



**Nos collaborateurs.
Notre planète.
Nos communautés.**

Poussé par nos valeurs de Clearly Covia.

À propos de l'Entreprise



41

Installations de production



30,5

Millions de tonnes vendues



Plus de 2 000

Clients



2 163

Employés

Covia est l'un des principaux fournisseurs de solutions minérales diversifiées pour les marchés du verre, de la céramique, du pétrole et du gaz, des revêtements, des métaux, de la fonderie, des polymères, de la construction, de la filtration de l'eau, des sports et des loisirs.

Covia sert ses clients industriels à travers une large gamme de produits de haute qualité, notamment du sable de silice de haute pureté, de la syénite néphélinique, du feldspath, de l'argile, du kaolin et des matériaux enrobés, livrés via son réseau de distribution global. Covia offre à ses clients Énergie une sélection inégalée de solutions d'agent de soutènement, d'additifs et de produits enrobés pour améliorer la productivité des puits et solutionner les problématiques de surface et de fond dans les environnements de puits.

Lors de notre transition vers une entreprise privée, nous avons adopté des changements dans notre structure de gouvernance. Suite à notre restructuration, nous sommes devenus une société à responsabilité limitée avec un nouveau conseil d'administration de cinq membres. Pour plus d'informations, veuillez consulter <https://www.coviacorp.com/about-us/board-of-managers>.

Bien que nous ne soyons plus cotés en bourse, nous adoptons toujours des comportements de sociétés ouvertes, tels que la réalisation d'audits et le suivi des indicateurs de performance en matière d'environnement, de santé et de sécurité pour assurer une gouvernance solide.

Bien que nous ayons introduit un nouveau Code de conduite professionnelle et d'éthique au début de 2021, il n'y a aucun changement matériel concernant la fonctionnalité du Code.

Table des matières

Vue d'ensemble

Message de la Direction	4
À propos de ce rapport	5
Faits saillants ESG	6
Stratégie de responsabilité d'entreprise	7

Nos collaborateurs

Santé et sécurité	9
Employeur de choix	12

Notre planète

Responsabilité environnementale	17
Changement climatique	18
Impacts sur la biodiversité	19

Nos communautés

Investissement communautaire	23
Faits saillants de l'investissement communautaire mondial	24

Importance relative et indice SASB

Nos thèmes d'importance relative	31
Indice SASB	33

Message du Président du conseil d'administration et Chef de la direction par intérim



Chers collègues parties prenantes de Covia,

L'année 2020 restera dans les mémoires comme l'année où la pandémie mondiale a changé notre façon de vivre et de travailler. Je suis fier de la façon dont les membres de notre équipe, dirigés par nos valeurs Clearly Covia, se sont adaptés pendant cette période de changement important. Voici quelques exemples :

- **La sécurité d'abord** – Covia a rapidement créé une équipe d'intervention COVID (CRT) pour mettre en œuvre les meilleures pratiques pour opérer en toute sécurité.
- **Tenir sa promesse** – Les membres de l'équipe ont fait preuve d'un grand dévouement et d'une grande persévérance en continuant à servir les clients avec les produits dont ils avaient besoin tout au long de la pandémie.
- **Agir de manière responsable** – Nous avons continué d'investir dans nos communautés, notamment dans les programmes d'intervention en cas de pandémie. Nous nous sommes également engagés à allouer un minimum de 10 % du budget annuel d'investissement communautaire de Covia à des organisations qui soutiennent la sensibilisation à l'égalité sociale.
- **Être différent** – Les membres de l'équipe ont développé des solutions créatives pour aider leurs collègues et ont fait dons de grandes quantités de masques et de respirateurs aux hôpitaux et aux services médicaux confrontés à des pénuries d'approvisionnement sans précédent. Les membres de l'équipe ont également créé des chorales à distance pour apporter du chant et de la joie directement au domicile des gens et de nombreuses autres solutions créatives pour assurer la sécurité des communautés et de leurs proches pendant une période sans précédent.

La pandémie a également eu un impact significatif sur les marchés que nous desservons. En réponse, nous avons pris plusieurs mesures, y compris une restructuration financière, pour créer une structure de coûts et de capital plus durable, mieux adaptée aux besoins de nos clients.

