



De qué estamos hechos

INFORME ESG 2021





"Agua hermosa" - Foto de nuestro
Wedron, IL, mío.

CUBIERTA (IZQ. A DER.):

"¡Dulce Otoño!" - Foto tomada por Eric
Goulet (supervisor de producción) frente a
nuestro estanque de relaves.

"Plantación de árboles nativos" - Foto
de Abel Oswaldo Cabada Mendoza
(coordinador ambiental) plantando
duraznillo en nuestro sitio de Canoitas.

"Amanecer" - Foto tomada por Jeremy
Wagner (gerente de operaciones) de
los paneles solares en nuestro sitio
Menomonie, WI.

Índice

Acerca de este informe	3
Un mensaje de nuestro director ejecutivo	4
Acerca de Covia.....	5
Revisión del año.....	8
Gestión ambiental	11
Aprovechar las mejores prácticas en gestión ambiental.....	12
Comprometidos a abordar el cambio climático.....	13
Uso responsable de los recursos.....	16
Respetar la tierra, proteger la biodiversidad	19
Impacto social positivo	25
Garantizar una mentalidad de seguridad primero.....	26
Mejorar nuestra cultura	33
Impacto comunitario y filantropía.....	39
Innovación y sostenibilidad del producto	45
Gestión responsable y ética	51
Garantizar una sólida gobernanza corporativa.....	52
Nuestro compromiso con la sostenibilidad de la cadena de suministro.....	57
Nuestro enfoque de la ética, el cumplimiento y la transparencia	60
Un agradecimiento especial a los miembros de nuestro equipo.....	63
Índice SASB de 2021.....	65
Metas que inspiran: ESG Índice de 2030.....	69

Acerca de este informe

Gracias por su interés en el informe ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de 2021 de Covia. Este informe marca nuestro 18° año consecutivo de divulgación de responsabilidad corporativa, y proporciona un progreso importante e información sobre las actividades de ESG que se llevaron a cabo en toda nuestra organización en 2021. Preparamos este informe de acuerdo con el Estándar de la Industria de Metales y Minería del Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) para divulgar el desempeño en temas y métricas específicas de nuestro negocio y de interés para nuestros grupos de interés.

Mientras informamos sobre nuestros temas de mayor prioridad, en 2021, reorganizamos la estructura de nuestro informe en torno a los pilares **AMBIENTAL, SOCIAL y de GOBERNANZA** para reflejar la naturaleza integral de nuestro compromiso de larga data con la responsabilidad corporativa. Además, nos complace presentar los objetivos ESG formales para toda la empresa. Nuestros **objetivos que inspiran: ESG 2030** incluyen métricas para impulsar la rendición de cuentas y mejorar la transparencia en torno a nuestras iniciativas de ESG, y hemos identificado varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS, por sus siglas en inglés, de la ONU) que se alinean con estos esfuerzos.



"Lugar de descanso" - Foto tomada por Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordinador ambiental) de una mariposa en Canoitas.



NUESTROS PILARES ESG Y TEMAS PRIORITARIOS

GESTIÓN AMBIENTAL

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

IMPACTO SOCIAL POSITIVO

- Seguridad y salud
- Nuestra cultura
- Impacto comunitario y filantropía
- Innovación y productos sostenibles

GOBERNANZA Y ÉTICA RESPONSABLES

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

Esperamos que le guste aprender sobre nuestro desempeño y los hitos de ESG en nuestro informe de 2021 y agradecemos que envíe sus comentarios a ESG@coviacorp.com.

Un mensaje de nuestro director ejecutivo

Estimados socios interesados de Covia:

Para Covia, 2021 fue un año transformador que trajo un cambio positivo, logros notables y un fuerte rendimiento en todo nuestro negocio. Nuestro equipo ejecutó nuestra estrategia a largo plazo, para ser el proveedor líder de soluciones minerales y especializadas para los mercados industriales y energéticos. A lo largo del año, el equipo de Covia aseguró nuevos negocios significativos, ejecutó varias inversiones para aumentar nuestra capacidad y capacidades y duplicó nuestra cartera de innovación. Además, por primera vez, establecimos una estrategia ESG integral y plurianual. Estas acciones, combinadas con nuestra cultura impulsada por los resultados y orientada al rendimiento, permitieron a Covia capitalizar la mejora de las condiciones del mercado, lo que llevó a un aumento del volumen del 20% en 2021.

Estoy increíblemente orgulloso e inspirado por la dedicación, la colaboración y el trabajo en equipo de nuestros miembros del equipo de Covia. A medida que avanzamos, continuaremos elevando el nivel como líderes de la industria en todas las áreas de nuestro negocio, incluido nuestro compromiso de operar de manera responsable. Nuestros programas e iniciativas integrales de ESG destacados en este informe demuestran claramente **DE QUÉ ESTAMOS HECHOS**, y cómo la rica historia de nuestra empresa y su compromiso de larga data con la responsabilidad corporativa continúan impulsando nuestras acciones.

Presentamos los objetivos de Covia que inspiran: ESG 2030

En 2021, nos centramos más en los objetivos de desempeño de ESG a largo plazo mediante el desarrollo de **Objetivos formales que inspiran: ESG 2030**, que estamos orgullosos de presentar por primera vez en este informe. Estos 10 objetivos fueron desarrollados por los miembros del equipo de Covia en toda la empresa y están diseñados para impulsar un progreso tangible y medible en las áreas en las que podemos tener el mayor impacto. Deseamos proporcionar actualizaciones sobre estos objetivos y demostrar el progreso.

Se puede encontrar más información en la sección [Revisión del año](#) y a lo largo de este informe.

Si bien 2022 representará el primer año de progreso medible contra nuestros objetivos ESG a largo plazo, estoy increíblemente orgulloso de nuestros logros en 2021. Durante el año, nos



mantuvimos fuertemente enfocados en impulsar una mentalidad de **seguridad primero** y una **cultura inclusiva**, mientras operábamos nuestro negocio con el más alto nivel de **integridad**. Los miembros de nuestro equipo contribuyeron colectivamente con **5.790 horas de voluntariado** a las comunidades donde viven y trabajan, y la Fundación Covia continuó apoyando causas significativas mediante la inversión de **\$ 1,1 millones** en comunidades locales. Y, por supuesto, fortalecimos nuestro compromiso de reducir nuestro **impacto ambiental** a través de esfuerzos continuos de recuperación en nuestras minas y sitios de procesamiento, y mediante el fomento de asociaciones que apoyan y protegen los ecosistemas de biodiversidad.

Si bien estos esfuerzos son significativos, todavía queda mucho por hacer. Tomamos en serio nuestra responsabilidad de satisfacer las necesidades de nuestras valiosas partes interesadas, y con un enfoque de mejora continua y un enfoque en la transparencia, nos esforzamos cada día por **cumplir la promesa** como un socio confiable y confiable.

Antes de cerrar, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a nuestros más de 2.200 miembros del equipo que han trabajado incansablemente para crear un futuro fuerte y sostenible para Covia. A través de su arduo trabajo y su continua resiliencia, hemos logrado importantes hitos y éxitos para nuestra empresa. Cuando reflexiono sobre todos los elementos importantes que constituyen **DE LO QUE ESTAMOS HECHOS**, estoy muy agradecido por cada uno de ustedes. Para nuestros lectores, espero que disfruten de las fotografías de nuestras instalaciones, personas, vida silvestre y comunidades que aparecen a lo largo de este informe, la mayoría de las cuales fueron tomadas por nuestros dedicados miembros del equipo de todas nuestras operaciones globales. Después de todo, son las personas comprometidas a impulsar el éxito de Covia todos los días, y son la parte más importante de lo que está hecho Covia.

Gracias por tomarse el tiempo para leer este informe y por su apoyo continuo mientras continuamos esta emocionante fase de nuestro viaje de ESG.

Atentamente,

Andrew Eich

Presidente y Director General

Acerca de Covia

Covia es un proveedor líder de soluciones de minerales y materiales de alta calidad para los mercados industriales y energéticos, suministradas a través de una red de distribución integral y líder en la industria. Nuestros productos son componentes críticos que permiten una vista cristalina a través de su ventana, el blanco brillante puro de la encimera de la cocina, la textura consistente en los búnkeres de campos de golf de nivel de campeonato y la fuerza y resistencia a la tonalidad perfecta de la pintura en sus paredes. Apoyamos a nuestros clientes y creamos valor compartido a través del conocimiento del mercado, una mentalidad de solución a largo plazo y una cultura de innovación. Desde minerales en bruto hasta productos altamente diseñados, nuestras ofertas proporcionan una funcionalidad innovadora a costos competitivos.

Creemos en el poder de las asociaciones a largo plazo, basadas en la fiabilidad y la innovación, para lograr el éxito compartido.



"Tierra de arena" - Foto tomada por Jordyn Richmond (ingeniero ambiental) de una reserva en nuestra mina de Camden, TN.

COVIA DE UN VISTAZO



Más de **2.200**
Miembros del equipo



Más de **2.000**
clientes a nivel mundial



Más de **27**
millones de toneladas vendidas
en 2021



47 instalaciones de producción
5 laboratorios e instalaciones de
investigación y desarrollo

28 terminales logísticas

10 oficinas en **4** países

Nuestro producto Glassil® es un componente clave en el vidrio de la ventana.

NUESTROS MERCADOS, PRODUCTOS Y CAPACIDADES

NUESTROS MERCADOS

- Vidrio
- Recubrimientos y polímeros
- Materiales de construcción
- Cerámica
- Fundición
- Deportes y recreación
- Filtración de aguas
- Energía



Desde energía hasta deportes y artículos para el hogar, nuestros minerales son fundamentales para el rendimiento y el éxito de una variedad de mercados.



NUESTROS PRODUCTOS

- Arena de sílice de alta pureza
- Feldespato
- Nefelina sienita
- Carbonato de calcio
- Arcilla
- Caolín



NUESTRAS CAPACIDADES

- Mezclado por contrato personalizado
- Micronización
- Tratamientos térmicos
- Embolsado y embalaje
- Logística
- Tratamiento de superficies
- Soporte técnico



Covia puede ser su única fuente, desde la adquisición hasta el paquete, la entrega y todo lo demás.

"Proceso húmedo" - Foto tomada por Tammy Rudd (coordinador de compras/supervisor de depósito) de una reserva de existencias húmedas en nuestras instalaciones de Marston, Carolina del Norte.

Historia e hitos de nuestra empresa

Con orígenes que se remontan a casi 100 años, Covia se basa en fusiones y adquisiciones estratégicas, excelencia operativa, carteras de productos sólidas, una mentalidad innovadora y capacidades que satisfacen las necesidades de nuestros clientes industriales y energéticos. Nuestra historia incluye muchos hitos en industrias y mercados, con la ayuda de nuestras asociaciones a largo plazo. Esperamos poder aprovechar estas experiencias y éxitos a medida que continuemos desarrollando relaciones en el futuro.

Para obtener más información sobre nuestro compromiso continuo de operar nuestro negocio de manera responsable, así como nuestra estructura de gobierno corporativo y prácticas mejoradas después de nuestra transición a una empresa privada, consulte la sección de [Gobernanza y ética responsable](#) de este informe.

Foto tomada por Kimberly Essi (asistente administrativa ejecutiva) de un evento de formación de equipos para el Equipo de Liderazgo Senior que apoya a BaseCamp Children's Cancer Foundation.

Nuestros valores

En Covia, creemos que hacer negocios de la manera correcta es la única manera. Los miembros de nuestro equipo viven esta creencia compartida a través de la aplicación consistente de nuestros valores Covia: el conjunto de compromisos únicos para ofrecer soluciones impulsadas por el cliente y fortalecer nuestras asociaciones. Ayudan a definir nuestra cultura de desempeño y responsabilidad, establecen el tono para nuestras acciones diarias y cómo interactuamos con nuestros clientes, comunidades, partes interesadas y entre sí.



Nuestros valores son el núcleo de quiénes somos y cómo hacemos negocios. Reflejan **DE LO QUE ESTAMOS HECHOS**.



La seguridad primero.

Fomentar un ambiente de trabajo seguro, si bien es más desafiante en nuestro negocio que en otros, es fundamental para todo lo que hacemos. Desde nuestras plantas hasta las ubicaciones de nuestras oficinas, la seguridad es fundamental para el bienestar no solo de los miembros de nuestro equipo, sino también de nuestros clientes, comunidades y el medio ambiente.



Sean diferentes.

Covia es un lugar donde pasan cosas audaces. Fomentamos la innovación, la resolución creativa de problemas y la colaboración constructiva para que nuestro negocio evolucione continuamente de manera positiva. Esta cultura de colaboración e innovación se logra mejor a través de nuestro compromiso con la búsqueda de una fuerza laboral verdaderamente diversa e inclusiva, donde se celebran y aprovechan las habilidades, experiencias y perspectivas únicas.



Cumplir la promesa.

Cuando cumplimos la promesa, nos hacemos responsables de nuestros compromisos y confiamos en los demás. Significa que construimos equipos de colaboración y los empoderamos. Por último, significa que nos esforzamos constantemente por superar las expectativas y celebrar el éxito.



Actuar con responsabilidad.

Nos dedicamos a realizar negocios de manera sostenible porque es lo correcto y crea comunidades más fuertes para nuestros vecinos en las generaciones venideras. Nos enorgullece apoyar las pasiones filantrópicas de los miembros del equipo y extender este apoyo a través de iniciativas de inversión comunitaria y donaciones financieras.

Revisión del año

El 2021 fue un año en el que impulsamos un inmenso progreso y alcanzamos hitos para nuestro negocio. Al reflexionar sobre el año, nos enorgullece destacar los logros que demuestran nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa y ampliar nuestras décadas de esfuerzos de ESG. Desde salvaguardar la seguridad y la salud de los miembros de nuestro equipo, hasta proteger y preservar los recursos naturales y los ecosistemas biodiversos de la tierra e invertir nuestro tiempo y dinero en las comunidades en las que vivimos y trabajamos, continuamos definiendo **DE QUÉ ESTAMOS HECHOS** más que solo los materiales que producimos, pero también el impacto que podemos tener en cada interacción.



"Covia Cares" - Foto tomada por Gabrielle Carpenter (diseñadora digital y visual) de Andrea Sokol y John Hurst durante un evento del Día de Acción de Covia Cares.

ASPECTOS DESTACADOS DE 2021

Establecimos nuestras **Objetivos que inspiran: ESG 2030**, que consisten en 10 metas y 19 métricas enfocadas y específicas para medir nuestro progreso.

GESTIÓN AMBIENTAL	IMPACTO SOCIAL POSITIVO	GOBERNANZA Y ÉTICA RESPONSABLES
• Obtuvimos o mantuvimos 17 sitios activos certificados por el Consejo de Hábitat de Vida Silvestre, nuestro sitio NSO en Canadá ha sido nominado para el Premio WHC Reptil • Identificamos nuestra línea de base para las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG, por sus siglas en inglés) de Alcance 1 y 2 de 572,9 mil TM CO₂e • Iniciamos una asociación con la Fundación Arbor Day, ayudando a plantar 13.900 árboles • Reciclamos el 98% del agua en nuestro sitio de Tunnel City, WI • Recuperamos más de 30 acres en el ecosistema de dunas costeras del lago Michigan	• Logramos 5.790 horas de voluntariado de los miembros del equipo • Contribución de \$ 1,1 millones en inversiones comunitarias a través de la Fundación Covia • Se completaron aproximadamente 33 horas de capacitación en seguridad y salud llevadas a cabo por un miembro del equipo Covia • Se ocuparon el 83% de los puestos de liderazgo vacantes a nivel de director con diversos miembros del equipo, y aumentó el número de mujeres en puestos de liderazgo en un 63% en comparación con el año anterior • Se llevó a cabo la comercialización exitosa de LUMINEX™, relleno ultrablanco fabricado en EE. UU., lo que simplifica el transporte y los desafíos de la cadena de suministro para los clientes	• Establecimos nuestra nueva Junta de Directores • Mejora de la diversidad y la experiencia de nuestro equipo directivo y de liderazgo ejecutivo • Se redujo la susceptibilidad de Covia a los correos electrónicos de phishing en un 33% en comparación con el promedio de la industria • Hubo un liderazgo ESG dedicado y designado para impulsar el progreso al compararlo con nuestras metas y objetivos ESG • Gastamos \$160 millones con empresas locales en las comunidades en las que operamos

ESG en Covia

Nuestra estrategia de ESG está diseñada no solo para satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés actuales, sino también para garantizar un futuro sostenible para las generaciones venideras. Con el establecimiento de nuestros

Objetivos que inspiran: ESG 2030, trazamos el curso para operacionalizar este compromiso a través de acciones específicas y medibles. Desarrollados en asociación con un grupo amplio e inclusivo de expertos internos y socios externos, los objetivos están organizados en torno a nuestros pilares de ESG y abordan problemas que son críticos para nuestras partes interesadas y nuestro negocio.



"Al otro lado del estanque" - Foto tomada por Becky Sullivan (administradora de la oficina) del estanque en nuestra oficina de Huntersville, Carolina del Norte.

A través del establecimiento de **Objetivos que inspiran: ESG 2030**, podemos:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable e inclusivo donde se apoye y celebre el desarrollo profesional y personal de los miembros de nuestro equipo;
- Comprometernos a tomar medidas climáticas reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) en todas nuestras operaciones y salvaguardando el medio ambiente para las generaciones futuras a través de la conservación de los recursos y la protección de la biodiversidad; y
- Invertir en las comunidades donde vivimos y trabajamos a través de esfuerzos voluntarios, contribuciones financieras y participación regular para identificar y abordar las necesidades de aquellos a quienes servimos.

Además, evaluamos los 17 objetivos de desarrollo sustentable (SDGs por sus siglas en inglés) de la ONU e identificamos 11 para los cuales creemos que podemos tener un impacto directo y que se alinean con nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030**. Esto demuestra nuestro enfoque reflexivo e impulsado por las partes interesadas para desarrollar y trabajar hacia nuestras aspiraciones de ESG.

2021 representó un año fundacional, ya que trabajamos para establecer nuestros objetivos e implementar los sistemas, procesos y recursos apropiados para medir eficazmente nuestro progreso a lo largo del tiempo. Para conocer el progreso en relación con cada objetivo incluido en nuestros objetivos, consulte las secciones respectivas de este informe.

Para obtener más información sobre nuestra estrategia y esfuerzos de ESG, visite la [página de ESG](#) en nuestro sitio web.



Objetivos que inspiran ESG 2030

Construimos sobre nuestro largo legado de responsabilidad corporativa a través de ambiciosos objetivos dirigidos a acelerar nuestro progreso y desempeño en ESG hasta 2030. Estos son nuestros **objetivos que inspiran la gestión ambiental, el impacto social positivo y la gobernanza y ética responsables.**

OBJETIVOS QUE INSPIRAN LA gestión ambiental



Reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en un 20% por tonelada



Proteger el suministro de agua esencial informando sobre el consumo en todos los sitios y reciclando el 90% del agua dentro de las áreas estresadas



Preservar, restaurar y mejorar la biodiversidad a través de prácticas de conservación y recuperación

OBJETIVOS QUE INSPIRAN un impacto social positivo



Garantizar la seguridad y la salud de los miembros de nuestro equipo al mejorar nuestra tasa de incidencia total y reducir las exposiciones potenciales a la sílice respirable



Mejorar nuestras comunidades a través de US\$ 10 millones en donaciones y 50.000 en horas de voluntariado de los miembros del equipo



Ampliar nuestra oferta de productos sostenibles al tiempo que articula sus beneficios inherentes en la sociedad



Construir una cultura de diversidad e inclusión al mejorar la representación en la fuerza laboral y el liderazgo, y fomentar un mayor sentido de pertenencia entre los miembros del equipo

OBJETIVOS QUE INSPIRAN una gobernanza y una ética responsables



Involucrarse con nuestras partes interesadas mediante la evaluación de la participación de los miembros de nuestro equipo y el desarrollo de planes de acción comunitaria en todas las ubicaciones



Enfatizar la 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



Aumentar la transparencia corporativa al unirse al Pacto Mundial de la ONU y alinear nuestros informes de ESG con los marcos prevalecientes

"Amanecer" - Foto de Martín Martínez Franco (operador de proceso de lavado) de nuestro sitio en Ahuazotepec, México.



"Primavera" - Foto de flores en nuestro sitio de Tunnel City, WI.

Gestión ambiental

En Covia, continuamos innovando y operando con un enfoque intencional en la protección de nuestro planeta. La gestión medioambiental está firmemente arraigada en el ADN de nuestra empresa y ha sido destacada en nuestros informes de responsabilidad corporativa durante los últimos 18 años.

Mejoramos y ampliamos nuestros esfuerzos ambientales, abordamos el desafío del cambio climático, conservamos recursos naturales como la tierra y el agua, y salvaguamos la vida silvestre y otras formas de biodiversidad.

OBJETIVOS QUE INSPIRAN

la gestión ambiental

Reducir las emisiones de GHG

Proteger el suministro esencial de agua

Preservar, restaurar y mejorar la biodiversidad





Aprovechamiento de las mejores prácticas en la gestión ambiental

Nuestra [Declaración Ambiental](#) define el enfoque integral de Covia para proteger y preservar el medio ambiente. Además, describe los principios y expectativas esenciales para operar de manera responsable y sostenible, que incluyen:

- Mantener o superar las expectativas con los requisitos ambientales aplicables y los estándares de la industria;
- Evaluación y mitigación de posibles riesgos y responsabilidades ambientales; y
- Custodia intencional y reflexiva de la tierra antes, durante y después de las operaciones mineras.

