposent des modules sur les droits de l'homme et les achats et approvisionnements éthiques ( ), ainsi que des programmes similaires qui contribuent à orienter nos actions et à renforcer nos politiques et nos codes. Divers supports de formation et d'apprentissage sont également mis à la disposition des employés de Covia en interne via notre outil de gestion des ressources humaines.

c. Examen de l'évaluation des risques

Le comité d'audit de Covia tient des réunions trimestrielles pour examiner, entre autres, les relations avec les employés et les demandes adressées à la ligne d'alerte.



Grâce aux pratiques de recrutement rigoureuses de Covia, nous n'avons identifié aucun risque que la société recoure au travail forcé ou emploie des enfants à aucune étape de notre processus de recrutement, dans aucune fonction de la société, ni au sein d'aucune partie de notre main-d'œuvre.

De plus, compte tenu des types de produits que Covia fabrique, vend et importe, les analyses ponctuelles réalisées en 2025 n'ont révélé aucun soupçon ni aucune constatation d'activité répréhensible, et Covia n'a identifié aucun risque de travail forcé ou de travail des enfants en ce qui concerne la localisation des activités de la chaîne d'approvisionnement, des opérations ou des installations de notre chaîne d'approvisionnement. Toutefois, dans une optique d'amélioration continue, Covia étudie la mise en place d'un programme structuré d'audit et de sensibilisation des fournisseurs afin de renforcer la surveillance et l'atténuation des risques, et de remédier aux impacts sociaux négatifs potentiels au sein de la chaîne d'approvisionnement.

d. Mesures correctives

Covia n'a identifié aucun risque lié au travail forcé ou au travail des enfants au sein de notre entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement, et nous n'avons pas non plus identifié ni pris de mesures correctives concernant la perte de revenus subie par des familles vulnérables ; nous continuons toutefois à faire preuve de diligence pour améliorer la formation de nos employés et l'examen de l'évaluation des risques. Les procédures de conformité de Covia contribuent à garantir la mise en œuvre de mesures correctives rapides et cohérentes en cas de manquement, notamment, mais sans s'y limiter, le licenciement d'employés et la résiliation des relations avec les fournisseurs, ainsi que le signalement des manquements et des contrevenants, conformément aux lois en vigueur. Nous collaborons également avec nos fournisseurs afin de nous aligner sur notre politique en matière de droits de l'homme et notre code de conduite et d'éthique professionnelle, et nous sommes disposés à travailler avec eux pour identifier les domaines à améliorer en vue de cet alignement.