À la suite de la restructuration, nous sommes maintenant une société privée engagée dans des pratiques de gouvernance solides et conserverons bon nombre des fonctions que nous avons en tant que société ouverte. Cela comprend un nouveau conseil d'administration composé de personnes d'horizons variés.

Tout au long de 2020, nous avons continué à poursuivre nos accomplissements en matière de réalisations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). De l'approvisionnement de produits soutenant une économie circulaire à la création d'un conseil D&I dirigé par les employés, les membres de l'équipe de Covia ont accompli des réalisations importantes pour faire avancer les initiatives ESG. Nous vous invitons à en lire davantage à ce sujet dans ce rapport.

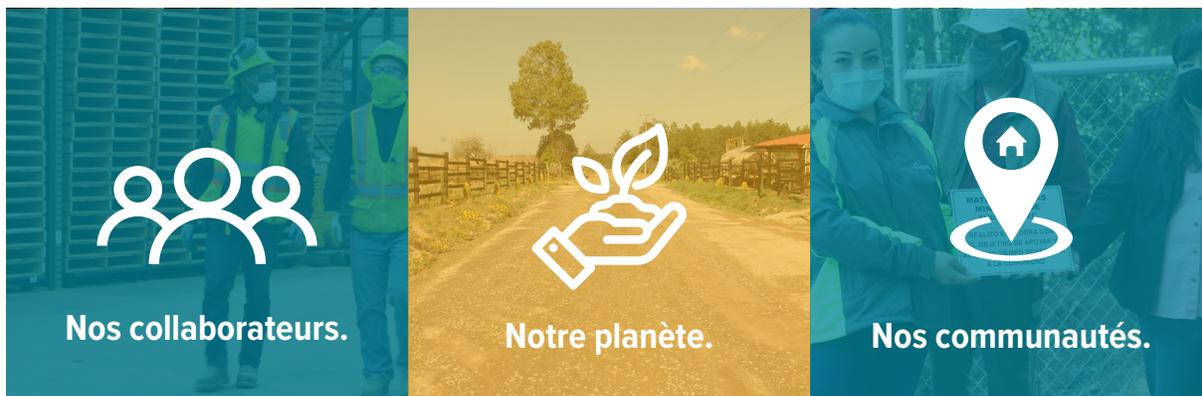
Nous remercions nos employés, clients, fournisseurs, communautés, investisseurs et autres parties prenantes pour leur aide à faire face aux défis de 2020. Grâce à notre collaboration, nous sommes désormais une organisation plus forte et sommes impatients de connaître un franc succès tout en vivant nos valeurs Clearly Covia.

A handwritten signature in black ink that reads "Shawn D. Williams". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Shawn Williams
Message du Président du conseil d'administration et
Chef de la direction par intérim

À propos de ce rapport

Merci de l'intérêt que vous portez au rapport 2020 sur la responsabilité d'entreprise (RE) de Covia. Ce rapport fournit une mise à jour sur notre parcours de RE et partage les faits saillants et les jalons de 2020. Notre rapport s'articule autour des trois piliers de nos efforts de RE :



Comme pour notre rapport RE 2019, nous utilisons la norme du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) de l'industrie des métaux et des mines pour informer nos parties prenantes de nos performances sur des sujets importants et mesurer nos progrès. La norme SASB s'aligne bien sur nos mesures opérationnelles internes et répond aux besoins d'informations ESG et de durabilité de nos principales parties prenantes, notamment les employés, les clients, les fournisseurs, les communautés et les investisseurs. Nous avons inclus un tableau à la fin du rapport qui divulgue nos mesures SASB. Nous continuons également à rendre compte de nos sujets les plus prioritaires tels que définis par notre évaluation de l'importance relative menée en 2018 et procéderons à une actualisation de l'évaluation de l'importance relative.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif et inspirant et sommes impatients de fournir des mises à jour supplémentaires dans le futur. Nous apprécions vos commentaires, qui peuvent être transmis à Corporate.Responsibility@CoviaCorp.com.