El cumplimiento de esta declaración, así como de nuestras diversas políticas, es una expectativa de todos los miembros del equipo de Covia y las prácticas comerciales. Además, hemos incorporado objetivos ambientales en los procesos de revisión del desempeño y la estructura de compensación de nuestros líderes. Estos objetivos repercuten en toda la organización y se incluyen en varias métricas de desempeño de los miembros del equipo departamentales e individuales.

El enfoque histórico de Covia para la gestión ambiental se ha centrado en el cumplimiento normativo y la mejora continua, con sitios individuales responsables de definir y abordar las prioridades locales. La activación local produjo muchos beneficios de compromiso y mejora del rendimiento a lo largo de los años.

En 2021, para mejorar la eficiencia y la coherencia, lanzamos una iniciativa dedicada para aumentar la estandarización de nuestros programas ambientales y alinear nuestras actividades más estrechamente con las mejores prácticas aceptadas internacionalmente, como los estándares voluntarios ISO 14001. Nuestro Sistema de Gestión Ambiental se desarrolló y finalizó en 2021, con su implementación a partir de 2022 y se espera que se complete en 2023.

"Covia: Emmett" - Foto de Charlynn Hinson (asociada de seguridad) y Kristyn Bennet (administradora de la oficina).

Certificación de Industria Limpia en México

De acuerdo con nuestro enfoque en el cumplimiento ambiental y la mejora continua, nuestras plantas de Ahuazotepec, Tlaxcala y Lampazos han recibido la certificación de la Industria Limpia de México. Este es un programa independiente y voluntario de evaluación del cumplimiento ambiental que busca salvaguardar el equilibrio ecológico del país.

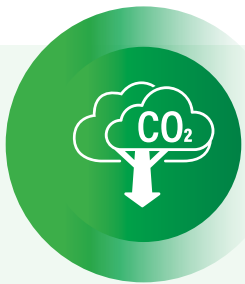
Las auditorías ambientales realizadas en cada planta se centran en evaluar el sistema de gestión ambiental del sitio, así como el cumplimiento ambiental y la alineación con las mejores prácticas en las áreas de uso del agua, reducción de residuos, eficiencia energética, conservación del suelo, calidad del aire y protección de los recursos naturales.

Comprometidos con la lucha contra el cambio climático

Hemos estado monitoreando y recopilando nuestros datos de emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) de Alcance 1 y Alcance 2 en nuestras instalaciones de minería y procesamiento durante varios años. Para demostrar verdaderamente que **actuamos de manera responsable**, reconocimos que nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030** deben incluir un objetivo cuantitativo de reducción de emisiones de GHG. Dado que nuestros procesos consumen mucha energía por naturaleza, dependemos de la innovación, la colaboración y la resolución de problemas de todos en la organización para cumplir con nuestros objetivos de GHG.



"Nidos de pato" – Foto tomada por Cale Reeder (supervisor de control de calidad/ medio ambiente) de (izq. a der.): Corey Kinsella, Amy Cox, Ryan Rodgers, Evan King y Dustin Linton instalando nidos de pato de madera en nuestro sitio NSO.



Objetivos que inspiran la gestión ambiental

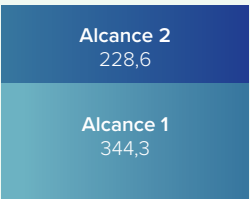
Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero

En 2021, cuantificamos y formalizamos nuestro compromiso para abordar el cambio climático, que se alinea con el ODS 13 de las Naciones Unidas: Acción climática.

OBJETIVO: Reducir las emisiones de GHG de alcance 1 y 2 en un 20% por tonelada para 2030

Hitos de 2021: Determinamos que 2021 será nuestra línea de base para las emisiones de GHG de Alcance 1 y Alcance 2 (consulte nuestros datos de emisiones a continuación), y formalizamos nuestra estrategia de avance para impulsar las reducciones de emisiones.

EMISIONES DE GHG EN 2021 (miles de toneladas de CO₂e)



Total de producto vendido: 27,1 millones de toneladas

GHG/tonelada: 0,021 MTCO₂e/tonelada

CONSUMO DE ENERGÍA EN 2021 POR TIPO

Electricidad	521 millones de kWh
Gas natural	44 millones de termias
Propano	5,7 millones de galones
Diésel /aceite usado	7,7 millones de galones
Gasolina	0,3 millones de galones
Energía total consumida	8,2 millones de gigajulios

Ejecutar nuestra estrategia climática

La eficiencia energética y la reducción de emisiones han sido prioridades consistentes para Covia a lo largo de los años, y en 2021, comenzamos a agregar más análisis basados en datos a nuestros esfuerzos. Llevamos a cabo una evaluación integral de las emisiones de GHG, analizamos los hallazgos y evaluamos las tendencias para determinar nuestras mayores oportunidades y riesgos relacionados con el clima en el futuro.

Las oportunidades y soluciones que creemos que nos permitirán alcanzar nuestro objetivo de reducción de emisiones de GHG para 2030 incluyen:

- Mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones;
- Aumentar nuestra dependencia de la energía renovable y las fuentes de combustible con menor huella de carbono, como el propano y el gas natural;
- Mejorar la eficiencia del transporte de materias primas y productos terminados; e
- instalación de tecnologías de procesamiento más eficientes y con menos emisiones.

En 2021, comenzamos la fase de planificación de varios proyectos e iniciativas dirigidas a reducir nuestras emisiones y mejorar la eficiencia energética, con la implementación comenzada a principios de 2022. Se pondrán a prueba cuatro quemadores de alta eficiencia en tres instalaciones, junto con la instalación de una nueva secadora. También participaremos en acuerdos de compra de energía, que apoyan el desarrollo general de la infraestructura de energía solar. Tenemos un compromiso inquebrantable de reducir nuestro perfil de emisiones mediante el uso de energía renovable siempre que sea posible, priorizando las fuentes de combustible de menor huella de carbono y solo compraremos compensaciones de carbono como último recurso.

Mitigar nuestra huella de carbono en Dinamarca

Operamos en un país que se considera un centro de innovación sostenible, nuestros miembros del equipo en Dinamarca están aprovechando las tecnologías de vanguardia para reducir nuestra huella de carbono. De hecho, la instalación en Fredericia, Dinamarca, tiene como objetivo una reducción absoluta del 70% de las emisiones de GHG para 2030. Entre las iniciativas en curso de reducción de las emisiones encaminadas a lograr este objetivo figuran las siguientes:

- Uso de sopladores de alta eficiencia en los procesos de producción;
- Abastecimiento de al menos el 40% de la electricidad de turbinas eólicas;
- Eliminar gradualmente todas las carretillas elevadoras existentes en favor de las unidades eléctricas; y
- Adquisición de materiales requeridos localmente para disminuir las emisiones de transporte.

Es importante destacar que estas ambiciosas iniciativas de los miembros de nuestro equipo en Dinamarca también ayudarán a identificar y probar soluciones que podrían aplicarse de manera más amplia en nuestras operaciones.



"¡San Canut bajo la nieve!" - Foto tomada por Eric Goulet (supervisor de producción) de la carretera que conduce a la planta.

ASPECTOS
DESTACADOS QUE
INSPIRAN

ARRIBA: "Blue Mountain" - Foto tomada por Rainer Kruger (supervisor de molino) de las instalaciones.

ABAJO: Fabricada en Blue Mountain, la nefelina canadiense es el elemento esencial ideal para muchos productos domésticos e industriales comunes a la vida cotidiana: pintura, botellas de vidrio, plásticos, fibra de vidrio y cerámica.



Los procesos centralizados y las renovaciones posicionan a Blue Mountain, Canadá, como una instalación para el crecimiento sostenible

Actualmente tenemos dos instalaciones en Ontario, Canadá, que sirven como centros importantes para la fabricación de nefelina canadiense, un mineral crítico que se utiliza en muchos de nuestros mercados de alta demanda y alto potencial de crecimiento, como pinturas y selladores. Estas dos plantas de procesamiento independientes se están consolidando en una instalación de última generación, **Blue Mountain**. La mayor parte del trabajo de consolidación y modernización se completó en 2021, con la instalación final del equipo en 2022.

La tecnología de vanguardia para la instalación incluye un quemador ultrabajo de NOx, que proporcionará una reducción de las emisiones atmosféricas. Otras estrategias de manejo incluyen medidas de control de polvo de relaves, como la colocación estratégica de vegetación, cañones de agua y armadura de roca para controlar el levantamiento de polvo. Todas estas mejoras impulsarán el crecimiento continuo de una manera eficiente y sostenible.

Además, reduciremos significativamente las emisiones del transporte al mover nuestra capacidad de fabricación junto a nuestra cantera, en comparación con la ubicación anterior a varias millas de distancia. Esto también reduce la necesidad de supresión de polvo al reducir drásticamente el tráfico de camiones entre el área de la mina y la planta de procesamiento.

Este proyecto requirió tiempo y coordinación de muchos miembros del equipo y partes interesadas externas, y permitirá una mayor eficiencia y mejores controles ambientales, proporcionando beneficios en los próximos años. Para obtener más información sobre este proyecto, visite <https://canadiannepheline.ca/>.

"Visión de pájaro" - Foto tomada por Jordan Burtt (ingeniero de planta) de una foto aérea de nuestras instalaciones de Blue Mountain.



Uso responsable de los recursos

Covia tiene el privilegio de administrar una variedad de recursos naturales, por lo que la conservación y el bienestar de la comunidad están profundamente arraigados en la forma en que operamos nuestras instalaciones de minería y procesamiento. La conservación del agua tiene una prioridad particularmente alta para nosotros, dada su importancia para nuestras comunidades locales y la naturaleza intensiva en agua de nuestras operaciones. Nuestro objetivo es ser administradores concienzudos del agua que utilizamos, supervisando cuidadosamente nuestro consumo al reciclar y reutilizar el agua en la medida de lo posible. Además, seguimos centrándonos en optimizar nuestras operaciones para reducir los residuos minerales mediante el uso de materiales sobrantes como relleno, siempre que sea viable, durante la recuperación posterior.

Gestión del agua

Hemos establecido un objetivo agresivo para el reciclaje del agua, ya que el agua desempeña un papel vital para garantizar la seguridad, el rendimiento y la calidad de los productos de Covia. Utilizamos agua en todos nuestros procesos para minimizar el polvo y producir materiales de calidad para aplicaciones de alto rendimiento, como las cubiertas de vidrio en los paneles solares y la cerámica para azulejos.

Gestionamos estrechamente nuestro uso del agua reciclando siempre que sea posible y optimizando la eficiencia hídrica de nuestras actividades de producción. Además, participamos en proyectos comunitarios que apoyan la seguridad, calidad y conservación del agua. Nuestro enfoque integral tiene por objeto contribuir a los beneficios económicos, sanitarios y recreativos del acceso al agua potable y salubre.

Todos los sitios de Covia tienen planes únicos de gestión de aguas superficiales basados en los requisitos reglamentarios locales, regionales y nacionales. Los elementos típicos de estos planes incluyen garantizar la calidad del agua, realizar evaluaciones del riesgo del agua, conservar los recursos de agua dulce, reciclar el agua y apoyar el acceso de la comunidad al agua limpia.



"Estanques" - Foto tomada por Allison Reidies (gerente del laboratorio de servicios analíticos) de uno de los estanques en nuestras instalaciones de Emmett, ID.



Respetar nuestro planeta es de suma importancia para nosotros. Trabajamos diligentemente para reducir nuestro consumo de agua y desviar los residuos de los vertederos.



Objetivos que inspiran la gestión ambiental

Proteger el suministro de agua esencial

En 2021, alineamos nuestra estrategia de gestión del agua con los objetivos de las Naciones Unidas con respecto a la disponibilidad y la gestión sostenible del agua, como se define en el ODS 6 de la ONU: Agua limpia y saneamiento.

OBJETIVO: reciclar el 90% del agua en los emplazamientos situados en zonas con escasez de agua y ampliar la presentación de informes sobre el consumo en todas las instalaciones.

Hitos de 2021: identificamos cuatro instalaciones que operan en áreas con estrés hídrico y establecimos los pasos que tomaremos para medir e informar sobre el uso del agua en todos nuestros sitios de minería y procesamiento. Actualmente, aproximadamente el 65% de nuestros sitios tienen la capacidad de informar sobre su consumo de agua, y trabajaremos con los sitios restantes para aumentar los informes.

Uso del agua

A continuación se resume el volumen de agua dulce extraída y consumida en las instalaciones que cuentan con mecanismos de presentación de informes. Los informes actuales son específicos del sitio, pero aumentaremos la divulgación hasta que el 100% de nuestros sitios puedan informar sobre su desempeño en la gestión del agua.

DATOS DEL AGUA DE 2021

Total de agua dulce extraída (mil metros cúbicos)	75.457
Total de agua dulce consumida (mil metros cúbicos)	24.235

* Los datos de 2021 son representativos de ~65% de nuestros sitios

ARRIBA: "Bomba en movimiento" - Foto tomada por Tammy Rudd (coordinadora de compras/supervisora de depósito).

ABAJO: "Lago McLeod" - Foto tomada por David Hayes (director de planta) del lago y muelle de pesca McLeod situado entre dos de nuestras áreas mineras en Carolina del Norte.



ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

"Planta principal" - Foto tomada por Nick DeHaan (gerente de operaciones) de nuestra Tunnel City, WI, planta y patio de ferrocarril.



Las instalaciones apoyan la conservación del agua, la seguridad y el saneamiento

Muchas de nuestras instalaciones demuestran un fuerte compromiso con la gestión responsable del agua. Aprovechan la tecnología y las prácticas para preservar el suministro de agua y mejorar la calidad y la accesibilidad.

A través de mejoras en los procesos e innovación tecnológica, reciclamos aproximadamente el 98% del agua que utilizamos en nuestra **planta de Tunnel City, Wisconsin**. Creemos que este éxito puede servir como modelo para muchas de nuestras instalaciones a medida que nos proponemos alcanzar nuestro objetivo de reciclar el 90% del agua en todos los sitios que se encuentran dentro de áreas con estrés hídrico.

En Canadá, la modernización de nuestras **instalaciones de Blue Mountain** aportó una amplia gama de beneficios ambientales, incluido un sistema mejorado de retención de aguas pluviales. Para obtener más información sobre los trabajos en estas instalaciones, consulte [la página 15](#).

Además, varias de nuestras instalaciones en México mantienen un enfoque sólido para salvaguardar y mejorar el suministro de agua local. En **Ahuazotepec**, instalamos y actualmente mantenemos dos sistemas de agua superficial en las comunidades rurales de Metepec y Metlaxitla, vecinas a nuestra mina Zacatlán. Estos sistemas proporcionan acceso a agua limpia a 800 residentes. Además, nuestras operaciones reclutan voluntariamente consultores externos para validar los esfuerzos de reciclaje y tratamiento de agua de Covia. Varias de nuestras instalaciones también han producido videos para crear conciencia sobre la conservación del agua entre los miembros del equipo.

Reciclamos el 98% del agua que usamos en nuestra planta en Tunnel City, Wisconsin.

Gestión de residuos

Covia se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones locales, regionales y nacionales con respecto a la gestión de residuos, el reciclaje y la eliminación adecuada de residuos. Cada sitio de minería y procesamiento tiene un plan de eliminación de desechos minerales que se revisa anualmente y se actualiza según sea necesario. También tenemos programas de reciclaje e iniciativas de desvío en varias instalaciones, incluida nuestra sede en Independence, Ohio, donde compostamos los residuos de alimentos y reciclamos todo el papel, vidrio y plásticos. En 2022, trabajaremos para medir el impacto de los residuos en toda la empresa al reunir un equipo multifuncional que incluye miembros del equipo de ESG, adquisiciones, medio ambiente y operaciones. Los objetivos clave de este equipo serán identificar la cantidad de residuos que generamos, reciclamos o reutilizamos para que podamos medir y divulgar nuestro progreso a lo largo del tiempo.

Las soluciones de envasado reutilizables permiten un consumo responsable

Trabajamos en toda nuestra cadena de valor para encontrar formas de reducir nuestro uso de materiales y desviar los residuos de los vertederos. Bajo nuestra iniciativa de envases reutilizables, nos asociamos con ciertos proveedores para recibir sus entregas en bolsas reutilizables. También hemos explorado el uso de bolsas a granel sin paletas para ayudar a nuestros clientes a reducir sus residuos.



Respetar la tierra, proteger la biodiversidad

Covia es el administrador responsable de aproximadamente 75.000 acres de tierra a través de nuestra huella global. La planificación para el uso responsable de la tierra está integrada a lo largo del ciclo de vida de nuestras operaciones, desde nuestro enfoque cuidadoso hasta el desarrollo temprano y la planificación operativa, hasta nuestra fase de producción, a lo largo de todo nuestro proceso de recuperación colaborativo dirigido a proteger, restaurar y nutrir la tierra y la biodiversidad. A lo largo de las décadas, hemos ayudado a restaurar una amplia variedad de ecosistemas diversos, incluidos humedales, bosques, tierras de haciendas, costas y más.

"Hermosa mariposa reina" - Foto tomada por Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordinador ambiental) en nuestra planta Canoitas.

Impulsar la participación local en el uso de la tierra

Nuestro enfoque de la gestión responsable de la tierra está altamente localizado y dirigido a las necesidades y situaciones únicas de nuestras comunidades. Nuestros equipos están facultados para implementar iniciativas de biodiversidad específicas del lugar y forjar asociaciones locales. Además, Covia participa en asociaciones de base amplia, tanto a escala local como mundial, con organizaciones como Arbor Day Foundation, Wildlife Habitat Council (WHC) y Ducks Unlimited. Nos comprometemos a incluir a las partes interesadas mediante la colaboración con los vecinos, los gobiernos, los grupos de pueblos originarios y los expertos multidisciplinarios para tener plenamente en cuenta los factores ecológicos, sociales y económicos.

PROCESO DE USO DE LA TIERRA DE COVIA

Planificación de desarrollo temprano, operativa y de recuperación

Puesta en marcha e inicio de operaciones

Producción completa, recuperación progresiva

Desmantelamiento y recuperación de la tierra

Determinar el mejor uso después de Covia (por ejemplo, parque estatal, reserva natural, sitio agrícola, etc.)



Objetivos que inspiran la gestión ambiental

Preservar, restaurar y mejorar la biodiversidad

En 2021, profundizamos nuestro compromiso con la biodiversidad y la recuperación mediante el desarrollo de objetivos que se alinean con el ODS 15 de la ONU: Vida en la Tierra.

OBJETIVO: implementar una iniciativa de conservación de la biodiversidad en todos los sitios, con el 50% de nuestros sitios de minería y procesamiento con certificación WHC o equivalente.

Hitos de 2021: en 2021, 17 de nuestros sitios activos de minería y procesamiento tuvieron la certificación WHC, lo que llevó nuestro porcentaje total de certificaciones de dichos sitios al 36%.

OBJETIVO: desarrollar e implementar un plan de conservación en el 100% de nuestros sitios de minería y procesamiento que tienen una especie en riesgo presente.

Hitos de 2021: actualmente, todas las evaluaciones de especies en riesgo son específicas del proyecto. Trabajamos para estandarizar estas revisiones y las reevaluaremos periódicamente.

META: mejorar la proporción entre las tierras rehabilitadas y las tierras alteradas.

Hitos de 2021: continuamos enfocándonos en varios proyectos de recuperación y reforzamos nuestro apoyo a organizaciones como WHC, Ducks Unlimited y Arbor Day Foundation. A finales de 2021, nuestra relación de tierra rehabilitada a tierra alterada fue de 1:8. Sin embargo, esta proporción incluye solo nuestros sitios activos; no tiene en cuenta los esfuerzos de recuperación adicionales en nuestros sitios inactivos. En 2021, coordinamos la recuperación de más de 500 acres en varios sitios inactivos, incluidos nuestros esfuerzos a lo largo del lago Michigan, destacados en la página siguiente.



ARRIBA: "Primavera de Texas" - Foto de nuestras instalaciones de Crane, TX.



ABAJO: Foto tomada por Abel Oswaldo Cabada Mendoza (coordinador ambiental) en nuestra planta de Canoitas.

ASPECTOS
DESTACADOS QUE
INSPIRAN

Revitalización de la tierra a lo largo del lago Michigan

En el **oeste de Michigan**, Covia tiene el privilegio de revitalizar más de 30 acres del dinámico ecosistema de dunas costeras a lo largo del lago Michigan. Gran parte de este proyecto de recuperación se completó en 2021, cuando Covia finalizó el proceso de cierre del sitio de la mina y la planta de Grand Haven, Michigan.

En colaboración con líderes comunitarios, funcionarios de parques estatales y expertos técnicos calificados como geólogos, botánicos y ecólogos, Covia participa en un proceso de recuperación de amplio impacto. Coordinamos estrechamente nuestros esfuerzos con el Departamento de Medio Ambiente, Grandes Lagos y Energía de Michigan (EGLE, por sus siglas en inglés), que informó nuestras decisiones sobre los tipos de plantas y características naturales

que se incluirán en el área. Guiados por los estándares de EGLE y expertos de terceros, nos enfocamos en plantar especies nativas únicas y construir características naturales. Las dunas de arena mejoradas son especialmente importantes, ya que proporcionan al entorno costero áreas de anidación y hábitat, control de sedimentos y protección de agua dulce.