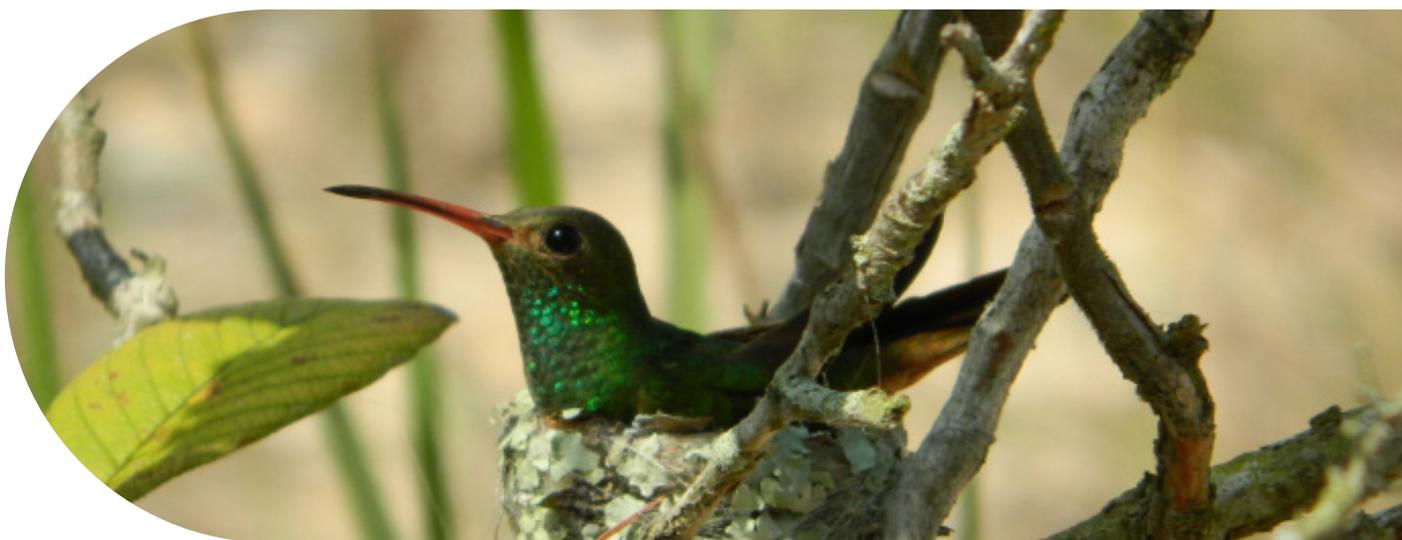


Photo d'un colibri prise à notre usine de Jaltipan, au Mexique.

Faits saillants ESG

<p>19 Conseil de l'habitat faunique Sites certifiés</p> 	<p>La Fondation Covia a contribué 1,5 million de dollars aux organisations à but non lucratif</p> 	<p>24 % de réduction d'électricité</p> 
<p>28 % en réduction des émissions de GES</p> 	<p>Certification d'industrie propre</p> 	<p>Les dons de secours COVID « Go Big, Stay Local » ont totalisé 150 000 \$</p> 
<p>Création du Conseil D&I par les employés</p> 	<p>Récupération de 18 nids de tortues et relâché 148 tortues nouvelles- nées dans l'environnement</p> 	<p>Remise du premier Prix de la sécurité du président à l'installation de Portage</p> 
<p>Sécurité totale Formation par personne 77 heures</p> 	<p>Depuis 2019 Temps perdu Taux d'incident 0,45</p> 	<p>Les employés se sont portés volontaires pour un total de 900 heures</p> 

Aperçu de notre stratégie de responsabilité d'entreprise

L'orientation de nos initiatives de RE et la façon dont nous mettons en œuvre notre stratégie continuent d'évoluer et sont influencées à la fois par notre parcours en tant qu'organisation et les événements dans le monde qui nous entoure. En 2021, nous sommes impatients de poursuivre nos efforts en matière de RE alors que nous mettons pleinement en œuvre un groupe de travail ESG dirigé par les employés et actualisons notre évaluation de l'importance relative pour mieux nous aligner sur l'état actuel de nos activités. Prendre ces mesures nous aidera à créer des objectifs stratégiques à long terme pour avoir un impact positif sur nos collaborateurs, notre planète et notre communauté. Nous nous concentrons également spécifiquement sur l'expansion de nos efforts de diversité et d'inclusion (D&I) et restons déterminés à favoriser une culture de respect, de tolérance et d'inclusion. Nous sommes déterminés à faire partie de la solution en examinant de manière continue nos actions et en nous poussant à respecter notre engagement de nous traiter les uns les autres avec respect et équité. Nous continuerons d'être un ambassadeur de ces principes dans les communautés où se trouvent notre entreprise et nos employés. Notre succès dans la présentation de solutions créatives sur le lieu de travail sera un objectif clé en 2021 et au-delà. Vous trouverez plus d'informations sur nos efforts en matière de D&I à la page 12 de ce rapport.