DURANTE LAS OPERACIONES



DESPUÉS DE LA RECUPERACIÓN



Nuestra fuerte asociación con el Consejo de Hábitat de Vida Silvestre (WHC, por sus siglas en inglés)

Nuestra asociación con WHC duró más de 30 años, lo que demuestra el compromiso de larga data de Covia con la conservación y nos convierte en el socio de WHC con el cuarto puesto en años consecutivos de trabajo conjunto. La asociación con WHC continúa ayudándonos a alinear nuestros esfuerzos de uso y gestión de la tierra con las mejores prácticas para la biodiversidad y el equilibrio ecológico.

Como se indica en nuestras **Objetivos que inspiran: ESG 2030**, el 50% de nuestros sitios de minería y procesamiento lograrán la Certificación de Conservación de WHC, o una certificación equivalente para 2030. Esto requerirá llevar a cabo evaluaciones de conservación específicas del sitio y proyectos de mejora que reflejen las recomendaciones de WHC.



Los esfuerzos de conservación y biodiversidad en nuestros sitios certificados por WHC incluyen:

- **Tunnel City, Wisconsin:** los miembros del equipo se asocian con el Servicio de Pesca y Vida Silvestre de los EE. UU. para apoyar la restauración del hábitat de la mariposa azul Karner protegida federalmente a través de nuestra estrategia de recuperación y gestión de la tierra. Además, Covia se asocia con el Departamento de Recursos Naturales de Wisconsin para realizar recuentos de varias especies de murciélagos, algunas de las cuales están en peligro de extinción o amenazadas. Este sitio cuenta con la certificación WHC Gold, el nivel más alto de certificación WHC.
- **Emmett, Idaho:** esta instalación, que ha mantenido la certificación desde 1995, ofrece un recorrido anual por la mina a los estudiantes locales de quinto grado para compartir información sobre la ciencia que aborda los temas estándar de la Prueba Estandarizada de Rendimiento de Idaho (ISAT, por sus siglas en inglés). Además, los miembros del equipo han construido estructuras de nidos especiales para cornizos y águilas pescadoras estadounidenses, así como hábitats para gansos.
- **Blue Mountain, Ontario:** Los miembros del equipo de esta instalación canadiense apoyan la protección de las poblaciones locales de tortugas al recolectar e incubar huevos. Su proyecto de tortugas 2021, que apoya a la tortuga de Blanding, la tortuga chasqueante y la tortuga pintada, ha sido nominado como finalista para el Premio del Proyecto WHC Reptiles y Anfibios, y demuestra excelencia en la conservación corporativa.

ASPECTOS
DESTACADOS QUE
INSPIRAN

La dedicación de Jáltipan a la conservación

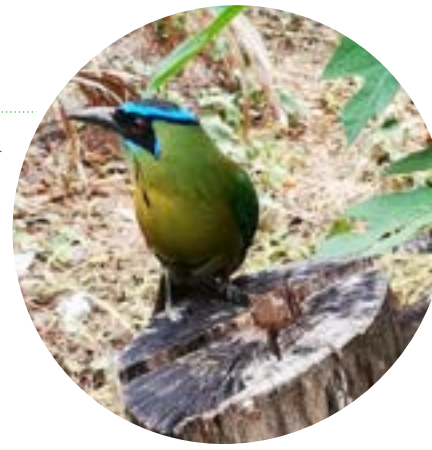
La planta de minería y procesamiento de Covia en **Jáltipan, México**, fue reconocida en 2021 por WHC por su asociación con el Instituto de Ecología (INECOL) y su dedicación a preservar y restaurar el hábitat cerca de la instalación. Los miembros del equipo de Covia construyeron un invernadero para proteger las plántulas de los árboles, donde actualmente crecen más de 50 especies. El invernadero ha producido 8.000 plantas hasta la fecha, y el equipo ha reforestado aproximadamente 130 acres (54 hectáreas) de tierra.

Adicionalmente, los miembros del equipo manejan dos viveros de plantas para cultivar especies prioritarias de plantas nativas recomendadas por el INECOL, incluyendo guayaba, aguacate y sapodilla. Los viveros producen más de 70.000 plantas al año, que luego se plantan en el área de conservación o se donan a grupos escolares y comunidades locales como parte de un esfuerzo regional de sensibilización sobre la conservación. Finalmente, mantienen una laguna artificial, cajas nido y comederos para atraer la vida silvestre local al sitio reforestado.



“Restauración de árboles” - Fotos tomadas por Rubén Peña Ramírez (coordinador ambiental) de nuestra planta y vivero en Jáltipan, México.

"Finalista del concurso fotográfico WHC" -
Foto tomada por Roberto Sandoval
Ramírez de un pájaro en nuestro sitio de
Jáltipan, México.



Lo más destacado de las alianzas para la biodiversidad de 2021

Covia se enorgullece de mantener asociaciones de biodiversidad que se alinean con nuestros compromisos de sostenibilidad y nos permiten tener un impacto a una escala más amplia. Al apoyar a estas organizaciones, ayudamos a restaurar y proteger una amplia gama de ecosistemas y hábitats en todo el mundo.



Ducks Unlimited: el 2021 marcó el cuarto año de nuestra asociación de cinco años y US\$ 1 millón con Ducks Unlimited (DU, por sus siglas en inglés), un líder en humedales y conservación de aves acuáticas. Covia ha brindado apoyo financiero y liderazgo intelectual a través del servicio de comités para promover la conservación de paisajes y mejorar el medio ambiente de los humedales y los ecosistemas circundantes. Nos sentimos honrados de ser parte del trabajo de conservación de servicios ecosistémicos de DU para mejorar los recursos naturales, las comunidades y los medios de vida.



Arbor Day Foundation: Covia se enorgullece en asociarse con Arbor Day Foundation, la organización sin fines de lucro más grande dedicada a plantar árboles. A través de esta asociación, apoyamos cinco proyectos únicos de plantación de árboles en América del Norte. En 2021, ayudamos a plantar un total de 13.900 árboles que se prevé que evitarán y capturarán aproximadamente 12.800 toneladas métricas de CO₂ durante sus 40 años de vida útil. La restauración de estas tierras ayuda a proporcionar hábitats para la vida silvestre, mejorar la calidad del agua y apoyar el uso recreativo de las tierras. En los últimos 50 años, la Fundación Arbor Day ha plantado y distribuido casi 500 millones de árboles en más de 50 países de todo el mundo, y estamos orgullosos de ser parte de ese esfuerzo.



Ministerio de Recursos Naturales y Silvicultura de Ontario: durante los últimos 10 años, en asociación con la oficina local del Ministerio de Recursos Naturales y Silvicultura de Ontario, nuestras instalaciones en Canadá han trabajado para proteger a las poblaciones locales de tortugas que viven en humedales adyacentes. Nuestros esfuerzos incluyen monitorear las carreteras y otras áreas de alto tráfico, como las entradas de plantas, para recolectar huevos de tortuga, incubar los huevos en nuestra oficina de servicio al cliente y luego devolver las crías al medio ambiente. Los miembros del equipo también reciben capacitación sobre tortugas para promover estos esfuerzos y resaltar la importancia de las tortugas en el ecosistema.



"Programa de anidación de tortugas" -
Fotos tomadas por Cale Reeder
(supervisor de control de calidad/ medio
ambiente).



El 2021 fue un año importante para establecer líneas de base de desempeño ambiental y mejorar la estandarización de los programas ambientales en nuestras operaciones. Este esfuerzo continúa en 2022 y somos optimistas sobre nuestra capacidad para cumplir y superar las expectativas de desempeño ambiental de nuestras partes interesadas.



"Día de trabajo" - Foto tomada por Natalie Eglinton (directora, ESG) de los miembros del equipo de The Woodlands, TX, oficina que participa en un Día de Acción de Covia Cares.

Impacto social positivo

A través de la dedicación de los miembros del equipo de Covia en nuestras operaciones globales, hemos construido una organización determinada que se guía por nuestros valores y unida bajo nuestra creencia compartida en el poder de las asociaciones a largo plazo. Todos los días, nos esforzamos por fomentar una cultura de rendimiento y responsabilidad, en la que todos comprendamos el importante papel que desempeñamos para garantizar un futuro brillante y sostenible para nuestra empresa, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos.

OBJETIVOS QUE INSPIRAN Impacto Socialpositivo

Garantizar la seguridad y la salud de los miembros del equipo

Construir una cultura de diversidad e inclusión

Mejorar nuestras comunidades

Ampliar las ofertas de productos sostenibles



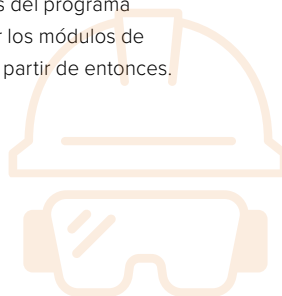


Garantizar una mentalidad de seguridad primero

En Covia, **la seguridad primero** es un valor fundamental que hemos incorporado a nuestra cultura y mentalidad en toda nuestra organización. Tomamos numerosas medidas para garantizar que la Seguridad y Salud (S&H, por sus siglas en inglés) siga siendo un enfoque diario y constante para los miembros de nuestro equipo, contratistas, proveedores, abastecedores y clientes. Nuestro enfoque integral se describe en nuestro **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud** (SHMS, por sus siglas en inglés). Los miembros del equipo reciben los detalles del programa cuando comienzan su trayectoria con nosotros y deben completar los módulos de capacitación durante el proceso de incorporación y anualmente a partir de entonces.

Los elementos clave de nuestro SHMS incluyen:

- Declaración de la política
- Información y registros legales y regulatorios
- Normas y procedimientos
- Detalles sobre programas específicos de S&H
- Requisitos sobre formación
- Premios a la seguridad
- Programa de seguridad del contratista
- Medidas de protección y prevención



Aprovechamiento de las mejores prácticas en S&H

Bajo nuestro SHMS, mantenemos políticas y procedimientos que se alinean con la norma de la Serie de Evaluación de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS, por sus siglas en inglés) 18001, que cubre temas como seguridad química y de procesos, seguridad en minas, seguridad ferroviaria, protección contra caídas, seguridad de quemadores/llamas y evaluación y control de peligros. También tenemos un conjunto de reglas de salvamento, así como un plan de acción de emergencia.

Como parte de nuestro compromiso con **la seguridad primero**, identificamos e integramos regularmente los estándares emergentes en nuestro SHMS para crear un conjunto de requisitos, políticas y prácticas para toda la empresa. También ampliamos nuestros esfuerzos en áreas como la gestión de riesgos, la capacitación en conciencia de seguridad y la seguridad en la oficina.

"En el trabajo" - Foto tomada por Phil Ivanisin (gerente de planta) de Willie Hagin (operador de embolsado).

El desempeño en seguridad es un elemento clave del modelo de compensación basado en incentivos de Covia para nuestro equipo de liderazgo ejecutivo, incluido nuestro CEO.

Seguimiento de nuestro desempeño en seguridad

Nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo (ELT, por sus siglas en inglés) y los líderes de seguridad individuales realizan un seguimiento del desempeño de S&H a través de un enfoque de cuadro de mando, que se actualiza mensualmente y se comparte con toda la organización trimestralmente. El cuadro de mando de rendimiento de seguridad proporciona una instantánea de nuestro rendimiento frente a los indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) y los objetivos internos, y sirve como una herramienta valiosa para impulsar el rendimiento continuo y la rendición de cuentas.

TARJETA DE PUNTUACIÓN DE DESEMPEÑO DE SEGURIDAD DE 2021

Datos de Seguridad y Salud de 2021 ¹				
Tipo de trabajador	Tasa de lesiones registrables	Tasa de cuasi errores	Tasa de incidencia de tiempo perdido	Promedio de horas de capacitación anual
Miembro del equipo Covia	1,43	N/A ²	0,85	33
Contratista Covia	0,88	N/A ²	0,66	14,16
Miembro del equipo combinado y contratista	1,34	17,05 ²	0,82	
Miembro del equipo de MSHA ⁴	1,75	N/A ²	1,27 ³	
Contratista MSHA ⁴	0,64	N/A ²	1,02 ³	

KPI adicionales de seguridad y salud ⁵		
KPI	Objetivo	Desempeño de 2021
Acciones de investigación de incidentes completadas a tiempo	95%	98%
Muestras de polvo completadas a tiempo	98%	100%
Fallecimientos	0	0
Tasa de incidentes casi ocurridos (NHIR)	≥ 15,00	17,05

¹ Las tasas se basan en los criterios utilizados por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y la Administración de Seguridad y Salud Minera (MSHA, por sus siglas en inglés). Las tarifas se calculan como el número de casos multiplicado por 200.000 dividido por el número de horas de trabajo.

² Calculamos y rastreamos solo una tasa de cuasi accidentes: una tasa combinada para miembros del equipo y contratistas.

³ Tasa de incidentes perdidos de días no fatales de la Administración de Salud y Seguridad Minera de EE. UU. (MSHA).

⁴ Los datos de MSHA cubren los sitios mineros de EE. UU. solo debido a la jurisdicción de la administración sobre las instalaciones de EE. UU. Estos puntos de datos no incluyen nuestros sitios no mineros dentro de los EE. UU.

⁵ Con el espíritu de mejora continua, animamos a los miembros del equipo a informar incidentes, incidentes casi ocurridos y preocupaciones. Por lo tanto, cumplir o superar nuestro objetivo es nuestro objetivo cada año.

Las cinco **reglas vitales** de Covia de acuerdo a las cuales vivimos y que aplicamos son:

- 1. Seguridad antes que producción** La seguridad de los miembros de nuestro equipo es primordial y prevalece por sobre la producción.
- 2. Véalo – Deténgalo – Denúncielo** Enfocamos a todos a que reconozcan los peligros, ya sean derivados de condiciones o comportamientos, y alentamos la notificación de esos peligros para que se puedan tomar medidas correctivas.
- 3. Separe a las personas de los equipos móviles** Minimizamos la interacción entre los miembros de nuestro equipo y los equipos móviles, un peligro significativo dentro de la industria minera.
- 4. Bloquear – Etiquetar – Probar** Destacamos la importancia del aislamiento energético, ya sea eléctrico, neumático, hidráulico o por gravedad.
- 5. Gestionar riesgos** Estamos muy enfocados en la gestión de riesgos a través de nuestro proceso de evaluación de riesgos Pare, Mire, Analice y Gestione (SLAM, por sus siglas en inglés).



Objetivos que inspiran un impacto social positivo

Garantizar la seguridad y la salud de los miembros del equipo

Nuestro compromiso continuo con la medición del rendimiento de la seguridad y la mejora continua se refleja en nuestros objetivos de seguridad y salud. Nuestros esfuerzos y compromisos se alinean con el ODS 3 de la ONU: Buena Salud y Bienestar.

OBJETIVO: lograr una mejora año tras año en la tasa de incidencia para los miembros del equipo en apoyo de nuestro valor y prioridades de **la seguridad primero**. El objetivo final, por supuesto, es cero lesiones.

Hitos de 2021: integramos nuestros KPI de seguridad y salud bien establecidos en nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030** y definimos al 2021 como nuestro año de referencia. Nuestra tasa combinada de lesiones registrables de miembros del equipo y contratistas fue de 1,34 en 2021.

OBJETIVO: lograr una reducción año tras año en el número de miembros del equipo potencialmente expuestos a sílice respirable a través de la jerarquía de controles.

Hitos de 2021: reforzamos nuestros procesos de recolección de datos y establecimos al 2021 como nuestro año de referencia para medir nuestro desempeño de control de sílice, con base en nuestro uso de la fracción de superación, una estadística predictiva. En 2021, tuvimos 15 grupos de exposición a sílice respirable que incluyeron a 65 individuos en total que tenían más del 25% de probabilidad de exceder nuestro límite de exposición interna, que es más estricto que los límites regulatorios. Esperamos que este número disminuya a partir de 2022, lo que nos permitiría reducir la cantidad de equipo de protección personal requerido para esos trabajos sin comprometer la seguridad de los miembros del equipo y del contratista.



Priorizar la seguridad y la salud durante el COVID-19

A lo largo de 2021, el Equipo de Respuesta a COVID-19 (CRT, por sus siglas en inglés) multidisciplinario de Covia ajustó y mejoró las políticas y procedimientos destinados a proteger la salud y el bienestar de los miembros del equipo en oficinas, plantas y entornos remotos. Esto incluyó proporcionar a los miembros del equipo información sobre dónde podrían vacunarse, suministrar máscaras, obtener pruebas rápidas de antígeno aprobadas por la Asociación de Alimentos y Medicamentos de los EE. UU. (FDA, por sus siglas en inglés) para los miembros del equipo y sus familiares e incorporar actualizaciones e información sobre el COVID-19 en los canales de comunicación de la compañía.



La capacitación en seguridad impulsa la concienciación

- **Miembros del equipo:** proporcionamos a los miembros del equipo capacitación regular sobre nuestras políticas y procedimientos de seguridad, incluidos simulacros anuales de acción de emergencia para garantizar un enfoque proactivo de la preparación y respuesta ante incidentes. Los nuevos miembros del equipo que trabajan en logística y producción reciben un mínimo de ocho horas de capacitación en seguridad, y los miembros del equipo en nuestras operaciones mineras reciben un mínimo de 24 y 40 horas de capacitación en seguridad para nuestras operaciones de superficie y subterráneas, respectivamente. Proporcionamos instrucción de seguridad ampliada en el campo, incluida la capacitación basada en tareas, y requerimos capacitación de seguridad anual para todos los miembros del equipo operativo. Además, nuestro campamento intensivo de entrenamiento de seguridad de cuatro días está diseñado para nuevos miembros del equipo de seguridad y salud, supervisores de primera línea, gerentes de operaciones y gerentes de planta. Los miembros de nuestro equipo completaron un promedio de 33 horas de capacitación en S&H en 2021.
- **Contratistas y visitantes:** se requiere que cualquier visitante a nuestro sitio complete la capacitación específica del sitio sobre conciencia de riesgos. Nuestros contratistas independientes, que pueden estar en el sitio durante un período prolongado de tiempo, se someten a medidas de seguridad y educación adicionales, incluida la precalificación de seguridad y la capacitación en el reconocimiento de advertencias de peligro. Nuestros procedimientos de precalificación incluyen nuestro cuestionario de contratista, que se utiliza para recopilar información clave de seguridad y determinar la alineación de los socios con nuestros estándares y expectativas de seguridad. En los casos en que no se cumplen los requisitos de seguridad del contratista, participamos en una discusión adicional hasta que podamos alcanzar una resolución que se alinee con nuestros estándares de S&H. En 2021, nuestros contratistas completaron aproximadamente 14 horas de capacitación por empleado contratado. Además, ampliamos nuestro enfoque a la seguridad del contratista al administrar nuestro cuestionario de contratista en todas nuestras ubicaciones en México.

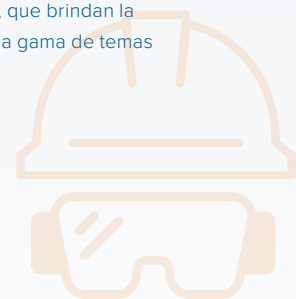
También, seguimos adoptando programas que impulsan la conciencia y la educación en materia de S&H más allá del entorno laboral. Por ejemplo, nuestro **programa Traer la Seguridad al Hogar** alienta a los miembros del equipo a mantener sus hogares seguros e influir positivamente en la familia y los amigos al compartir y aplicar los principios que aprenden en el trabajo. S&H es algo más que una habilidad utilizada en el trabajo: es un hábito que se traduce en todos los aspectos de la vida de los miembros de nuestro equipo.

Reforzar los comportamientos para fomentar una cultura impulsada por el desempeño en el 2021

Adoptamos un enfoque proactivo para proteger la salud y el bienestar de los miembros de nuestro equipo, centrándonos en prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo en lugar de solo manejarlas. En el 2021, enfatizamos nuestros módulos de capacitación "**La seguridad comienza conmigo**" y el **Método de Análisis de Causas de Incidentes** (ICAM, por sus siglas en inglés).

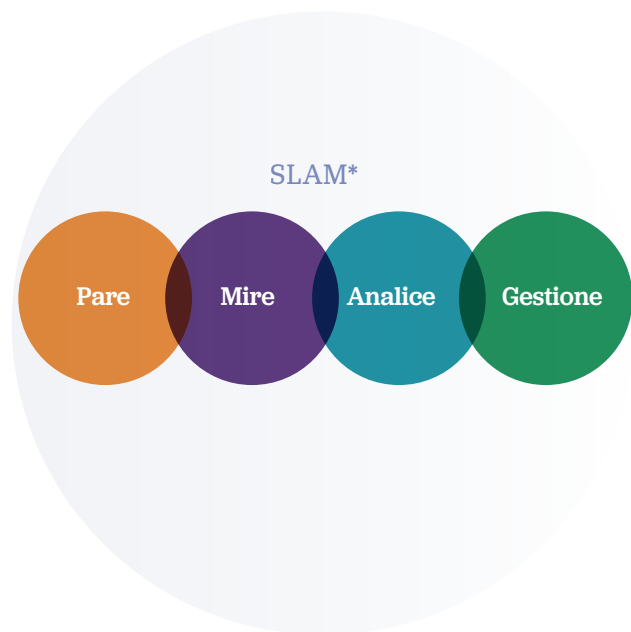
- Nuestro programa de capacitación basado en el comportamiento, "**La seguridad comienza conmigo**", se centra en proporcionar retroalimentación positiva cuando se observan comportamientos seguros y saludables entre los miembros del equipo, reforzando nuestra mentalidad de "**la seguridad primero**" y nuestra cultura impulsada por el desempeño.
- Si se producen incidentes, implementamos nuestros procedimientos ICAM para identificar defensas fallidas o faltantes, así como otros factores contribuyentes que estaban presentes. Los hallazgos clave se utilizan para mejorar los procesos, procedimientos y mecanismos de capacitación en seguridad, que se comparten a través de alertas de notificación de incidentes y reuniones virtuales abiertas con todo el personal de producción para promover la transparencia y la rendición de cuentas. **En el 2021, el 98% de nuestras acciones de investigación de incidentes se completaron a tiempo.**

También llevamos a cabo reuniones mensuales de S&H en cada una de nuestras instalaciones de logística, minería y producción, que brindan la oportunidad de reforzar una amplia gama de temas de seguridad importantes.



Evaluación y gestión de riesgos

Utilizamos el proceso de gestión de riesgos MSHA SLAM (Pare, Mire, Analice y Gestione) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que requiere que los trabajadores de primera línea en nuestras funciones de mantenimiento y producción realicen evaluaciones de riesgos antes de comenzar cualquier tarea asignada. Para mejorar e integrar aún más el proceso de riesgo de SLAM en nuestras actividades diarias, los gerentes de planta y operaciones realizan evaluaciones periódicas de control de calidad de las listas de verificación de riesgo de SLAM completadas. **En el 2021, alcanzamos nuestro objetivo de que los gerentes de planta y operaciones completen cuatro evaluaciones de SLAM en campo por mes.** De cara al futuro, nos centraremos en mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos específicamente relacionadas con la mitigación de lesiones de manos, hombros y espalda entre los miembros de nuestro equipo.



Reconocer e informar los riesgos y preocupaciones de seguridad es una responsabilidad de todos los miembros del equipo y es fundamental para la prevención de lesiones en el lugar de trabajo en Covia.

* Este gráfico está basado en el proceso de gestión de riesgos DOAG (Detente, Observa, Analiza y Gestiona) del Departamento de Trabajo de E.E.U.U., que en su traducción al inglés forma el acrónimo "SLAM".



Fotos tomadas por Gabrielle Carpenter (diseñadora digital y visual) de los miembros del equipo en nuestras instalaciones de Best Sand Chardon.



Protección de la salud ocupacional a través de la jerarquía de controles

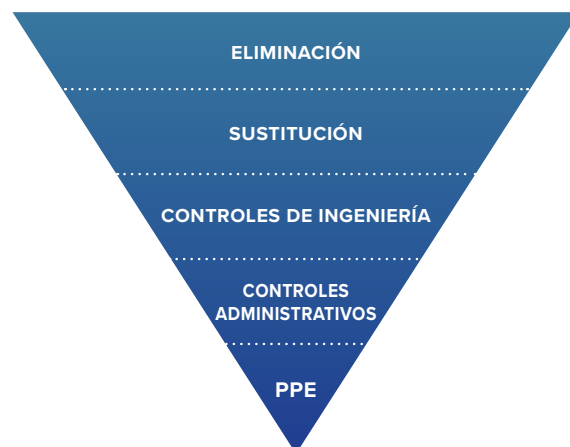
Covia es diligente en la protección de la salud de los miembros de nuestro equipo a través de nuestros programas de Salud Ocupacional e Higiene Industrial. Nuestras prioridades incluyen reducir el riesgo de exposición al polvo de sílice cristalina respirable y la contracción de enfermedades relacionadas como la silicosis. Seguimos rigurosamente la **jerarquía de controles** para salvaguardar la salud ocupacional mediante la eliminación de riesgos cuando sea factible, el uso de controles de ingeniería cuando los peligros no puedan eliminarse, la implementación de controles administrativos o de prácticas de trabajo además o en lugar de controles de ingeniería, y confiamos en el equipo de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés) como última línea de defensa.

En 2021, invertimos US\$ 1,9 millones en 14 proyectos enfocados en reducir la exposición al polvo. Además, alcanzamos una tasa de finalización de muestras de polvo **100% a tiempo**, superando nuestro objetivo del 98%.

Las medidas de salud ocupacional en curso de Covia incluyen:

- Mantener un Higienista Industrial Certificado (CIH, por sus siglas en inglés) dentro del departamento de S&H para administrar nuestros programas de medición de exposición y salud ocupacional;

JERARQUÍA DE CONTROLES



- Realizar un monitoreo regular de la exposición al polvo para los miembros del equipo y muestreo general del área;
- Administrar un programa de vigilancia médica sólido para los miembros del equipo de la planta para ayudar a reducir el riesgo de enfermedad. Este programa incluye radiografías de tórax bienales, pruebas de función pulmonar y pruebas de ajuste del respirador;
- requerir que una muestra representativa de miembros del equipo use dispositivos de monitoreo de exposición para medir y minimizar los riesgos de exposición; e
- invertir en proyectos de mejora de capital destinados a mitigar la exposición de los miembros del equipo a los riesgos de salud ocupacional.

La seguridad del producto protege a los clientes y promueve la transparencia

Nuestro compromiso con la seguridad y la transparencia se extiende a nuestros clientes, y proporcionamos hojas de datos de seguridad actualizadas para todos los productos. Esto permite a nuestros clientes desarrollar e implementar pautas de seguridad y procedimientos de manejo adecuados en sus propias operaciones donde se utilizan productos Covia.

Información incluida en las fichas de datos de seguridad del producto:

- Nombre del producto e información de uso
- Identificación y clasificación de peligros
- Ingredientes y composición
- Medidas de primeros auxilios
- Medidas de extinción de incendios
- Pautas de manejo y almacenamiento
- Controles y directrices de exposición y protección personal
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad

- Información toxicológica
- Información ecológica
- Consideraciones relativas a la eliminación
- Información relativa al transporte
- Información regulatoria

Para obtener más información sobre nuestras hojas de datos de seguridad de productos, los clientes y las partes interesadas pueden ponerse en contacto con nosotros en Sales@CoviaCorp.com.

“Estamos orgullosos de los miembros del equipo de Covia en Tlaxcala por su atención a la seguridad. Su dedicación a las medidas de seguridad proactivas sin duda ha resultado en sus impresionantes registros de seguridad. ¡Gracias por guiar el camino!”

Andrew Eich, presidente y CEO de Covia

Reconocer y celebrar el desempeño sobresaliente en seguridad

Cada instalación de Covia es responsable de mantener nuestros altos estándares de seguridad y rendimiento de salud. Cada año, reconocemos a las plantas que muestran un rendimiento ejemplar y dedicación a **la seguridad primero**.

En 2021, presentamos nuestro **Premio Anual de Seguridad del Presidente** a nuestra planta en **Tlaxcala, México**. Como resultado de los esfuerzos colectivos de los miembros del equipo, Tlaxcala fue reconocido por los siguientes logros:

- Cero incidentes de tiempo perdido y cero incidentes reportables;
- tasa de finalización 100% a tiempo: acciones de investigación de incidentes, muestreo de polvo y acciones de alerta de incidentes a tiempo;
- tasa de incidentes de casi impacto de 43,4, que superó el objetivo corporativo de 15,0 casi impactos por 200.000 horas de trabajo; y
- cero citas regulatorias o de limpieza interna.

En reconocimiento de este logro, los miembros del equipo de Covia en Tlaxcala recibieron una chaqueta de Covia y fueron invitados a un almuerzo de celebración con el liderazgo de Covia. Además, el trofeo del Premio del Presidente se exhibe en el sitio como un recordatorio de la dedicación, los esfuerzos y los logros de los miembros del equipo.

Los miembros del equipo en nuestra instalación de **Guion, Arkansas**, lograron un fuerte desempeño de seguridad y ambiental, que contribuye a su reconocimiento como **Planta del Año 2021** (lea más sobre su logro en la [página 37](#)). Los logros de S&H en nuestra planta de Guion incluyeron:

- Más de 71.000 horas trabajadas en condiciones de seguridad, con cero incidentes de tiempo perdido y cero incidentes notificables;
- tasa de finalización a tiempo del 100%: acciones de investigación de incidentes, muestreo de polvo, acciones de alerta de incidentes y acciones de cumplimiento ambiental; y
- finalización exitosa de dos inspecciones ambientales de sitios regulatorios en el cumplimiento de aguas pluviales y calidad del aire, con cero violaciones citadas.

Covia también se enorgullece de recibir premios de organizaciones externas. Hasta la fecha, cuatro sitios de Covia han ganado el Premio Centinelas de Seguridad en seis ocasiones. El Premio Centinelas de Seguridad, patrocinado por la Asociación Nacional de Piedra, Arena y Grava, es el más antiguo y uno de los más prestigiosos premios de seguridad minera en la nación.



"Premio de Seguridad del Presidente" - Foto de nuestro ELT y los miembros del equipo de nuestro sitio de Tlaxcala, México.

Mejorar nuestra cultura

Como se describe en nuestro [Enfoque para empleados](#), Covia se compromete a proporcionar una experiencia laboral excepcional y ayudar a los miembros de nuestro equipo a prosperar personal y profesionalmente. Esto significa garantizar que los miembros de nuestro equipo tengan un entorno de trabajo seguro y saludable, fomentar una cultura inclusiva donde se valore y respete la diversidad y proporcionar oportunidades de desarrollo atractivas que empoderen a todos para lograr sus objetivos. Además, apoyamos la participación de los miembros del equipo en iniciativas comunitarias que son importantes para ellos y continúan inspirándose en sus esfuerzos para fortalecer las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

Formalizar nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión

Nuestro compromiso de fomentar una cultura de respeto, tolerancia e inclusión se resume en nuestro [Enfoque de la Diversidad y la Inclusión](#) (D&I, por sus siglas en inglés). Reunimos intencionalmente a diversos miembros del equipo, creamos oportunidades para utilizar sus habilidades, experiencias y perspectivas únicas en la búsqueda de los objetivos comerciales estratégicos de Covia.

En 2021, formalizamos nuestros esfuerzos de D&I, creamos una base sólida para el progreso continuo y sostenido. Esto incluyó la asociación con un experto externo a principios de año, que completó una evaluación integral de la organización para identificar fortalezas, oportunidades y acciones recomendadas, todo lo cual tomamos en consideración durante nuestra planificación estratégica de D&I.



"Día Internacional de la Mujer" - en la foto, de izq. a der.: Chelsea Russelle, Jennifer Ingram, Stephanie Ellis, Carol DeNure, Nikki Murray y Amanda Maynes.

Nuestra estructura de liderazgo de D&I

- Nuestro **comité directivo de D&I**, compuesto por líderes de toda la organización, establece la dirección estratégica de nuestros esfuerzos de D&I. El comité trabaja en estrecha colaboración con los miembros de nuestro consejo de D&I, al proporcionar supervisión y patrocinio ejecutivo para las iniciativas de los miembros del equipo y los proyectos en curso.
- Nuestro **consejo de D&I**, compuesto por miembros dedicados del equipo de Covia, es responsable de la implementación y ejecución de la estrategia de D&I de Covia. Los miembros del consejo sirven como defensores de la fuerza laboral confiables, representan una amplia gama de datos demográficos y poseen conjuntos de habilidades expansivas y áreas de experiencia para defender eficazmente nuestras iniciativas de D&I.

Para ver la composición de estos grupos, consulte las [páginas 63-64](#).



Objetivos que inspiran un impacto social positivo

Construir una cultura de diversidad e inclusión

En 2021, formalizamos nuestro compromiso continuo para mejorar la D&I en toda nuestra organización, alineado con el ODS 10 de las Naciones Unidas: Reducción de las desigualdades.

META: aumentar la diversidad colectiva de género, raza y etnia tanto de los miembros de la Junta como del equipo de liderazgo al 40%, al tiempo que se cultiva una amplia diversidad de industrias y temas.

Hitos de 2021: cubrimos el 83% de los puestos vacantes dentro de nuestros puestos de liderazgo a nivel de director con diversos miembros del equipo, y aumentamos el número de mujeres en puestos de liderazgo en un 63% en comparación con el año anterior. Estos líderes aportan habilidades y experiencia únicas a nuestra organización, fortaleciendo nuestra estructura de gestión general y nuestra capacidad para dirigir nuestro negocio en el mejor interés de nuestros grupos de interés.

OBJETIVO: Impulsar la mejora anual continua en el talento subrepresentado en toda nuestra fuerza laboral para reflejar las comunidades locales en las que operamos y vivimos.

Hitos de 2021: Desarrollamos y finalizamos nuestro proceso para rastrear e informar la demografía de nuestra fuerza laboral, lo que nos ayudará a medir nuestro progreso a lo largo del tiempo.

Diversidad étnica y racial ¹	
Indio americano/Nativo de Alaska	1%
Asiático	<1%
Negro o afroamericano	5%
Hispano o latino	9%
Nativo de Hawái u otra isla del Pacífico	<1%
Otros/no especificados	<1%
Dos o más razas	1%
Blanco	83%
Diversidad de género ²	
Femenino	12%
Masculino	88%
Diversidad del liderazgo ³ (racial, étnica, de género)	
Diversidad de la junta directiva ⁴ (racial, étnica, de género)	33%

OBJETIVO: Mejorar la programación organizacional para apoyar una cultura de inclusión y fomentar un mayor sentido de pertenencia entre los miembros del equipo.

Hitos de 2021: Utilizamos Covia TV y otras plataformas de comunicación como herramientas para integrar aún más una mentalidad de D&I en toda la organización. Además, aumentamos nuestro enfoque en la capacitación que mejora la comprensión de D&I por parte de los miembros del equipo a través de módulos de aprendizaje electrónico como "La necesidad de inclusión", "Un cambio puede comenzar contigo" y "Capitalizar las fortalezas generacionales".

¹ de nuestros 1.408 miembros del equipo de EE. UU.

² de nuestros 2.206 miembros del equipo global

³ de nuestros 73 líderes (director y superiores)

⁴ de nuestros 6 miembros de la junta

Nuestra estrategia de D&I

Nos esforzamos por crear una cultura inclusiva donde se valore y respete la diversidad y donde todos se sientan incluidos y comprometidos. Nuestra estrategia de D&I, en 2021, se centró en cinco pilares clave:

- Análisis y métricas
- Adquisición de talentos
- Capacitación y formación
- Participación de la comunidad y los socios
- Aumento del compromiso y la retención del empleado

Análisis y métricas

2021 marcó nuestro primer año de informes demográficos formales de la fuerza laboral, al establecer una línea de base para medir nuestro progreso a lo largo del tiempo. Además, comenzamos a solicitar datos de diversidad relevantes de nuestros proveedores y socios.

Adquisición de talentos

A lo largo del año, maduramos nuestro enfoque de Gestión del talento mediante la integración de esfuerzos mejorados de D&I, y mejoramos nuestra capacidad para reclutar candidatos que reflejen las comunidades a las que servimos.

Nuestros esfuerzos para 2021 incluyeron:

- Perfeccionar el lenguaje en nuestras descripciones de trabajo para hacerlas más inclusivas y eliminar las tendencias hacia el sesgo inconsciente;
- desarrollar una guía de entrevistas para gerentes de contratación que aborde específicamente cuestiones culturales y de comportamiento; y
- participar en una feria de carreras centrada en la diversidad organizada por la Liga Urbana Nacional.



"Servicio al cliente de NSO Nephton" - Foto tomada por Carol DeNure (administradora de la oficina) de (izq. a der.) Lisa Jessup, Shirley Wilman y Amy Cox.

Covia se compromete a proporcionar una igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo a todos los miembros del equipo sin distinción de raza, color, religión o credo, origen o ascendencia nacional, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil o familiar, características genéticas, discapacidad o ciudadanía.

Capacitación y formación

Durante el año, nos centramos más en generar conciencia sobre los temas de D&I entre los miembros del equipo a través de módulos de aprendizaje electrónico. Accesibles a través del Centro de Aprendizaje Polaris, estos cursos cortos y accesibles, como "Un cambio puede comenzar contigo", "La necesidad de inclusión" y "Aprovechar las fortalezas generacionales", presentan a los miembros del equipo una variedad de temas en todo el espectro de D&I. Los módulos están disponibles para los miembros del equipo las 24 horas/los 7 días de la semana desde cualquier dispositivo habilitado para Internet.

Participación de la comunidad y los socios

Invertimos en las comunidades donde vivimos y trabajamos a través de la Fundación Covia y su política de inversión comunitaria, que permite a los miembros de nuestro equipo dirigir las donaciones de la fundación, al igualar las donaciones y las horas de voluntariado a las organizaciones locales.

Aumento del compromiso y la retención del empleado

Durante el año, nos enfocamos en involucrar a los miembros de nuestro equipo a través de varios programas que enfatizaron el poder de la diversidad y la inclusión, que incluyen:

- implementación de la "Serie de oradores sobre diversidad" virtual, que destaca el poder de D&I a través de las voces de oradores prominentes dentro de nuestras comunidades locales;
- crear el "Libro de cocina del sabor de Covia" que sirve como una oda culinaria a los diversos patrimonios y tradiciones de los miembros de nuestro equipo; y
- organizar un concurso de arte de D&I, invitando a los miembros del equipo de Covia y a sus familias a crear obras maestras únicas que reflejen uno de dos temas: "Yo importo porque..." o "Tú importas porque...".

Obra de arte creada por Hailee Bingham en Marson, Carolina del Norte, para reflejar el mensaje: Diferentes apariencias, géneros, culturas, pero todas humanas. Todos importamos.



Empoderar a los miembros del equipo para que prosperen

Ofrecemos salarios competitivos, oportunidades de avance y una amplia gama de beneficios para atraer y retener a los miembros del equipo comprometidos a ayudarnos a cumplir nuestras promesas.

Si bien la compensación y los beneficios específicos varían a nivel mundial y se basan en las prácticas regionales, nuestros miembros del equipo de EE. UU. de tiempo completo reciben un paquete de beneficios que incluye:

- beneficios médicos, dentales y oftalmológicos integrales para los miembros del equipo, cónyuges y dependientes, que incluyen atención preventiva gratuita;
- programa de ahorro para la jubilación 401(k) con contribuciones equivalentes de la empresa;
- prestaciones de discapacidad a corto y largo plazo;
- cuentas de gastos flexibles tanto para la atención médica como para la atención de dependientes;
- una cuenta de ahorro para la salud con contribución de la compañía; y
- seguro de vida para miembros del equipo y ofertas adicionales de pólizas.

Los miembros del equipo elegibles también reciben tiempo fuera del trabajo para atender asuntos personales, familiares y comunitarios. Las licencias pueden incluir el duelo, el servicio militar y la licencia médica familiar, así como el tiempo asignado para el servicio de jurado, la votación y el tiempo de voluntariado, entre otros.

Monitoreamos las tendencias en el lugar de trabajo y ajustamos nuestras políticas, según corresponda, para promover la flexibilidad para los miembros de nuestro equipo al tiempo que priorizamos las necesidades comerciales. Los miembros del equipo basados en la oficina están facultados para operar bajo un acuerdo de trabajo híbrido que promueve una mayor autonomía al tiempo que se benefician del aprendizaje espontáneo y la creatividad estimulada por los compromisos de colaboración en nuestras ubicaciones centrales.

Además, Covia se esfuerza por impactar positivamente en las vidas de los miembros del equipo fuera del trabajo a través de un enfoque en el bienestar y la participación de la comunidad. Nuestros planes de beneficios permiten a los miembros del equipo priorizar su salud y bienestar. Incluyen visitas anuales gratuitas a los pozos, además de programas de telemedicina sin costo para atención que no sea de emergencia, y cubren el costo de muchos medicamentos de mantenimiento preventivo.

El consejo de D&I creó el **Premio Prisma** para reconocer a los miembros del equipo, nominados por sus compañeros, que ejemplifican comportamientos que promueven D&I. Seis miembros del equipo fueron reconocidos por este premio en 2021.

Sandy Shreve

Asociada senior de contabilidad | *oficina sur de Ottawa, IL*
Sandy lidera el equipo de inversión comunitaria de la oficina y toma la iniciativa de llegar y brindar asistencia a las organizaciones locales necesitadas, incluidos los refugios para personas sin hogar y la Escuela Regional Segura de Ottawa.

Neptuín Miranda

Gerente de informes financieros | *oficina de Independence, OH*
Neptuín ofreció su ayuda para mejorar los esfuerzos de colaboración entre los miembros del equipo de Estados Unidos y México al ayudar a traducir las conversaciones. Fue capaz de reunir a personas de diferentes equipos, ubicaciones e idiomas para lograr objetivos comerciales y cultivar relaciones.

Doug Peterson

Gerente, ventas | *oficina de The Woodlands, TX*
Doug se toma el tiempo para dar la bienvenida a los nuevos miembros del equipo y hace todo lo posible para elogiarlos. La interacción de apoyo de Doug en las reuniones de equipo se ve igualada por su capacidad para involucrar al equipo durante los Días de Acción de Covia Cares.