Cette stratégie repose entièrement sur nos valeurs Clearly Covia, qui sont des éléments fondamentaux de la culture et des comportements de Covia.

 <p>La sécurité d'abord.</p> <p>La sécurité commence avec moi. Vivez les règles de sauvetage. Apportez la sécurité à la maison.</p>	 <p>Être différent.</p> <p>Créez un endroit où des choses audacieuses se produisent.</p> <p>Privilégiez l'inclusion et promouvez la diversité.</p> <p>Prenez la parole, écoutez et défiez le statu quo.</p>	 <p>Tenir nos promesses.</p> <p>Soyez responsable et faites confiance aux autres.</p> <p>Construisez des équipes collaboratives et autonomisez-les.</p> <p>Surpassez les attentes. Célébrez la réussite.</p>	 <p>Agir de manière responsable.</p> <p>Protégez notre planète.</p> <p>Renforcez nos communautés.</p> <p>Participez à la prospérité de toutes les parties prenantes.</p>
--	--	--	---

Nos valeurs et comportements Clearly Covia – **La sécurité d'abord, Être différent, Tenir nos promesses et Agir de manière responsable** – sont au cœur de notre engagement envers la RE. Ces valeurs sont ancrées à tous les niveaux de notre organisation, de notre conseil d'administration et dirigeants à nos employés sur tous nos sites mondiaux, et guident ce que nous faisons chaque jour.

Nos efforts en matière de RE s'articulent autour de trois piliers :

Nos collaborateurs – Nous nous efforçons de créer un environnement sûr et sain pour chaque employé et d'être un employeur de choix pour recruter, développer et retenir les grands talents.

Notre planète – Nous reconnaissons notre impact potentiel et avons la responsabilité de protéger l'environnement naturel dans tous les endroits où nous travaillons et vivons.

Nos communautés – Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les communautés où nous vivons et travaillons en investissant du temps, des talents et des ressources financières.



Nos collaborateurs

Nous nous engageons à être un employeur de choix en vivant nos valeurs Clearly Covia et en aidant nos employés à s'épanouir. Cela signifie travailler pour garantir que nos employés disposent d'un environnement de travail sûr et sain sur tous nos sites mondiaux. Notre engagement est également illustré par l'amélioration de notre diversité et de notre inclusion, l'amélioration des compétences et de l'éducation de nos employés et l'offre d'une rémunération et d'avantages complets.

Santé et sécurité

La sécurité d'abord est l'une des quatre valeurs de Clearly Covia. En outre, la santé et la sécurité sont la priorité la plus élevée parmi tous nos sujets d'importance relative en raison de sa signification pour nos parties prenantes et de notre conviction fondamentale que tous les employés méritent un environnement sûr, à la fois au travail et à la maison. Nous prenons de nombreuses mesures pour améliorer la sécurité de nos employés et de leurs familles.

Pour donner suite à cet engagement, nous avons mis en place des programmes pour aider à garantir l'imputabilité et la responsabilité en matière de santé et de sécurité. Par exemple, la rémunération de notre PDG et de l'ensemble de notre équipe de direction dépend, en partie, de nos performances annuelles en matière de sécurité sur le lieu de travail pour conduire à la responsabilisation de la haute direction. Pour ces dirigeants, la sécurité fait partie de leur rémunération incitative. Cela est conforme à notre approche visant à favoriser une culture axée sur la performance.

Alors que le monde faisait face à la pandémie de COVID-19, nous avons mis davantage l'accent sur l'amélioration de la santé et de la sécurité de nos employés sur tous nos sites. Nous avons réuni une équipe d'intervention COVID (CRT) qui continue de développer et de surveiller des protocoles critiques de santé et de sécurité, permettant à nos employés de servir nos clients en toute sécurité et de soutenir les employés et leurs familles à la maison. Nous

sommes fiers d'annoncer qu'en 2020, nous avons atteint tous les objectifs d'indicateurs avancés et retardés (qui sont déjà favorables aux moyennes de l'industrie), un objectif que nous n'avons pu atteindre qu'avec l'engagement combiné de tous nos employés.