Adam Beatty

Gerente de planta | *planta de Hephzibah, GA*
Adam contrató a una mujer miembro del equipo para cubrir un puesto en la instalación predominantemente masculina, aumentando la diversidad general de la fuerza laboral de la planta y cultivando un entorno donde se respeten todas las ideas, habilidades y experiencias.

Shawn Gerber

Gerente de planta | *planta de Wedron, IL*
Shawn contrató a un miembro del equipo alistado en la Guardia Nacional del Ejército y prioriza la inclusividad al adaptarse a las necesidades de esta persona, incluida la reprogramación y la cobertura de los turnos según el horario militar del miembro del equipo.

Natalie King

Especialista en marketing | *oficina de Huntersville, NC*
Natalie organiza una variedad de eventos de participación y recaudación de fondos en la oficina de Huntersville de Covia y demuestra inclusión al alentar a todos los miembros del equipo a involucrarse en sus proyectos.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Celebrar el compromiso de los miembros del equipo de vivir nuestros valores

Una forma en que demostramos y celebramos **DE LO QUE ESTAMOS HECHOS** es al reconocer las contribuciones sobresalientes de los miembros de nuestro equipo. Durante nuestra semana anual de premios, celebramos a nuestros mejores artistas, tanto miembros del equipo como plantas, que mejor ejemplifican nuestros valores de Covia.

Premio de Seguridad del Presidente: Nuestra planta en Tlaxcala, México, fue honrada por lograr el más alto nivel de desempeño de seguridad en todas las categorías, lo que ayuda a garantizar que nuestras metas de producción se cumplan de manera segura y oportuna. Para obtener más información sobre nuestro Premio de Seguridad del Presidente y el desempeño de seguridad de nuestra Planta de Tlaxcala, consulte la [sección Seguridad y Salud](#) de este informe.

Premio Planta del Año: Nuestra instalación de Guion, Arkansas, fue reconocida por su excelencia en las categorías de eficiencia y efectividad de la planta, desempeño de costos, desempeño de seguridad, liderazgo ambiental y excelencia cultural. A lo largo del año, los miembros del equipo incorporaron nuestros valores fundamentales de **Actuar con Responsabilidad, Cumplir con la Promesa y Seguridad Primero** mientras completan una variedad de proyectos de impacto.



ARRIBA: premio Planta del Año (de izq. a der.): Andrew Eich (CEO), Gordon Bull (gerente de planta) y Campbell Jones (COO).

ABAJO: Lauren Helton, ganadora del premio al miembro de ventas del año, y Andrew Eich, CEO.



ARRIBA: ganador del premio Impact, Eric Sherman, con el CEO Andrew Eich.

ABAJO: ganador del premio Voluntario del Año, Jesse Kerr, con el CEO Andrew Eich.



Premio Voluntario del Año: Jesse Kerr, mecánico de nuestra planta de Elco, Illinois, fue honrado por acumular más de 700 horas de voluntariado durante todo el año. Jesse se ha desempeñado como jefe del departamento de bomberos voluntarios de Tamms durante la última década y devuelve a su comunidad al donar gran parte de su tiempo libre a las necesidades del departamento a través de capacitación, tareas administrativas, instalación de alarmas de humo, coordinación de operaciones de emergencia, interacción con funcionarios gubernamentales locales y gestión de emergencias, investigación y solicitud de subvenciones y, lo más importante, salvar vidas.

Premio Impact: Eric Sherman, vicepresidente, asesor general asociado y secretario adjunto, de nuestra oficina de Huntersville, Carolina del Norte, fue reconocido por su liderazgo sobresaliente y contribuciones excepcionales al mejoramiento de Covia. A mediados de 2021, Eric fue elevado a la función de asesor general interino, con la responsabilidad adicional de asesorar al equipo de liderazgo de Covia mientras dirigía con éxito muchos proyectos para garantizar el cumplimiento legal y regulatorio y la gestión efectiva de riesgos. Como resultado de sus esfuerzos y su inestimable impacto, Eric fue ascendido a asesor general asociado después de su nombramiento provisional.

Miembro de ventas del año: Lauren Helton, directora de ventas del mercado de revestimientos de Covia, fue honrada por su liderazgo, desempeño, profesionalidad, servicio, habilidades de comunicación, conocimiento y experiencia en capacitación de productos. Fue fundamental para asegurar nuevas oportunidades de negocio, lo que estableció un récord de ventas, todo mientras gestionaba con éxito un equipo de ventas y lideraba proyectos clave.

Desarrollo de los miembros del equipo

Invertir en el desarrollo profesional de los miembros del equipo es fundamental para el crecimiento continuo y el éxito a largo plazo de nuestra empresa.

Nuestro sistema de gestión del desempeño ayuda a impulsar una cultura basada en los resultados al permitir que los líderes colaboren con sus equipos para establecer objetivos anuales alineados con su función funcional. Los objetivos se rastrean y miden durante todo el año para el seguimiento informal y las revisiones formales. En 2021, el 100% de los miembros de nuestro equipo asalariado en América del Norte recibieron una revisión de desempeño.

Covia ofrece programas de desarrollo del talento y recursos de aprendizaje que apoyan el desempeño de los miembros del equipo en múltiples niveles. Estos programas se alinean con los requisitos de habilidades y competencias asociadas con roles funcionales y de liderazgo específicos.

A lo largo del año, se alentó a los miembros del equipo a explorar nuestra biblioteca en expansión de módulos educativos en línea, accesibles en cualquier momento y en cualquier lugar desde un dispositivo habilitado para Internet a través de nuestra plataforma de gestión del aprendizaje. Las rutas de aprendizaje específicas del tema incluyen Cumplimiento Legal, D&I, Gestión del Desempeño y Tecnología de la Información (IT, por sus siglas en inglés).

COMPROMISO DE APRENDIZAJE ELECTRÓNICO DE 2021



685

miembros activos del equipo (29% del total de la fuerza laboral)



44

cursos de aprendizaje electrónico disponibles, y se completaron un promedio de **5,84** cursos por usuario activo



1.887

horas de aprendizaje electrónico que se registraron en nuestra plataforma de gestión del aprendizaje, lo que representa un promedio de **2,75** horas de aprendizaje por usuario activo

Aumentamos nuestra inversión en la planificación del talento organizacional para identificar a los miembros del equipo de alto rendimiento y alto potencial. La serie de talleres Covia Leadership Experience (CLE, por sus siglas en inglés), creada para identificar y equipar a los líderes de la próxima generación, se expande para incorporar programación para líderes experimentados. Además, nuestro Programa de Líderes Emergentes (ELP, por sus siglas en inglés), programado para iniciarse en 2022, está diseñado para los miembros del equipo de alto potencial identificados a través de nuestro proceso anual de planificación del talento organizacional.



"¡Sorpresa! Planta del Año" - Foto tomada por Gordon Bull (gerente de planta) de Jordan Hutchins (operador de equipo pesado) y Josh Roberts (servicios) con el premio Planta del Año.

Nos inspira la continua resiliencia de nuestra fuerza laboral, que impulsa el crecimiento y la transformación de Covia. Juntos, a través del trabajo duro y la dedicación, nuestros miembros del equipo elevan el nivel de excelencia en toda nuestra organización mientras viven nuestros valores Covia todos los días.



Impacto comunitario y filantropía

Creemos que cuando nuestras comunidades prosperen, todos nos beneficiaremos de un futuro más brillante y próspero. En toda la organización, y con la ayuda de nuestros dedicados miembros del equipo, nos esforzamos por devolver lo mejor de nosotros a las comunidades donde vivimos y trabajamos al invertir tiempo, talento y recursos financieros.

Valoramos enormemente las relaciones que hemos establecido con nuestras comunidades. Las interacciones significativas con vecinos, miembros de la comunidad, clientes y socios han ayudado a dar forma a nuestra organización, y seguirán inspirándonos y guiándonos en el futuro.

Nuestro compromiso comunitario integral e iniciativas filantrópicas son supervisadas por [la fundación Covia](#), establecida para formalizar nuestro enfoque para operar como un ciudadano corporativo responsable. La fundación también creó y continúa gobernando nuestra **política de inversión comunitaria**, que guía nuestras contribuciones caritativas y voluntariado.

Apoyados por nuestra política de inversión comunitaria, organizamos nuestras iniciativas bajo cuatro pilares clave donde podemos tener el mayor impacto:

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

Cada pilar representa un área de importancia para nuestras comunidades, los miembros del equipo y otras partes interesadas. Exploraremos formas de avanzar hacia estos objetivos a través de nuestros esfuerzos de participación comunitaria.

Foto tomada por Gabrielle Carpenter (diseñadora digital y visual) de Kristin Lewis (gerente de comunicaciones corporativas) y Jenise Tompkins (directora de auditoría interna) durante un Día de Acción de Covia Cares.

Los medios principales a través de los cuales invertimos en nuestras comunidades incluyen:

- Donaciones en especie.
- Voluntariado
- Igualar donaciones 1 a 1
- Subvenciones para voluntarios
- Contribuciones benéficas a organizaciones establecidas 501(c)3
- Socorro en casos de desastre y penurias



Objetivos que inspiran un impacto social positivo

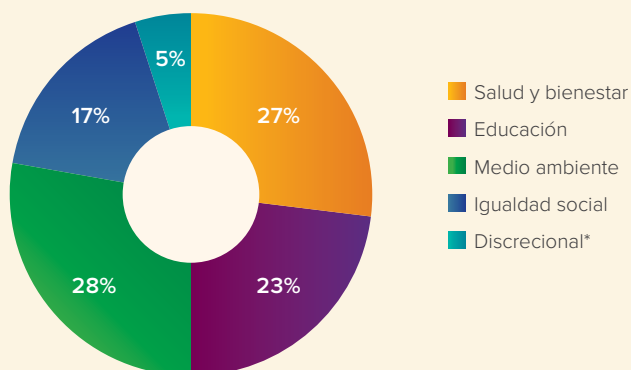
Mejorar nuestras comunidades

En 2021, nuestro compromiso de invertir en nuestras comunidades siguió siendo una clara prioridad. Nuestros objetivos de inversión comunitaria, que se alinean con los ODS de la ONU 3: Buena salud y bienestar, 4: Educación de calidad, 10: Reducción de las desigualdades y 15: Vida en la tierra, alientan las contribuciones y el voluntariado activo en toda la organización, al ayudar a construir un futuro brillante para todos.

OBJETIVO: donar US\$ 10 millones en fondos a través de la Fundación Covia

Hitos de 2021: En 2021, donamos US\$ 1,1 millones a través de la Fundación Covia, lo que representa el 11% de nuestra meta de 2030 de US\$ 10 millones.

2021 DONACIONES POR PILAR



OBJETIVO: contribuir con 50.000 horas de voluntariado remunerado o personal en las comunidades donde vivimos y trabajamos

Hitos de 2021: en 2021, ofrecimos 5.790 horas de voluntariado de manera colectiva, lo que representa el 11,6% de nuestra meta para 2030 de 50.000 horas.

HORAS DE VOLUNTARIADO POR PILAR DE 2021



* Consiste en esfuerzos voluntarios fuera de nuestros cuatro pilares, pero que son importantes para los miembros de nuestro equipo.

El voluntariado de los miembros del equipo, una ventaja de Covia

Los miembros de nuestro equipo participan activamente en sus comunidades y desempeñan un papel significativo en la vida de nuestro valor Covia, **Actúa de manera responsable**. Nos enorgullecemos enormemente del trabajo que hacen los miembros de nuestro equipo para fortalecer sus comunidades, y reconocemos que **DE LO QUE ESTAMOS HECHOS** es la suma de sus esfuerzos individuales.

Apoyamos el compromiso de los miembros del equipo con el voluntariado a través de varias ofertas, que incluyen:

- 24 horas anuales de voluntariado remunerado;
- igualar hasta US\$ 1.000 de sus donaciones sobre una base anual; y
- proporcionar subvenciones a organizaciones exentas de impuestos donde ofrecen voluntariamente al menos 20 horas de su tiempo y talento personal.

A lo largo de la pandemia del COVID-19, los miembros de nuestro equipo fueron inquebrantables en su apoyo a sus comunidades y priorizaron las oportunidades de voluntariado al tiempo que cumplían con las políticas de Covia, los avisos globales y las precauciones con respecto a la seguridad y el distanciamiento social. Para facilitar la participación segura de la comunidad, organizamos muchos eventos de voluntariado fuera y en espacios abiertos, aconsejamos a las personas que usaran máscaras y se vacunaran, si podían, y alentamos el voluntariado individual y los medios remotos de apoyo.

Como resultado de estos esfuerzos, nuestro voluntariado de miembros del equipo creció significativamente en 2021, con nuestra fuerza laboral gastando un total de 5.790 horas en proyectos e iniciativas personales organizados por Covia y por organizaciones en todas las comunidades locales.



"Limpieza de basura" - Foto de Cynthia Jamieson (gerente de medio ambiente) durante una limpieza de basura de Covia.



"Mira desde arriba, parte 2" - Foto tomada por Kelsea Armstrong (técnica de laboratorio) de la planta Wedron 3 mirando hacia la planta Norte.

Proporcionar alivio cuando más importa

Cuando ocurren desastres naturales y tragedias personales, los afectados a menudo luchan con qué hacer a continuación o dónde obtener ayuda. Para apoyar aún más a los miembros de nuestro equipo afectados por estos eventos imprevistos, creamos un fondo de ayuda para desastres dedicado y una política asociada para ayudar en tiempos de tragedia personal.

Si bien siempre esperamos que los miembros del equipo no tengan que pasar por dificultades, reconocemos la importancia de contar con directrices y herramientas de apoyo, por si acaso.

ASPECTOS DESTACADOS QUE INSPIRAN

Foto tomada por Cameron Berry (EVP de energía) de Chris LeBlanc (director de precios) y Natalie Eglinton (directora, ESG) durante un Día de Acción de Covia Cares.

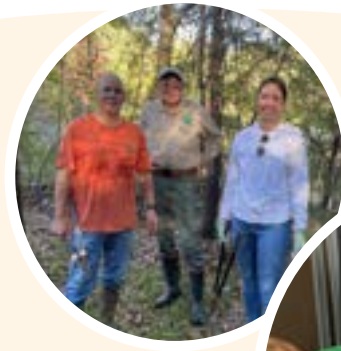


Foto de Carlos Alberto Jasso Ovalle (analista de negocios) durante una jornada de donación de sangre de Covia Cares.

Días de Acción de Covia Cares

Para apoyar aún más la participación comunitaria impactante y alentar el voluntariado de los miembros del equipo, lanzamos los Días de Acción de Covia Cares en 2021. Esta iniciativa brinda a cada ubicación de Covia la oportunidad de dedicar al menos una jornada laboral completa a un esfuerzo de voluntariado o causa que sea importante para ellos. Nos sentimos orgullosos de la adopción inmediata y el compromiso en torno a esta iniciativa, y nuestras instalaciones celebraron un total de **12 Días de Acción en 2021**.

Las iniciativas de los días de acción de Covia Cares en 2021 incluyeron:

Nuestro equipo en **The Woodlands, Texas**, pasó su día de acción de Covia Cares como voluntario con Lake Creek Greenway Partnership, una organización sin fines de lucro formada para preservar la calidad de Lake Creek y las áreas circundantes. Los miembros del equipo de Covia despejaron un nuevo sendero natural de peligros de tropiezos, peligros aéreos y marcaron el camino para su uso futuro.

Los miembros de nuestro equipo en nuestras instalaciones de **Camden, Tennessee**, pasaron tres días en el Centro de Distribución Familiar Ray Smith del Second Harvest Food Bank, clasificando y empacando alimentos para su comunidad local. Las instalaciones de Camden han estado trabajando con Second Harvest durante los últimos tres años, apoyando los esfuerzos del banco de alimentos para promover soluciones contra el hambre en 46 condados cerca de las instalaciones de Camden.

Las instalaciones de Covia de Tunnel City, ubicadas en **Tomah, Wisconsin**, apoyaron el reasentamiento de la familia de refugiados afganos del Equipo Rubicon. La instalación proporcionó ropa de invierno, artículos de cuidado personal y otras necesidades. La donación de la instalación y otros negocios locales ayudó a proporcionar a casi cada individuo en la base al menos 10 prendas de ropa nueva.

Miembros del equipo de la instalación de **Monterrey** en México salvaron indirectamente 27 vidas a través de un evento de donación voluntaria de sangre. La instalación se asoció con Blooders, una organización que tiene como objetivo conectar a las personas en todo México que necesitan sangre con aquellos que están dispuestos a donarla.

Los miembros del equipo de la oficina de Covia de **Independence, Ohio**, apoyaron dos proyectos diferentes: Cleveland's LAND Studio (City Side Garden) y Cornerstone of Hope. En el City Side Garden, los miembros del equipo recortaron los narcisos, desyerbaron y colocaron 30 yardas de mantillo. Una cuadra entera, ubicada en el centro de Cleveland, ha sido embellecida.

En Cornerstone of Hope, ubicada a solo unas pocas millas de la oficina de Independence, los miembros del equipo ayudaron con la configuración y preparación para el evento anual de recaudación de fondos más grande de la organización. Cornerstone of Hope proporciona asesoramiento y apoyo individual, arte y terapia de trauma, asesoramiento escolar, asesoramiento sobre el duelo de la población desatendida, educación y capacitación profesional, eventos conmemorativos, retiros y talleres familiares y campamentos de duelo de verano para jóvenes.

Foto tomada por Gabrielle Carpenter (diseñadora digital y visual) de los miembros del equipo de Covia de nuestra oficina de Independence durante un Día de Acción de Covia Cares.



Asociaciones valiosas que apoyan el cambio positivo

Covia se enorgullece de fomentar asociaciones significativas y colaborar con organizaciones de todas nuestras comunidades. Nos involucramos con más de 250 organizaciones en todas nuestras operaciones. Junto con nuestros socios, apoyamos y contribuimos a nuestros pilares de inversión comunitaria a nivel local y mundial.

Iniciativas a nivel internacional

Nuestro compromiso con el impacto comunitario incluye nuestras operaciones en Canadá, México y Dinamarca. En 2021, avanzamos en la maduración de nuestro enfoque global de la participación comunitaria al:

- formar una asociación con Charities Aid Foundation of Canada (CAF, por sus siglas en inglés) para expandir nuestro programa de subvenciones a Canadá en 2022, al permitir que nuestros miembros del equipo canadiense soliciten subvenciones para organizaciones donde pasan más de 20 horas de su tiempo fuera del trabajo y apoyen a organizaciones benéficas locales;
- establecer un puesto de gerente de inversión comunitaria con responsabilidades dedicadas para administrar y avanzar en proyectos de participación e inversión comunitaria en nuestras ubicaciones en México; y
- comprometerse con un socio externo para realizar investigaciones formales y una evaluación de participación de múltiples partes interesadas en todo México para descubrir oportunidades para contribuciones regionales impactantes.



Foto de los miembros del equipo de Junction City durante su Día de Acción de Covia Cares apoyando Toys for Tots. En la foto de izq. a der: Phil Ivanisin (gerente de planta), Randy Whitley (gerente de control de calidad), Sarah Bowen (coordinadora de compras), Willie Hagin (asociado de depósito de embolsado) y James Pugh (gerente de cantera y medio ambiente).

Ejemplos de nuestros socios comunitarios

Salud y bienestar

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

Educación

- Foundry Educational Foundation
- Muchas escuelas locales y organizaciones de becas
- Ottawa, Illinois, oficina regional de educación – Programa Covia Meals with Love
- The Cleveland Foundation - Say Yes

Medio ambiente

- Ducks Unlimited
- Landmark Conservancy en Wisconsin
- National Arbor Day Foundation
- South Jersey Quail Project, Inc.
- Utopia Park Board en Texas
- Consejo de Hábitat de Vida Silvestre

Igualdad social

- Angels and Sparrows
- Boys Hope Girls Hope
- Dallas CASA
- Iniciativa de justicia igualitaria
- Bancos locales de alimentos,
- Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP, por sus siglas en inglés)
- Team Rubicon
- United Way



Foto de Mirthala Ledezma Treviño (relaciones comunitarias), Rubén Peña Ramírez (coordinador ambiental) y Víctor Hugo Garza Reyes (gerente de planta) con las familias beneficiarias de la piscifactoría de tilapia de la planta de Jáltipan.

En **México**, la inversión comunitaria total alcanzó los US\$ 75.000 (\$ 1.498.560 MXN) en 2021. Los miembros del equipo y los líderes participaron en proyectos impactantes que apoyaron los pilares de nuestra comunidad, particularmente la educación y la igualdad social.

- Los miembros del equipo en nuestra ubicación de Jáltipan apoyaron la renovación de una escuela primaria local con suministros y escritorios para un espacio seguro y cómodo para que los niños aprendan y crezcan. Los 153 niños que asisten a la escuela están bajo el programa de becas Covia. Covia está comprometida con su educación y financiará las becas durante el tiempo que permanezcan en la escuela.
- Los miembros del equipo de Jáltipan también lanzaron una iniciativa de estanques de peces que proporciona apoyo económico y seguridad alimentaria a 11 familias locales, al crear un estanque de peces para cada familia y al llenar cada uno con suficientes peces para criar, vender y mantener.
- Los miembros del equipo de nuestra planta de Ahauztepec capacitaron a 15 empresarios locales sobre cómo cultivar cultivos para generar ingresos.

En **Canadá**, los miembros del equipo mantuvieron asociaciones con organizaciones locales y participaron voluntariamente en refugios para personas sin hogar, hospitales y otras organizaciones que brindan apoyo comunitario.

- Para involucrar a los residentes locales de Kasshabog Lake, nuestros miembros del equipo patrocinaron un derby de pesca familiar y proporcionaron bolsas de agarre a cada participante, que incluían un señuelo de pesca, máscaras, desinfectante de manos y gafas de sol Covia.
- Los miembros del equipo apoyaron a la Escuela Pública Havelock Belmont donando al Programa de Mochilas para Niños.
- Los miembros del equipo comenzaron a trabajar con el grupo Canadian Mineral Analysts en 2021 para mostrar su apoyo a los estudiantes que persiguen carreras de análisis en la industria minera. Al recaudar fondos y hacer donaciones, los miembros del equipo ayudaron a apoyar la educación y los esfuerzos profesionales de estos estudiantes.

En **Dinamarca**, utilizamos nuestras instalaciones para producir desinfectante de manos en 2021, lo que ayudó a mantener a la comunidad local segura y saludable. Además, también patrocinamos el estadio deportivo local cerca de nuestras instalaciones de Fredericia, al dar acceso a niños y adultos locales a espacios verdes para apoyar la salud y el bienestar.

Nuestro enfoque para lograr un impacto positivo en nuestras comunidades depende de nuestra capacidad para comprender sus necesidades y luego, hacer todo lo posible para ayudar a satisfacerlas. Los miembros de nuestro equipo, todos y cada uno, desempeñan un papel fundamental para ayudarnos a cumplir estos importantes objetivos, y estamos agradecidos por su dedicación continua para garantizar que Covia siga siendo un ciudadano corporativo responsable y un vecino bienvenido.

Innovación y sostenibilidad del producto

Cada día, nos esforzamos por ofrecer soluciones que ayuden a mejorar la vida de aquellos a quienes servimos. Nuestras innovaciones ayudan a satisfacer diversas necesidades de nuestros grupos de interés, desde los sistemas de filtración que proporcionan agua fresca y limpia, hasta el vidrio de cubierta utilizado en los paneles solares.

Para apoyar las necesidades de nuestros clientes y de todos los que utilizan nuestros productos, adoptamos un enfoque integral de la innovación, la calidad y la garantía de los productos. Alentamos a los miembros de nuestro equipo a **ser diferentes** adoptando la resolución creativa de problemas y la colaboración constructiva. Valoramos las habilidades, experiencias y perspectivas únicas de cada miembro del equipo porque alimentan nuestros esfuerzos de innovación y la cartera de productos.

Nuestro enfoque sólido de la innovación

A través de nuestra huella global, tenemos varias ubicaciones que participan en procedimientos de investigación y desarrollo (R&D, por sus siglas en inglés) y mantenimiento de calidad. Serán las siguientes:

- dos laboratorios corporativos ubicados en Ottawa, Illinois, y Santa Carina, México;
- tres centros de R&D en The Woodlands, Texas; Fresno, Texas; y Fort Smith, Arkansas; y
- varios laboratorios de control de calidad.

Las actividades en estos sitios incluyen la realización de pruebas, estudios y participación en el trabajo de campo. Trabajamos con una amplia cartera de minerales y materiales para desarrollar nuevos productos, lanzar proyectos piloto para explorar ideas y colaborar con clientes y proveedores para personalizar soluciones en función de sus necesidades e intereses específicos.



"Al corriente de todo" - Foto tomada por Anthony Howard (coordinador de seguridad y salud ambiental) de nuestra planta de Guion, AR.



Nuestro enfoque de la innovación se distingue por la experiencia técnica de los miembros de nuestro equipo, las instalaciones estratégicamente ubicadas y nuestro sistema de distribución de costa a costa.

Los miembros del equipo en nuestras funciones de desarrollo e innovación de productos aportan una amplia gama de conocimientos y experiencia al proceso de diseño y desarrollo de productos, incluidas las capacidades de micronización, tratamiento térmico, recubrimientos y mezcla. Estas capacidades nos permiten desarrollar una amplia gama de productos especializados de arena de sílice, feldespato, sienita nefelínica, carbonato de calcio, arcilla y caolín.

En 2021, introdujimos varios cambios en nuestra función de innovación de productos, al formalizar nuestro proceso de etapa y al mejorar nuestra capacidad para ofrecer soluciones innovadoras sin problemas. Nuestra junta de gerentes proporcionó al equipo de liderazgo de Covia y a los miembros del equipo experiencia y orientación durante todo el proceso.

Estos cambios han agudizado nuestro enfoque en varias prioridades:

- **crecimiento de nuestro pipeline de innovación:** el desarrollo de soluciones y alternativas sostenibles es un enfoque principal a medida que expandimos nuestro pipeline de innovación.
- **mejora de la experiencia del cliente:** mejoramos la experiencia del cliente mediante la introducción de opciones que priorizan la velocidad, la calidad y la comodidad. Por ejemplo, desarrollamos y lanzamos un relleno ultrablanco doméstico (LUMINEX™) para reducir el tiempo de transporte, los desafíos de la cadena de suministro y el impacto ambiental para los clientes.
- **Fomento de la colaboración multifuncional:** aumentamos el grado de colaboración entre nuestros equipos de marketing, ventas, servicio al cliente, operaciones e innovación. Este compromiso multifuncional fomenta el intercambio de conocimientos y mejora la alineación de los miembros del equipo con respecto a las prioridades y oportunidades.

Apoyamos a nuestros clientes y creamos valor a través del conocimiento del mercado, una mentalidad de soluciones a largo plazo y una cultura de innovación, con una experiencia distintiva en áreas como la micronización, el tratamiento térmico, los recubrimientos y la mezcla.

Cómo cumplimos la promesa a los clientes

Nuestro compromiso de operar como un buen ciudadano corporativo se refleja en la forma en que escuchamos y respondemos a la voz de nuestros clientes. Desarrollamos productos que ayudan a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de rendimiento y ESG, al fortalecer nuestra reputación como proveedor de confianza y contribuir a un mundo más seguro y sostenible para todos.

Varias estrategias que implementamos para **cumplir la promesa** incluyen:

- aplicar la experiencia y el conocimiento que hemos cultivado durante décadas, nuestro equipo técnico está disponible para discutir las necesidades del cliente y desarrollar soluciones que anticipen las demandas de producción y se adelanten a las regulaciones ambientales cambiantes;
- diversificar nuestra cartera para garantizar que podamos satisfacer las necesidades de los clientes en múltiples mercados o áreas con nuestra gama de productos y servicios versátiles;
- colaborar con los clientes para ayudarlos a lograr sus objetivos y aspiraciones de seguridad y sostenibilidad; y
- ofrecer una gama completa de servicios a lo largo del ciclo de vida del producto, desde el concepto hasta el embalaje y la entrega.

"Horno gigante" - Foto tomada por Mike Melton (gerente de medio ambiente) de Jordyn Richmond (ingeniero ambiental) en nuestra planta de Fort Smith, AR.



El Glassil® de Covia forma parte de la producción de la fibra de vidrio para el aislamiento del hogar.

Ampliación de nuestra oferta de productos sostenibles

A lo largo de nuestro viaje ESG, hemos desarrollado una cartera de productos y servicios que apoyan a las personas y al planeta, incluida la tecnología de supresión de polvo para la seguridad y la salud de los trabajadores, arena de vidrio para envases sostenibles, sílice micronizada para el aislamiento del hogar y arena para la filtración del agua. Si bien muchos de nuestros productos existentes mejoran la vida cotidiana, buscamos formas de innovar soluciones adicionales que contribuyan a mejorar la calidad de vida.



Objetivos que inspiran un impacto social positivo

Ampliar las ofertas de productos sostenibles

Seguimos comprometidos a incorporar la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio y servicios, y nuestros objetivos se alinean con el ODS 12 de la ONU: Consumo y producción responsables.

OBJETIVO: ampliar el número y fortalecer la eficacia de las ofertas de productos sostenibles, al tiempo que se articula plenamente el beneficio inherente de nuestros productos en el medio ambiente y la sociedad.

Hitos de 2021: durante el año, identificamos 10 productos en nuestra cartera que servirán como nuestra línea de base. Estos productos se destacan a lo largo de esta sección y proporcionan beneficios ambientales y sociales. Además, priorizamos proyectos piloto y oportunidades de innovación vinculados con beneficios ambientales o sociales.

Apoyar la economía circular a través de materiales reciclables y duraderos

Al impulsar nuestra cartera de innovación sostenible, nos esforzamos por apoyar la economía circular. Dada la naturaleza de nuestro negocio y nuestro papel en el suministro de materiales a los fabricantes de vidrio y revestimientos, estamos en una posición única para tener un impacto en la gestión de residuos circulares al aumentar el número de materiales y productos que son reciclables, reutilizables y que pueden desviarse de los vertederos.

Foto de An Nguyen (coordinador de laboratorio de recubrimiento y polímeros) ubicado en Fresno, TX.



Los materiales que extraemos, como la nefelina sienita, permiten una producción de vidrio eficiente y ayudan a fortalecer los productos de vidrio para evitar roturas. Además, los recubrimientos que utilizan sílice microcristalina y caolín, ayudan a extender el ciclo de vida de los productos y materiales al protegerlos contra la corrosión, la intemperie, el daño y la degradación por el uso.

Ayudar a nuestros clientes a adoptar soluciones sostenibles

Nuestro enfoque de innovación orientado a las soluciones gira en torno a apoyar a nuestros clientes y satisfacerlos donde están en su propio viaje de ESG. A veces, esto implica colaborar con un cliente para mejorar la calidad de un producto o desviar los residuos del vertedero. Otras veces, se centra en satisfacer una necesidad insatisfecha en el mercado, o ayudar a los clientes a reducir su huella de carbono mediante el tamaño adecuado y la localización de capacidades especializadas. Por ejemplo, hemos ayudado a los clientes de la industria de la encimera de piedra y cuarzo a pasar de su dependencia de las importaciones internacionales, al reducir así su huella de carbono del transporte.

Reconocemos el impacto que nuestras operaciones tienen en todo el ecosistema de la cadena de suministro y nos comprometemos a crear efectos positivos de ondulación ascendente centrándonos en las necesidades actuales de nuestros clientes, así como en las opciones de alternativas sostenibles. Cuentan con nosotros para ofrecer mejoras orientadas al rendimiento, que a menudo están respaldadas por compromisos de ESG.

De cara al 2022, invertimos significativamente en las capacidades internas de nuestro programa de innovación. A través de esta aceleración, que está diseñada para acercarnos a nuestros clientes, nos esforzamos por impulsar una innovación mejor y más rápida, lo que resulta en la comercialización de productos a un ritmo acelerado.

Nuestro programa de innovación empresarial
incorpora inherentemente los principios de ESG.
Es simplemente un buen negocio.

Asociarse con los clientes para "cerrar el ciclo"

Colaboramos con los clientes a través de una visión compartida en la entrega de productos y servicios sostenibles.

Varias iniciativas que tenemos en obras se centran en el desvío de residuos. En un proyecto, estamos trabajando para optimizar la gestión de materiales mediante el reciclaje de apuntalante cerámico recubierto de resina.

En otro proyecto que comenzamos a desarrollar en 2021, tenemos como objetivo reducir el desperdicio mediante la reutilización del material de desecho que se genera al fabricar uno de los productos de nuestro cliente. Este proyecto aún se encuentra en la etapa de planificación, pero esperamos que a través de esta asociación, podamos ayudar a nuestros clientes a reducir la huella ambiental de sus productos y mejorar la eficiencia operativa.

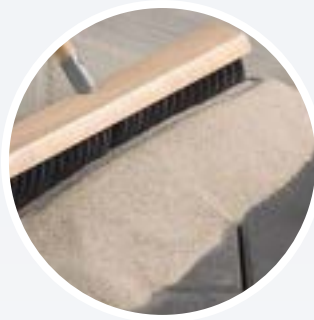


Nuestro producto, MINBLOC® HC, ayuda a proteger las plantas y los alimentos, ya que es un aditivo en la creación de la película transparente y protectora para invernaderos.

La cartera diversificada brinda beneficios de ESG

	ATRIBUTO ÚNICO	MEDIO AMBIENTAL	GOBERNANZA	IMPACTO	APLICACIONES PARA EL USUARIO FINAL
 MINEX®	Sin sílice	●	●	- Entorno de trabajo más seguro - Reducción del riesgo de silicosis	- Pinturas - Recubrimientos - Selladores - Vajilla
 TECHNISAND TRUCOAT® LE	Bajo nivel de emisiones y reducción de VOCs		●	Entorno de trabajo más seguro	Fundiciones/ moldes para varios productos
 NEOZIEN®	Eliminación de olores		●	- Mejora de las condiciones de trabajo - Impacto en la comunidad	Arena recubierta de resina
 DST®	Supresión de polvo		●	- Producto más seguro - Reducción del riesgo de silicosis	- Productos de vidrio - Tejas de techo - Carreteras
 SPECTRAQUARTZ®	Superficies antideslizantes		●	Entorno de trabajo más seguro	Pisos comerciales y residenciales
 GLASSIL®	La sílice como estructura central	●		- Reciclaje - Conservación de energía	- Botellas - Material de vidrio - Aislamiento
 FILTERSIL®	Limpiador de sílice y grava	●		Agua más limpia	Sistemas de filtración de agua
 LUMINEX™	Producción nacional	●		Menos importaciones (reducción de las emisiones de GHG)	Mesadas
 PURESIL®	Sílice ultra baja en hierro	●	●	Apoya la energía limpia y una vida saludable	- Cubiertas de vidrio para paneles solares - Envases farmacéuticos

Productos que ayudan a mejorar la vida diaria



Apoyo a la seguridad y la salud de la fuerza laboral: los diseños avanzados de la tecnología de supresión de polvo DST®, la arena polimérica para prevenir el polvo ACCEL® y la mezcla Black Lab® ayudan a minimizar las partículas en el aire, al proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Los materiales DST® ayudan a los clientes a cumplir con los estándares recientes de OSHA, al reducir significativamente la exposición potencial al polvo de sílice. Black Lab® Blend está diseñado con aditivos personalizados que incluyen materiales DST®, lo que garantiza una aplicación suave y fácil para pisos que tienen menos resistencia y polvo. La arena ACCEL® ayuda a mejorar la calidad del aire en las obras de construcción al minimizar hasta el 90% del polvo en comparación con la arena tradicional para adoquines.



Reducción de las emisiones de la cadena de suministro de los clientes: para la arena y los polvos fabricados en EE. UU., el relleno ultrablanco LUMINEX™ ofrece los atributos únicos necesarios para lograr los efectos de color más puros en aplicaciones ultrablancas y otros diseños de colores brillantes. La embolsadora ultrablanca LUMINEX™ se fabrica en una planta de alta capacidad para una entrega confiable y justo a tiempo que permite a los clientes eliminar sus importaciones de materias primas de embolsadora blanca, lo que contribuye a la reducción de las emisiones de carbono del combustible que alimenta los buques de carga.



Mejorar de la seguridad química de las pinturas: los rellenos y extensores funcionales MINEX® agregan rendimiento y valor en un amplio espectro de aplicaciones como pinturas, recubrimientos, adhesivos, selladores y tintas sin comprometer la seguridad química y la responsabilidad ambiental. Estos productos se producen a partir de sienita nefelina, un silicato de sodio-potasio-aluminio de origen natural. En las pinturas, la nefelina canadiense reduce la necesidad de compuestos orgánicos volátiles (VOCs, por sus siglas en inglés), reduce significativamente el impacto ambiental de las pinturas y aumenta la seguridad de su uso.

Foto tomada por Jordan Burtt (ingeniero de planta) por un dron de nuestro sitio de Blue Mountain.



"La vida nocturna" - Foto tomada por Anthony Howard (coordinador de medio ambiente, seguridad y salud) de la planta de Guion, AR, por la noche.

Gobernanza y ética responsables

Sostenemos nuestro negocio y operaciones a través de una sólida base de prácticas de gobierno corporativo, conducta ética y medidas de cumplimiento. Covia ha mantenido durante mucho tiempo este compromiso de operar de manera responsable, y nos comprometemos con nuestras partes interesadas para fortalecer nuestras asociaciones al tiempo que promovemos la transparencia y la confiabilidad en la consecución de nuestros objetivos comerciales y de ESG.

OBJETIVOS QUE INSPIRAN

una gobernanza y una ética responsables

Involucrarse con nuestras partes interesadas

Enfatizar ESG en la Cadena de Suministro

Aumentar la transparencia corporativa



Garantizar un gobierno corporativo sólido

Valoramos las buenas prácticas de gobierno corporativo y llevamos a cabo nuestro negocio de una manera que excede lo que se requiere y se espera de nosotros. El 2021 representó nuestro primer año completo de operaciones como empresa privada y, como parte de nuestra transición, promulgamos varios cambios en nuestra estructura de gobierno para mantener un modelo de negocio sostenible que esté alineado con los intereses de las partes interesadas.

Los cambios clave en nuestra estructura de gobierno en 2021 incluyeron:

- establecer una nueva junta de gerentes de seis miembros;
- ejecutar contra nuestros planes de sucesión para llenar cuatro vacantes del Equipo de Liderazgo Ejecutivo (ELT, por sus siglas en inglés) con líderes que agreguen una sólida experiencia y conocimientos fuera de la industria minera;
- mejorar el compromiso entre nuestra junta y ELT en asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG); y
- fortalecer nuestras políticas para demostrar nuestro compromiso continuo con la ética, el cumplimiento y la transparencia.

A pesar de ser una empresa privada, Covia sigue siguiendo los principios de la gobernanza corporativa impulsada por las regulaciones y las mejores prácticas de la industria. Esto incluye reuniones de rutina de la junta, auditorías de terceros de nuestro desempeño financiero, participación con las partes interesadas clave y seguimiento de varios indicadores clave de desempeño para garantizar la confiabilidad y la rendición de cuentas en toda la organización.



"Luz al final del túnel" - Foto tomada por Anthony Howard (coordinador de seguridad y salud ambiental) de la mina de Guion, AR.

Creemos que un gobierno corporativo sólido y la rendición de cuentas al más alto nivel de integridad y responsabilidad son fundamentales para la forma en que cumplimos la promesa a nuestros grupos de interés.

"Amanecer en Wedron" - Foto tomada por Jeremy Kammerer (Millwright B2) del amanecer en Wedron mirando hacia la draga y la planta.

Nuestra estructura de liderazgo

Nuestra **junta directiva** está compuesta por seis miembros, dos de los cuales son independientes. Se reúnen al menos trimestralmente para revisar el desempeño financiero y operativo de Covia, evaluar el progreso en comparación con nuestro plan estratégico y proporcionar supervisión y apoyo a iniciativas clave, incluido el desarrollo e implementación de nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030**.

JUNTA DIRECTIVA DE COVIA



Shawn Williams
Presidente ejecutivo de la junta



Don Sheets
Vicepresidente de la junta directiva y presidente del comité de auditoría



Andrew Eich
Miembro de la junta directiva, presidente y director ejecutivo



Paul Gordon
Miembro de la junta directiva y presidente del comité de compensación



Will Wang
Miembro de la junta directiva



Dave Thomas
Miembro de la junta directiva

"Dunas de arena en el oeste de Texas" - Foto de (izq. a der.) Bob Falkowski (director de desarrollo de talento), Keith Feicks (vicepresidente de recursos humanos), Amy Mathias (directora de recursos humanos) y Brian Richardson (EVP y CAO) recorriendo nuestra planta de Kermit, Texas.



Para obtener más información sobre nuestra junta de gerentes, incluidas las biografías de los miembros, visite nuestro [sitio web](#).

Capacidades de liderazgo que reflejan
DE QUÉ ESTAMOS HECHOS

En Covia, valoramos los conjuntos de habilidades profesionales de cada miembro del equipo, en todos los niveles de la organización. Creemos que las capacidades complementarias y las perspectivas únicas de nuestra junta y del ELT fortalecen su capacidad para proporcionar liderazgo y supervisión efectivos, y nos aseguramos operar nuestro negocio en el mejor interés de nuestras partes interesadas.

A la derecha, vea la diversa gama de habilidades y experiencia que nuestra junta y el ELT poseen.

Habilidades:

- Gestión ambiental
- Finanzas y economía
- Gobierno y relaciones exteriores
- Gerencia de capital humano
- Legales, ética y cumplimiento
- Transacciones de fusiones y adquisiciones
- Excelencia operativa y comercial
- Ingeniería de gestión de productos
- Seguridad y salud
- Ventas y marketing
- Estrategia y desarrollo de negocio
- Gestión de la cadena de suministros

Experiencia en el sector:

- Materiales de construcción
- Productos químicos y polímeros
- Energía
- Materiales de ingeniería
- Industrial
- Metales y minería
- Liderazgo sin fines de lucro
- Petróleo y gas
- Productos químicos especiales y recubrimientos
- Transporte

Además, tenemos dos comités a nivel de junta:

- Nuestro **Comité de Auditoría** supervisa la integridad de los estados financieros de Covia y los controles internos de información financiera, el cumplimiento de las políticas internas establecidas y las normas y regulaciones externas, y varios programas internos clave.
- Nuestro **Comité de Compensación** supervisa las políticas y procedimientos que rigen los programas de compensación de Covia, incluido nuestro modelo de compensación basado en incentivos para los miembros del equipo a nivel directivo y ejecutivo.