Sécurité des entrepreneurs et des clients

Nous exigeons de nos sous-traitants les mêmes normes de performance en matière de sécurité que nous respectons, qui sont de respecter ou de dépasser les réglementations fédérales, provinciales et locales applicables. Notre programme de sécurité des entrepreneurs indépendants comprend une pré-qualification en matière de sécurité et une formation sur la reconnaissance des avertissements de danger. Cela comprend une formation spécifique au site pour les visiteurs et une formation supplémentaire pour les entrepreneurs travaillant sur place pendant de longues périodes.

Afin d'assurer la sécurité de nos clients, nous mettons à jour et fournissons des fiches de données de sécurité pour tous nos produits. Cela permet à nos clients de développer des directives de sécurité et des procédures de manipulation appropriées.

Vous trouverez ci-dessous nos données de santé et de sécurité à l'échelle de l'entreprise de 2020 pour les employés et les entrepreneurs.

Données 2020 de santé et de sécurité*

Type d'employé	Taux de blessure	Taux de quasi-accident	Incident de perte de temps (LTI)	Heures moyennes de formation
Employé de Covia	1,20	6,15	0,45	47
Entrepreneur Covia	0,19	0,00	0,00	30
Moyenne des employés de la MSHA	1,66	S/O	1,17**	S/O
Moyenne de l'entrepreneur MSHA	1,02	S/O	0,61**	S/O

Santé et sécurité de la main-d'œuvre

	Taux toutes incidences MSHA**	Taux de quasi-accident**	Heures moyennes de formation
Employés 1,20	Employés 6,15	Employés 47	
Entrepreneurs 0,19	Entrepreneurs 0,00	Entrepreneurs 30	

*Les taux sont basés sur les critères utilisés par la l'Administration américaine de la sécurité et de la santé dans les mines (MSHA). Les taux sont calculés comme le nombre de cas multiplié par 200 000 divisé par le nombre d'heures de travail.

**Taux d'incident de jours non mortels perdus de l'Administration américaine de la sécurité et de la santé dans les mines (MSHA)

Le Prix de la sécurité du président, créé en 2020, récompense les installations opérationnelles pour les réalisations importantes de l'équipe qui promeuvent une solide culture de la sécurité et qui identifient, préviennent ou corrigent les problèmes liés à la sécurité tout en soutenant la valeur **Sécurité d'abord** de Covia. Ce prix met l'accent sur la réalisation d'indicateurs de performance clés critiques, y compris les incidents avec perte de temps, les incidents de service modifié, les actions liées à la sécurité à temps, l'échantillonnage de la poussière à temps, les enquêtes sur les incidents terminées dans les 28 jours et les quasi-incidents – qui aident tous à atteindre les objectifs de production de manière sûre. En 2020, notre usine de Portage, dans le Wisconsin, a remporté notre premier Prix de la sécurité du président (veuillez consulter la page 15 pour plus d'informations sur le prix et l'installation gagnante).

Système de gestion de la santé et de la sécurité

Nous nous engageons à mettre en œuvre, à exploiter et à améliorer continuellement notre système de gestion de la santé et de la sécurité (SHMS) pour assurer un environnement de travail sain et sûr. Dans le cadre de notre SHMS, nous maintenons des politiques et des procédures conformes à la spécification d'évaluation de la santé et de la sécurité au travail (OHSAS) 18001 et nous couvrons un large éventail de sujets, notamment la sécurité dans les mines, la protection contre les chutes et la sécurité en matière de brûleurs/flammes. Nous avons un ensemble de règles de sauvetage ainsi qu'un plan d'action d'urgence qui couvre une variété de situations.

Notre SHMS continue d'évoluer à mesure que nous identifions et intégrons les meilleures pratiques émergentes pour créer un ensemble uniforme d'exigences, de politiques et de pratiques dans l'ensemble de l'entreprise. Nous continuons également à

accroître nos efforts dans des domaines tels que l'identification des dangers, la formation et la sécurité au bureau. Par exemple, en 2020, nous avons mis en place un processus d'audit des risques SLAM (arrêter, regarder, analyser et gérer) sur le terrain, obligeant nos responsables d'usine et d'exploitation à effectuer des contrôles de qualité. Ce processus a donné lieu à environ 1 600 interactions sur le terrain entre nos gestionnaires et les travailleurs de première ligne.