El **ELT** de Covia se compone de siete líderes, responsables de desarrollar y ejecutar nuestra estrategia y objetivos comerciales. Junto con nuestro Consejo, el ELT garantiza que estamos progresando en contra de nuestros objetivos comerciales y establece el tono para fomentar una cultura de rendimiento y confiabilidad en toda la organización.

A principios del 2022, Russell Montgomery se unió al ELT como vicepresidente ejecutivo y director de operaciones, un cargo que anteriormente desempeñaba Campbell Jones hasta su jubilación en marzo de 2022. Russell y Campbell pasaron el primer trimestre de este año trabajando estrechamente para garantizar una transición sin problemas. Agradecemos a Campbell por sus muchos años de liderazgo y le deseamos lo mejor en su jubilación.

EQUIPO DE LIDERAZGO EJECUTIVO DE COVIA



Andrew Eich

Miembro de la junta
directiva, presidente y
director ejecutivo



Lillian Etzkorn

Vicepresidenta ejecutiva,
directora financiera



Russell Montgomery

Vicepresidente ejecutivo,
director de operaciones



Brian Richardson

Vicepresidente ejecutivo,
director administrativo



Duncan Stuart

Vicepresidente ejecutivo,
director jurídico y
secretario



Cameron Berry

Vicepresidente ejecutivo,
energía



Charlie Giaudrone

Vicepresidente ejecutivo,
industrial



Campbell Jones

Ex vicepresidente ejecutivo,
director de operaciones - se
jubiló en marzo de 2022

Para obtener más información sobre nuestro equipo de liderazgo ejecutivo, incluidas las biografías de los miembros, visite nuestro [sitio web](#).

Gobernanza y supervisión de ESG

Nuestro compromiso con el desempeño de ESG es de largo alcance, que comienza con la junta y ELT y llega a los miembros del equipo en toda nuestra organización. Cada trimestre, nuestra junta recibe una actualización sobre nuestro progreso y desempeño en ESG, y trabaja en estrecha colaboración con nuestro ELT para refinar y mejorar aún más la dirección estratégica de nuestra programación de ESG.

Las acciones adicionales que tomamos en 2021 para fortalecer nuestro enfoque de la gobernanza de ESG incluyeron:

- Nombrar a nuestra primera **directora de ESG**, Natalie Eglinton, que es responsable de dirigir y mejorar nuestro programa general de ESG para garantizar que progrese significativamente al corroborar nuestros compromisos y metas establecidas;
- Establecer un **comité directivo de ESG** multifuncional para apoyar a nuestros líderes, instalaciones y unidades de negocio en la implementación continua de nuestros esfuerzos de ESG. El comité, compuesto por 16 miembros, se reúne trimestralmente para discutir actualizaciones de nuestras metas a corto y largo plazo e identificar áreas de oportunidad para el progreso continuo de ESG; y
- Alinear nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030** a nuestra estrategia de negocio mediante la creación de un equipo multifuncional para cada objetivo para apoyar el progreso y garantizar la estrategia de ejecución. Estos equipos colaboran con un gran número de miembros del equipo en toda la organización para garantizar el compromiso y la responsabilidad de nuestros objetivos e iniciativas.



Conozcan a Natalie Eglinton, directora de ESG en Covia

Natalie se unió a la compañía en 2013, desempeñó roles de impacto en ventas técnicas y desarrollo de negocios a lo largo de su carrera con nosotros. En 2021, Natalie fue fundamental en el desarrollo de nuestros **Objetivos que inspiran: ESG 2030** (y objetivos asociados) y es miembro del consejo de D&I de Covia, co-liderando nuestros esfuerzos de educación y capacitación. Además, Natalie se ofrece como voluntaria para Houston Kids' Meals cada semana, donde prepara almuerzos para niños preescolares que, una vez que tengan la edad suficiente, calificarán para programas de comidas gratuitas en la escuela, pero que actualmente quedan postergados.

CÓMO INVOLUCRAMOS A NUESTRAS PARTES INTERESADAS EN ESG

CLIENTES	INVERSORES	SOCIOS DE LA COMUNIDAD	MIEMBROS DEL EQUIPO	PROVEEDORES
• Eventos y ferias comerciales de clientes • Comunicados de prensa • Precios y comunicaciones de productos • Redes sociales • Actualizaciones de sitios web	• Convocatorias y presentaciones de ganancias • Comunicados de prensa • Redes sociales • Actualizaciones de sitios web	• Planes de acción comunitarios (CAPs, por sus siglas en inglés) • La Fundación Covia • Redes sociales • Oportunidades de voluntariado	• Oportunidades de aprendizaje en línea • Plataformas y canales de comunicación (por ejemplo, Covia TV, boletín trimestral Sand Paper, ayuntamientos) • Redes sociales • Talleres e iniciativas sobre temas específicos	• Revisiones anuales / trimestrales • Código de conducta para socios comerciales • Comunicaciones por correo electrónico • Redes sociales • Actualizaciones de sitios web



Objetivos que inspiran una gobernanza y una ética responsables

Involucrarse con nuestras partes interesadas

Seguimos centrados en mejorar el compromiso con los miembros de nuestro equipo y las comunidades, dos de nuestros grupos de partes interesadas clave. Nuestros esfuerzos y avances en estas áreas también se alinean con los ODS de la ONU 8: Trabajo decente y crecimiento económico, y 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

OBJETIVO: mejorar las calificaciones de participación de los miembros del equipo mediante la evaluación rutinaria de la efectividad de nuestros programas y prácticas.

Hitos de 2021: comenzamos a evaluar oportunidades para introducir mecanismos de encuestas estratégicas y periódicas para garantizar que los miembros del equipo entiendan que tienen voz y que los escuchamos. Lanzamos una encuesta para toda la empresa en el primer trimestre de 2022 y compartiremos los resultados en nuestro próximo informe.

OBJETIVO: desarrollar un sólido Plan de Acción Comunitario (CAP) en el 100% de nuestras ubicaciones para facilitar una comunicación efectiva, identificar áreas de mejora y responder mejor a las necesidades de la comunidad.

Hitos de 2021: actualmente, todos los sitios de Covia tienen una política de puertas abiertas con sus comunidades. En 2021, comenzamos a crear una sólida política de relaciones comunitarias para formalizar nuestros esfuerzos de comunicación y participación. Esta política seguirá incluyendo un punto de venta de puertas abiertas, pero también le dará a la comunidad formas adicionales de interactuar con Covia.

Gestión de riesgos de ciberseguridad

Covia se compromete a proteger a los miembros de nuestro equipo, activos y operaciones de los riesgos cibernéticos, y adoptamos un enfoque proactivo para gestionar este desafío. Nuestro vicepresidente de tecnología de la información y gerente senior de seguridad de la información dirige nuestro programa y actividades de ciberseguridad, con supervisión adicional del comité de auditoría.

Nuestro dedicado equipo de ciberseguridad y nuestros socios de confianza confían en una estrategia de defensa integral y de múltiples niveles con sólidos estándares de ciberseguridad para mitigar los riesgos de seguridad.

Nuestro centro de operaciones de seguridad administrada monitorea los sistemas Covia las 24 horas, los 7 días de la semana y los 365 días del año, utilizando soluciones de tecnología de vanguardia, que incluyen:

- mecanismos integrales de identificación de amenazas para garantizar una mitigación rápida y completa;
- requisitos de autenticación multifactor (MFA, por sus siglas en inglés) para el acceso a los sistemas Covia, un proceso de verificación probado que reduce significativamente el riesgo de credenciales comprometidas; y
- soluciones avanzadas de filtrado de correo electrónico para abordar el phishing y los riesgos de correo electrónico malicioso.

Impulsar una mayor conciencia de ciberseguridad entre los miembros del equipo

A medida que los riesgos de los compromisos de correo electrónico empresarial aumentan, Covia aprovecha las comunicaciones de seguridad mensuales, la capacitación y otras estrategias para fomentar una cultura de conciencia de ciberseguridad en todos los niveles de la organización. Los miembros de nuestro equipo son fundamentales para gestionar nuestro riesgo de ciberseguridad y sirven como primera línea de defensa contra posibles amenazas. Realizamos capacitación trimestral en ciberseguridad y simulaciones mensuales de phishing para todos los miembros del equipo, y nuestro módulo integral de capacitación en seguridad es necesario para los nuevos miembros del equipo durante su proceso de incorporación y anualmente a partir de entonces. Además, los miembros del equipo en funciones de mayor riesgo deben completar módulos de capacitación específicos.

Adoptamos un enfoque proactivo para la concienciación y la preparación en materia de ciberseguridad entre los miembros de nuestro equipo, y nuestros esfuerzos han ayudado a reducir la susceptibilidad de Covia a los correos electrónicos de phishing en un 33% en comparación con el promedio de la industria.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad de la cadena de suministro

En Covia, vemos a nuestros socios proveedores como extensiones de nuestra empresa, lo que nos permite **cumplir con la promesa** a nuestras partes interesadas de una manera que respalde un futuro sostenible para todos. Así como estamos comprometidos a operar nuestro negocio con el más alto nivel de conducta ética, esperamos que nuestros socios se adhieran a estos mismos estándares. Nos centramos en gestionar nuestra cadena de suministro de manera responsable y comprometiéndonos activamente con nuestros socios para construir relaciones mutuamente beneficiosas en la búsqueda de nuestros objetivos comerciales estratégicos y objetivos de ESG.



"Tren de medianoche" - Foto de nuestro astillero en la planta de Guion, AR.



Objetivos que inspiran una gobernanza y una ética responsables

Enfatizar ESG en la cadena de suministro

Nuestros objetivos e iniciativas establecidos para enfatizar los ESG en la cadena de suministro se alinean con el ODS 16 de la ONU: Paz, Justicia e Instituciones Fuertes.

OBJETIVO: instituir un código de conducta para socios comerciales que abarque el reconocimiento por escrito por parte de nuevos proveedores, vendedores y socios comerciales.

Hitos de 2021: durante el año, tomamos medidas intencionales para formalizar nuestro código de conducta para socios comerciales. Este código define las expectativas de nuestros proveedores, vendedores y socios comerciales para alinearse con nuestras prioridades de ESG.

OBJETIVO: establecer e implementar un programa de evaluación de ESG para proveedores estratégicos.

Hitos de 2021: durante el año, comenzamos a desarrollar un marco para nuestro programa de evaluación de proveedores, incluida la evaluación de recursos internos y externos que nos permitirán construir y ejecutar un programa de impacto para los proveedores actuales y futuros.

Fomento de asociaciones responsables

A medida que buscamos mejorar nuestra red de relaciones con los proveedores, es importante que nuestros socios entiendan **DE QUÉ ESTAMOS HECHOS** en Covia. Cuando nuestras prioridades respectivas se alinean, podemos desbloquear valor en toda la cadena de suministro e impulsar el progreso contra nuestros objetivos de ESG compartidos.

A través de un proceso de evaluación integral, nos comprometemos a investigar a fondo a todos los proveedores potenciales, proveedores y socios comerciales. De acuerdo con el [código de conducta de socios comerciales](#), nuestros socios deben demostrar compromisos y progreso en las siguientes áreas de alta prioridad:

- **Seguridad y salud:** dado que nuestro enfoque en la seguridad y la salud incluye a todas las partes interesadas, incluidos contratistas, proveedores y proveedores, buscamos socios que prioricen el desempeño en seguridad y salud en sus operaciones y con sus empleados. Esto incluye mantener registros de seguridad y salud transparentes y sólidos, requerir capacitación regular para sus empleados y cumplir con las regulaciones y pautas de seguridad y salud para promover el mejor desempeño en su clase. Además, utilizamos socios especializados, establecidos y de confianza para la adquisición de cualquier material peligroso o volátil que obtengamos para mitigar los riesgos de seguridad y salud a lo largo de nuestra cadena de suministro.
- **Derechos humanos y prácticas laborales justas:** Covia se dedica a promover el trato justo y equitativo de todos los trabajadores en nuestras operaciones y a lo largo de nuestra cadena de suministro. Todos los proveedores de Covia deben demostrar políticas y prácticas que apoyen prácticas de remuneración justa, condiciones de trabajo saludables y la ausencia de trabajo forzoso o infantil. Evaluamos a los proveedores, tanto nacionales como extranjeros, según los mismos criterios rigurosos para garantizar la uniformidad de nuestros estándares y el cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
- **Responsabilidad Ambiental:** como parte de nuestros esfuerzos para promover la gestión ambiental, trabajamos con nuestros proveedores y socios para reducir los impactos ambientales en toda la cadena de suministro. Las acciones que estamos tomando con nuestros proveedores incluyen mejorar las actividades de abastecimiento para lograr una mayor eficiencia, reducir la generación de residuos y minimizar las distancias de transporte de residuos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG).

Además de garantizar que las prioridades de nuestros proveedores se alineen con nuestros altos estándares de conducta, nos relacionamos regularmente con socios actuales y potenciales para encontrar formas de avanzar en nuestros propios objetivos y prioridades de ESG. En 2021, nos asociamos con un asesor de gestión energética para evaluar oportunidades para optimizar nuestras prácticas de abastecimiento de energía, así como con un socio externo de datos y análisis para mejorar nuestros mecanismos de informes sobre nuestros proyectos y oportunidades centrados en el medio ambiente. Durante el año, implementamos un acuerdo de compra de energía (PPA, por sus siglas en inglés) para la adquisición de energía renovable y otros proyectos de energía limpia y eficiente para ayudar a compensar nuestra huella de carbono. Además, trabajamos con nuestros proveedores para identificar formas de reducir los residuos al vertedero, incluida la reutilización de los súper sacos de nuestros proveedores para conservar los materiales de embalaje.



"Buen día" - Foto tomada por Phil Ivanisin (gerente de planta) de Bobby Gray (operador de carga) en nuestra planta de Junction City.

Gestionar un entorno de cadena de suministro desafiante

Covia se centra en satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, incluso al trabajar diligentemente para superar las interrupciones y los vientos en contra de la cadena de suministro global en curso. Las acciones que estamos tomando incluyen la gestión estratégica del inventario y la gestión cercana del riesgo inflacionario. Además, buscamos continuamente formas de diversificar y expandir nuestra red de abastecimiento de América del Norte para evitar retrasos asociados con el abastecimiento de materiales en el extranjero.

El equipo de liderazgo de Covia y los miembros del equipo de ventas y servicio al cliente se comunican regularmente con nuestros clientes y la red de proveedores para gestionar las expectativas de entrega y garantizar una fuerte satisfacción del cliente.

Gracias a nuestros dedicados miembros del equipo de compras y servicio al cliente, evitamos interrupciones importantes en la cadena de suministro en 2021.

Apoyar una cadena de suministro diversa e inclusiva

El compromiso de Covia con la diversidad y la inclusión se extiende a nuestras relaciones con los proveedores. Buscamos continuamente oportunidades para ampliar nuestra base de proveedores mediante la contratación con empresas diversas y de propiedad local capaces de satisfacer nuestras necesidades de abastecimiento. Además, como nuestras áreas de operación incluyen muchas zonas rurales, nos enfocamos en apoyar a los proveedores operados y de propiedad local para promover el crecimiento económico en nuestras comunidades.

EN 2021:



44

de los 364 nuevos proveedores son empresas pertenecientes a minorías o a mujeres



Gastamos

US\$ 160 millones

en negocios locales de las comunidades en las que operamos

Foto de la instalación de carga en nuestro sitio de Roff, OK.

En Covia, nuestros socios son vitales para nuestro éxito y el valor que ofrecemos a nuestros clientes y comunidades. A través del compromiso y la colaboración continuos de los socios, impulsamos impactos ESG positivos en toda nuestra cadena de suministro.



Nuestro enfoque de la ética, el cumplimiento y la transparencia

Covia está constantemente comprometido con las prácticas comerciales responsables. Nos mantenemos con los más altos estándares de ética, cumplimiento y transparencia. Estos principios son fundamentales para quiénes somos y cómo operamos.

Nuestras prácticas y principios de comportamiento ético, conducta y transparencia están en línea con la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) y están codificados por nuestras muchas políticas que describen nuestros procesos y expectativas. Además, garantizamos medidas correctivas rápidas y consistentes por mala conducta, que van desde asesoramiento verbal y escrito hasta el despido inmediato.

Covia se compromete a cumplir con todas las leyes, normas, reglamentos, estándares y políticas aplicables, normas contables, controles contables y prácticas de auditoría.

Los códigos, políticas y herramientas establecidos para garantizar el comportamiento ético y el cumplimiento de las reglas y regulaciones aplicables incluyen:

- Nuestro **código de conducta y ética empresarial**, que es la piedra angular de nuestra programación de ética y cumplimiento. El código se aplica a todos los líderes, miembros del equipo y miembros de la Junta, y está disponible en inglés, español y francés. Proporciona principios y directrices sobre temas como conflictos de intereses, trato justo, no discriminación, no acoso y expectativas para cumplir con las normas y reglamentos de seguridad, salud y medio ambiente aplicables.
- Nuestra **política de anticorrupción y sanciones**, que demuestra aún más nuestro compromiso con las prácticas comerciales legales y éticas. Proporciona principios y directrices básicos para realizar negocios en países extranjeros y con contrapartes extranjeras para mantener el cumplimiento de las diversas leyes de anticorrupción y sanciones.

"Almuerzo" - Foto tomada por Gabrielle Carpenter (diseñadora, digital y visual) de Scott Drain (especialista de TI) en un almuerzo de participación de un miembro del equipo.

Nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo y la junta de gerentes establecen el tono para el comportamiento ético y de cumplimiento, y lo priorizan continuamente para todos en la organización.

Covia prohíbe estrictamente el soborno y los pagos indebidos para obtener ventajas comerciales, y como cuestión de política, no realizará ningún negocio, directa o indirectamente, con ningún país o territorio que sea objeto de sanciones integrales impuestas por los Estados Unidos.

- Nuestra política de **inquietudes con respecto a asuntos de contabilidad y cumplimiento** describe los procedimientos de notificación y el tratamiento de las inquietudes de los miembros del equipo relacionadas con cualquier asunto de contabilidad o cumplimiento cuestionable. Como parte de nuestras iniciativas de cumplimiento, confiamos en que los miembros del equipo señalen a nuestra atención cualquier conducta que pueda violar los requisitos legales o las políticas internas, y mantenemos una mentalidad de tolerancia cero con respecto a las represalias contra los miembros del equipo que informan inquietudes.
- Se entrega nuestro **manual de Covia** a cada miembro del equipo cuando comienzan su carrera con Covia. El manual refuerza las expectativas de toda la empresa sobre el comportamiento ético y de cumplimiento, describe las políticas clave y sirve como un recurso integral para fomentar una cultura impulsada por el desempeño que defienda nuestros compromisos y valores organizacionales.

Ampliación de nuestros esfuerzos de capacitación, educación y sensibilización en materia de cumplimiento normativo

Mantenemos un enfoque claro en proporcionar a los miembros del equipo una comprensión clara de lo que se espera de ellos y el importante papel que desempeñan en el mantenimiento de nuestro compromiso de hacer negocios de manera responsable. Es fundamental para nuestro enfoque proactivo para gestionar los riesgos relacionados con la ética y el cumplimiento, nuestro **programa de capacitación en cumplimiento**, que todos los miembros del equipo deben completar anualmente.

En 2021, ampliamos el programa para incluir módulos adicionales contra la corrupción y la denuncia de irregularidades, que complementan nuestro enfoque de larga data en impulsar la comprensión y el cumplimiento de nuestro código de conducta y ética empresarial. La capacitación es administrada por la oficina de nuestro director jurídico, y nuestro comité de auditoría y la junta de gerentes están comprometidos a impulsar la participación en toda la organización.

Prevenir la corrupción al empoderar a los miembros del equipo que **VEN ALGO** para **DECIR ALGO**

Tan importante como garantizar que todos los miembros del equipo respeten nuestros estándares de comportamiento ético, los miembros del equipo también deben poder informar las inquietudes de violaciones, libremente y sin temor a represalias. Alentamos a los miembros del equipo a compartir inquietudes o sospechas de violaciones con alguien en una posición de responsabilidad de la administración, incluido su supervisor directo, otro miembro de la administración o su socio comercial de RR. HH. Además, los miembros del equipo pueden enviar inquietudes o sospechas de violaciones a través de la línea directa anónima de denuncia de irregularidades, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana en todas las ubicaciones de todo el mundo.

Los miembros del equipo tienen dos formas de presentar una queja de forma segura: a través de un sitio web de terceros o por teléfono. Todas las quejas que recibimos a través de la línea directa son completamente anónimas, y llevamos a cabo investigaciones exhaustivas para determinar la resolución apropiada. La línea directa está disponible actualmente en inglés, español y francés para mejorar la accesibilidad y la conciencia entre los miembros del equipo en todo el mundo.

A medida que el entorno regulatorio en el que operamos evoluciona, seguimos centrados en identificar y evaluar de manera proactiva los desarrollos aplicables a nuestro negocio para garantizar que no solo cumplimos, sino que también excedemos todos los requisitos legales y éticos.



Enfoque de los derechos humanos

Nuestro compromiso con las prácticas éticas se refleja en nuestra alineación institucional de larga data con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, un documento aceptado internacionalmente que describe los derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente.

Como se estipula en nuestro enfoque de los derechos humanos, nosotros:

- Respetamos a cada miembro del equipo, cliente, proveedor y contratista como individuo, **al mostrar cortesía, consideración y al fomentar la dignidad personal**;
- Proporcionamos y mantenemos un **ambiente de trabajo seguro, saludable y ordenado** donde todas las personas son tratadas con justicia y respeto;
- **Valoramos la diversidad** de los miembros de nuestro equipo y estamos comprometidos a proporcionar una igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo a todos los miembros del equipo sin distinción de raza, color, religión o credo, origen o ascendencia nacional, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil o familiar, discapacidad física o mental, servicio militar o estado de veterano, características genéticas o ciudadanía;
- Hacemos **adaptaciones razonables** para las limitaciones físicas o mentales conocidas de los miembros actuales y potenciales del equipo;
- **No condonamos ningún tipo de acoso**, abuso o castigo de un miembro del equipo por parte de un gerente, funcionario u otro miembro del equipo o cualquier socio, cliente o proveedor;
- **No empleamos a niños o trabajos forzados** en nuestras operaciones en ningún país donde operamos, y no participaremos a sabiendas con un proveedor que directa o indirectamente se dedique al trabajo infantil o forzado;
- No permitimos ni exigimos que los miembros del equipo trabajen más del **número máximo de horas** legalmente permitido por la ley aplicable;
- Aseguramos prácticas uniformemente **justas de compensación** y beneficios para atraer, recompensar y retener a los miembros del equipo de calidad, y proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, así como retroalimentación constructiva;
- **Reconocemos los derechos** tanto a la representación no sindical como a la negociación colectiva; y
- Nos esforzamos por tener un **impacto positivo en nuestras comunidades** y fomentar relaciones sólidas con las poblaciones de pueblos originarios locales.



Objetivos que inspiran una gobernanza y una ética responsables

Aumentar la transparencia corporativa

Entendemos la importancia de mantener altos estándares de transparencia corporativa, incluso como empresa privada. Estamos dedicados a fomentar una cultura de transparencia y a ir más allá de lo que se requiere de nosotros para mantener la confianza y la credibilidad entre nuestros grupos de interés. Nuestros objetivos de transparencia corporativa apoyarán nuestros esfuerzos continuos para impulsar la rendición de cuentas en toda la organización y actuar de acuerdo con el ODS 17 de la ONU: Alianzas para los Objetivos.

OBJETIVO: ser signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas e informar anualmente sobre la alineación con sus principios.

Hitos de 2021: durante el año, nos involucramos directamente con las Naciones Unidas para comprender el proceso y los requisitos para convertirse en signatario, y comenzamos a evaluar nuestros recursos internos, procesos y mecanismos necesarios para cumplir con este objetivo.

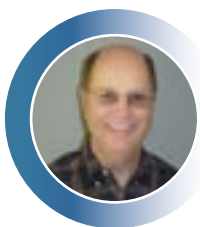
META: mejorar la transparencia mediante la armonización de la presentación de informes con los marcos o normas vigentes.

Hitos de 2021: el 2021 representó el tercer año consecutivo de alineación de nuestro informe con el marco de la Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) (consulte nuestro índice SASB en la [página 65](#)), que proporciona información ESG comparable, consistente y confiable. Además, hemos identificado 11 ODS de la ONU que se alinean con nuestras actividades y prioridades de ESG, y esperamos mejorar nuestros esfuerzos y revelaciones en torno a estos importantes compromisos.

GRACIAS a los miembros de nuestro equipo

En nombre del Equipo de Liderazgo Ejecutivo de Covia, la junta de gerentes y el liderazgo de ESG, nos gustaría dar un agradecimiento y reconocimiento especial a los muchos miembros del equipo en toda la organización por sus contribuciones a nuestro informe ESG 2021. Estamos sinceramente agradecidos por su apoyo en la creación de este informe, así como por los esfuerzos e iniciativas en curso de ESG de Covia, que nos permiten mostrar con orgullo **DE QUÉ ESTAMOS HECHOS** y avanzar en nuestro progreso y desempeño de ESG. ¡GRACIAS!

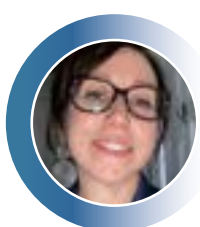
CONTRIBUIDORES DEL COMITÉ Y DEL CONSEJO:



Bill Allyn
Consejo de D&I



Beau Bonner
Comité de dirección de ESG



Caryann Bruce
Consejo de D&I



Erin Burke
Comité de dirección de ESG



Bob Falkowski
Comité de dirección de D&I



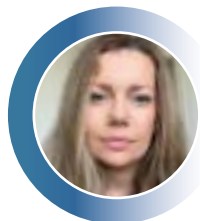
Keith Feicks
Comité de dirección de D&I
Comité de dirección de ESG



Chris Goodwin
Comité de dirección de D&I



Reid Gronski
Comité de dirección de ESG



Yana Gur
Comité de dirección de ESG



Lauren Helton
Comité de dirección de ESG



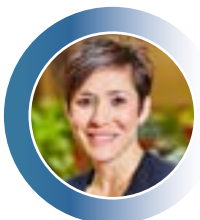
Phil Ivanisn
Consejo de D&I



Janet Kilbane
Comité de dirección de D&I
Comité de dirección de ESG



Mirthala Ledezma Treviño
Comité de dirección de ESG



Kristin Lewis
Comité de dirección de ESG



Aaron Lieto
Comité de dirección de ESG



Doug Losee
Comité de dirección de ESG

LOS CONTRIBUYENTES DEL COMITÉ Y CONSEJO A *continuación*



Amy Mathias

Comité de dirección de D&I



Samantha Peruzzi

Consejo de D&I, comité de dirección de D&I, comité de dirección de ESG



Ashley Pierre

Consejo de D&I



John Quinn

Comité de dirección de ESG



Michelle Stribling

Comité de dirección de ESG



Jenise Tompkins

Consejo de D&I



Chris Thynne

Comité de dirección de ESG



Kayembe Tshitenge

Consejo de D&I



Moises Valencia

Consejo de D&I

COLABORADORES MIEMBROS DEL EQUIPO ADICIONALES:

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

Índice SASB 2021

Este índice SASB refleja las métricas y otras revelaciones que se incluyen en la Norma de la Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB) para la industria metalúrgica y minera, y métricas adicionales que Covia rastrea y son relevantes para nuestro negocio, que opera en un subsegmento de la industria metalúrgica y minera.

TEMAS DE DIVULGACIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS CONTABLES

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2021
Gas de efecto invernadero Emisión	Emisiones globales brutas de Alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	EM-MM-110a.1	344.295 MT CO ₂ e
	Discusión de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1, los objetivos de reducción de emisiones y un análisis del desempeño con respecto a esos objetivos	EM-MM-110a.2	En 2021, realizamos una evaluación integral de las emisiones de GHG con el fin de establecer nuestro perfil de emisiones de referencia de Alcance 1 y Alcance 2 y formalizamos nuestra estrategia para reducir nuestro impacto (incluidos los objetivos a corto y largo plazo). Para obtener más información sobre nuestra estrategia y objetivos de reducción de emisiones, consulte la sección Gestión ambiental del informe.
Calidad del aire	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluido el N2O), (3) SOx, (4) partículas (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (VOCs)	EM-MM-120a.1	(1) CO = 456,2 toneladas (2) NOx = 1.440,9 toneladas (3) SOx = 82,5 toneladas (7) VOCs = 140 toneladas
Gestión de energía	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de red, (3) porcentaje renovable	EM-MM-130a.1	(1) Gas natural = 44,1 millones de termos Diesel /aceite usado = 7,7 millones de galones Gasolina = 0,3 millones de galones Propano = 5,7 millones de galones Energía total 8,2 millones de GJ (2) Porcentaje de uso de la red: aproximadamente el 100% de 521 millones de kWh (3) Porcentaje de renovables: <1%
Administración del agua	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	EM-MM-140a.1	Realizamos un seguimiento del agua fresca extraída y consumida en el 68% de nuestros sitios, incluido el 75% de nuestros sitios con estrés hídrico. El 8% del total de nuestras minas se encuentran en regiones de alto estrés hídrico. Consulte la sección Agua de este informe para conocer nuestra estrategia a largo plazo sobre cómo estamos abordando este problema. (1) 75.457 mil metros cúbicos, 2% en regiones de alto estrés hídrico (2) 24.235 mil metros cúbicos, 8% en regiones de alto estrés hídrico
	Número de incidentes de incumplimiento asociados con los permisos, estándares y regulaciones de calidad del agua	EM-MM-140a.2	2

TEMAS DE DIVULGACIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS CONTABLES

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2021
Gestión de residuos y materiales peligrosos	Peso total de los residuos no minerales generados	EM-MM-150a.4	Como se trata de una nueva métrica, no realizamos un seguimiento de estos datos en 2021. Podremos informar sobre nuestros residuos no minerales generados para 2025.
	Peso total de relaves producidos	EM-MM-150a.5	11,6 MM de toneladas. Esencialmente, todos nuestros residuos de relaves son reprocesados o utilizados como relleno.
	Peso total de roca estéril generada	EM-MM-150a.6	Como se trata de una nueva métrica, no realizamos un seguimiento de estos datos en 2021. Podremos informar sobre nuestros residuos no minerales generados para 2025.
	Peso total de los residuos peligrosos generados	EM-MM-150a.7	Como se trata de una nueva métrica, no realizamos un seguimiento de estos datos en 2021. Podremos informar sobre nuestros residuos no minerales generados para 2025.
	Peso total de los residuos peligrosos reciclados	EM-MM-150a.8	Como se trata de una nueva métrica, no realizamos un seguimiento de estos datos en 2021. Podremos informar sobre nuestros residuos no minerales generados para 2025.
	Número de incidentes significativos asociados con la gestión de materiales y desechos peligrosos	EM-MM-150a.9	0
	Descripción de las políticas y procedimientos de gestión de residuos y materiales peligrosos para operaciones activas e inactivas	EM-MM-150a.10	Cada instalación trabaja actualmente bajo políticas y procedimientos específicos del sitio para residuos y materiales peligrosos. Estamos en el proceso de crear un estándar Covia para todos los sitios.
Impactos en la biodiversidad	Descripción de políticas y prácticas de gestión ambiental para sitios activos	EM-MM-160a.1	Para obtener información sobre nuestro proceso integral y colaborativo dirigido a proteger, restaurar y nutrir la tierra y la biodiversidad, consulte la sección Biodiversidad de este informe.
	Porcentaje de sitios mineros donde el drenaje de roca ácida: (1) se prevé que ocurra, (2) se mitiga activamente y (3) se encuentra en tratamiento o remediación	EM-MM-160a.2	(1) 4% (2) 2% (3) 2%
	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de sitios con estado de conservación protegido o hábitat de especies en peligro	EM-MM-160a.3	(1) Probado: 60% (2) Probable: 54%

TEMAS DE DIVULGACIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS CONTABLES

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2021
Seguridad Humana Derechos y Derechos de los pueblos originarios	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de áreas de conflicto	EM-MM-210a.1	(1) 0 (2) 0
	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de tierras de pueblos originarios	EM-MM-210a.2	(1) Probado: 14% (2) Probable: 3%
	Discusión de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de pueblos originarios y el funcionamiento en áreas de conflicto	EM-MM-210a.3	Covia se ha alineado desde hace mucho tiempo con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la que se esbozan los derechos humanos fundamentales que deben protegerse universalmente. Covia tiene dos sitios mineros en Canadá donde la propiedad está situada dentro de las tierras tradicionales de las Primeras Naciones. Por lo tanto, como parte del proceso de "Deber de consultar", Covia realiza consultas previas cuando solicita permisos provinciales que pueden afectar a los derechos e intereses de los pueblos originarios. La preconsulta implica notificaciones por escrito del proyecto e identificar los impactos potenciales y la mitigación propuesta. En México, el gobierno federal promulgó recientemente (en 2018) una legislación para empoderar a los pueblos originarios. El gobierno ha establecido un método para identificar a las comunidades de pueblos originarios dentro del municipio donde pueden ocurrir los impactos. Hasta la fecha, los sitios mineros de México no han impactado a las comunidades de pueblos originarios. Covia no tiene sitios en áreas de conflicto. Para obtener más información, consulte la sección de Ética y Cumplimiento de este informe.
Comunidad Relaciones	Discusión del proceso para gestionar los riesgos y oportunidades asociados con los derechos e intereses de la comunidad	EM-MM-210b.1	Covia reconoce que las comunidades en las que vivimos y operamos son partes interesadas importantes, y hemos desarrollado objetivos sólidos de participación comunitaria para garantizar que nuestras operaciones y actividades estén alineadas con sus derechos e intereses. Hemos establecido la meta de desarrollar un sólido Plan de Acción Comunitario (CAP) en el 100% de nuestras ubicaciones para facilitar una comunicación efectiva, identificar áreas de mejora y responder mejor a las necesidades de la comunidad. Para obtener más información, consulte las secciones de este informe sobre Impacto comunitario y filantropía y Gobierno corporativo.
	Número y duración de los retrasos no técnicos	EM-MM-210b.2	0
Relaciones laborales	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por convenios colectivos, desglosado por empleados estadounidenses y extranjeros	EM-MM-310a.1	Canadá: 76% México: 85% Estados Unidos: 21%
	Número y duración de las huelgas y cierres patronales	EM-MM-310a.2	0
Fuerza laboral Salud y seguridad	(1) Tasa de incidencia total de MSHA, (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y (4) horas promedio de capacitación en salud, seguridad y respuesta de emergencia para (a) empleados de tiempo completo y (b) empleados contratados	EM-MM-320a.1	(1) Tasa de incidencia total de MSHA: 1,75* (2) Tasa de fatalidad: 0 (3) Tasa de cuasi accidentes: 17,05** (4) (a) Capacitación de empleados - 33 horas (4) (b) Capacitación de contratistas - 14,16 horas *La tasa de incidencia total de MSHA no incluye ninguno de nuestros sitios en México, Canadá o cualquier sitio de OSHA en los EE. UU. Nuestra tasa de incidentes para todas las empresas es de 1,43. ** La tasa de frecuencia de cuasi accidentes es una tasa combinada que incluye tanto empleados como contratistas. Dados los sistemas y procesos existentes para recopilar y reportar esta información, ambos no se pueden separar de manera factible.

TEMAS DE DIVULGACIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS CONTABLES

TEMA	MÉTRICA CONTABLE	CÓDIGO	RESULTADO 2021
Ética en los negocios y transparencia	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	EM-MM-510a.1	Contamos con varios códigos, políticas y herramientas para garantizar el comportamiento ético y el cumplimiento de las reglas y regulaciones aplicables, incluida nuestra política de anticorrupción y sanciones. Para obtener más información, consulte la sección de Ética, cumplimiento y transparencia de este informe.
	Producción en los países que tienen las 20 clasificaciones más bajas en el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional	EM-MM-510a.2	0
Almacenamiento de relaves Instalaciones Gestión	Tabla de inventario de la instalación de almacenamiento de relaves: (1) nombre de la instalación, (2) ubicación, (3) estado de propiedad, (4) estado operativo, (5) método de construcción, (6) almacenamiento máximo permitido capacidad, (7) cantidad actual de relaves almacenados, (8) clasificación de consecuencias, (9) fecha de la revisión técnica independiente más reciente, (10) hallazgos materiales, (11) medidas de mitigación, (12) EPRP específico del sitio	EM-MM-540a.1	Como esta es una nueva métrica, no rastreamos los datos aplicables para una tabla de inventario completa de la instalación de almacenamiento de relaves en 2021. Estamos trabajando en el desarrollo de una estrategia para rastrear y divulgar los datos de inventario de las instalaciones de almacenamiento de relaves en futuros informes. La mayoría de las instalaciones de almacenamiento de residuos de Covia son estanques, que generalmente son menos susceptibles a fallas estructurales y riesgos ambientales, sociales y económicos asociados. Sin embargo, reconocemos la importancia de inspecciones y mantenimiento exhaustivos. Por lo tanto, tenemos un programa de inspección de dos niveles con frecuencia dependiendo de la calificación de riesgo asociado. La inspección de nivel 1 es una inspección de 12 puntos y se realiza con mayor frecuencia. La inspección de nivel 2 es una inspección detallada de 30 puntos. Todas las incautaciones están en su propia frecuencia de inspección, que varía de N/A, diaria, semanal, mensual, trimestral o anual dependiendo de la clasificación. Covia tiene 273 incautaciones totales: 223 - Bajo riesgo 50 - Riesgo medio
	Resumen de los sistemas de gestión de relaves y la estructura de gobierno utilizada para monitorear y mantener la estabilidad de las instalaciones de almacenamiento de relaves	EM-MM-540a.2	Nuestros sistemas de gestión de relaves se rigen por nuestra política corporativa de "Gestión de Incautación" y nuestra "Norma de Ingeniería 1330: Guía de Diseño, Construcción e Inspección de Incautación". Estos documentos describen los procedimientos, las prácticas, la documentación y el almacenamiento de cada registro o informe de inspección.
	Enfoque para el desarrollo de planes de preparación y respuesta ante emergencias (EPRP) para instalaciones de almacenamiento de relaves	EM-MM-540a.3	Las instalaciones de almacenamiento de relaves y los planes relacionados se guían por nuestra política corporativa de "Gestión de Incautación", nuestra "Norma de Ingeniería 1330: Norma de Diseño, Construcción e Inspección de Incautación", así como la regulación.

MÉTRICAS DE ACTIVIDAD

MÉTRICA DE ACTIVIDAD	CÓDIGO	METRICA
Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos terminados	EM-MM-000.A	0
Número total de empleados, porcentaje de contratistas	EM-MM-000.B	2.206 Miembros del Equipo, el 17% de los cuales son contratistas (al 31 de diciembre de 2021). La mayoría de nuestros contratistas son empleados en nuestras operaciones en México.

Índice de las metas de Covia que inspiran: ESG 2030

	OBJETIVO	PARAMETROS	ODS(S) ASOCIADOS DE LAS NACIONES UNIDAS
MEDIO AMBIENTAL	Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG)	Reducir las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 en un 20% por tonelada	
	Proteger el suministro de agua esencial	Reciclar el 90% del agua en los emplazamientos situados en zonas con escasez de agua y ampliar la presentación de informes sobre el consumo en todas las instalaciones	
	Preservar, restaurar y mejorar la biodiversidad	- Implementar una iniciativa de conservación de la biodiversidad en todos los sitios con el 50% de nuestros sitios de minería y procesamiento al lograr y mantener la certificación del Consejo de Hábitat de Vida Silvestre o equivalente - Desarrollar e implementar un plan de conservación en el 100% de nuestros sitios de minería y procesamiento que tienen una especie en riesgo presente - Mejorar la proporción entre las tierras rehabilitadas y las tierras alteradas	
SOCIAL	Garantizar la seguridad y la salud de los miembros del equipo	- Lograr una mejora año tras año en la tasa de incidencia para los miembros del equipo en apoyo de nuestro valor y prioridades de la seguridad primero - Lograr una reducción año tras año en el número de miembros del equipo potencialmente expuestos a sílice respirable a través de la jerarquía de controles	
	Mejorar nuestras comunidades	- Donar US\$ 10 millones en fondos a través de la Fundación Covia, que se enfoca en mejorar la educación, el medio ambiente, la salud y el bienestar, y la igualdad social para apoyar iniciativas en las comunidades en las que operamos - Contribuir con 50.000 horas de voluntariado remunerado o personal en las comunidades donde vivimos y trabajamos	   
	Ampliar las ofertas de productos sostenibles	Ampliar el número de ofertas de productos sostenibles y fortalecer su eficacia, al tiempo que se articulan plenamente los beneficios inherentes de nuestros productos para el medio ambiente y la sociedad	
	Construir una cultura de diversidad e inclusión	- Aumentar la diversidad colectiva de género, raza y etnia tanto de los miembros de la Junta como del equipo de liderazgo al 40%, al tiempo que cultiva una amplia diversidad de industrias y temas - Impulsar la mejora anual continua en el talento subrepresentado en toda nuestra fuerza laboral para reflejar las comunidades locales en las que operamos y vivimos - Mejorar la programación organizacional para apoyar una cultura de inclusión y fomentar un mayor sentido de pertenencia entre los miembros del equipo	
	Involucrarse con nuestras partes interesadas	- Mejorar las calificaciones de participación de los miembros del equipo mediante la evaluación rutinaria de la efectividad de nuestros programas y prácticas - Desarrollar un sólido Plan de Acción Comunitario (CAP) en el 100% de nuestras ubicaciones para facilitar una comunicación efectiva, identificar áreas de mejora y responder mejor a las necesidades de la comunidad	 
GOBERNANZA	Enfatizar ESG en la cadena de suministro	- Instituir un código de conducta para socios comerciales que abarque el reconocimiento por escrito por parte de nuevos proveedores, vendedores y socios comerciales - Establecer e implementar un programa de evaluación de ESG para proveedores estratégicos	
	Aumentar la transparencia corporativa	- Ser signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas e informar anualmente sobre la alineación con sus principios - Seguir mejorando la transparencia mediante la armonización de la presentación de informes con los marcos o normas vigentes	



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