Formation à la sécurité

Nous offrons une formation régulière sur nos politiques et procédures de sécurité, y compris des exercices annuels d'action d'urgence. Les nouveaux employés travaillant dans la logistique et la fabrication reçoivent un minimum de huit heures de formation en sécurité, et les nouveaux employés de nos opérations minières reçoivent un minimum de 24 et 40 heures de formation en sécurité pour respectivement nos opérations de surface et souterraines. Nous fournissons des instructions de sécurité supplémentaires sur le terrain, y compris une formation basée sur les tâches, et exigeons une formation annuelle sur la sécurité pour tous les employés des opérations. De plus, notre camp d'entraînement intensif de plusieurs jours sur la sécurité est conçu pour les nouveaux employés en matière de sécurité et de santé, les superviseurs de première ligne, les directeurs d'exploitation et les directeurs d'usine.

Notre engagement envers la formation à la sécurité est resté constant tout au long de la pandémie en 2020. En donnant la priorité à la sécurité de nos employés, nos camps d'entraînement en personne ont été reportés jusqu'en 2021. À leur place, notre équipe de professionnels de la sécurité et de la santé a organisé des téléconférences mensuelles et régionales sur la sécurité et la santé avec nos directeurs d'usine, nos directeurs d'exploitation et



Membres de l'équipe participant à la Journée de la sécurité 2020.

les ressources de santé et de sécurité sur le terrain. Nous avons conservé notre engagement envers notre journée annuelle de la sécurité tout en imposant des protections CDC COVID-19 (c.-à-d. distanciation sociale, couvre-visage et hygiène personnelle). Ce programme soutient notre objectif ambitieux de zéro dommage et accroît la sensibilisation et la connaissance des pratiques de sécurité parmi nos employés. Chaque site choisit les activités les plus pertinentes pour son fonctionnement, avec un accent supplémentaire sur les principaux risques connus dans l'ensemble de l'entreprise. Plus d'informations sur notre événement Journée de la sécurité 2020 sont incluses dans l'article de fond de cette section.

Analyse d'incidents

La prévention est notre priorité en ce qui concerne les blessures et les maladies. Notre approche comportementale de la santé et de la sécurité, appelée « La sécurité commence avec moi », vise à fournir une rétroaction positive lorsque des comportements sûrs et sains sont observés. Nous pensons qu'en renforçant positivement les comportements sûrs et sains, ils s'intègrent à nos actions quotidiennes.

Nous continuons à développer la connaissance de la situation de nos superviseurs et travailleurs de première ligne afin qu'ils puissent identifier les risques ou les dangers avant qu'ils ne deviennent des incidents même mineurs. Nous nous concentrons particulièrement sur la santé des mains, des épaules et du dos et sur la réduction des risques de glissade, de trébuchement et de chute. Nous nous efforçons de créer une culture où le signalement des préoccupations, des risques et dangers potentiels et des quasi-accidents est attendu et valorisé.

Lorsque des incidents se produisent, nous avons une approche robuste et systématique pour déterminer les principaux facteurs contributifs. Notre méthode d'analyse des causes des incidents (ICAM) concentre les enquêtes sur les défenses défaillantes ou manquantes et les facteurs organisationnels contributifs. Les enseignements tirés de cette approche sont utilisés pour améliorer les processus, les procédures et la formation en matière de sécurité et sont largement partagés dans l'ensemble de l'organisation.

Santé au travail

Covia veille à protéger ses employés contre l'exposition potentielle à la poussière de silice cristallisée respirable et s'appuie sur une hiérarchie de contrôles pour limiter l'exposition. Nous effectuons régulièrement une surveillance de l'exposition à la poussière par le biais d'un échantillonnage personnel et général. Les postes ou les domaines d'emploi sont étudiés et pris en compte en vue d'actions visant à réduire les expositions.

Nous administrons un solide programme de surveillance médicale des employés de l'usine afin de protéger et de réduire le risque de maladies professionnelles telles que la silicose. Ce programme comprend des radiographies thoraciques biennales, des tests de la fonction pulmonaire et des tests d'ajustement des respirateurs. Nous exigeons également qu'un échantillon représentatif de travailleurs porte des dispositifs de surveillance de l'exposition qui collectent les poussières respirables pour quantifier l'exposition.

De plus, nous intégrons la santé au travail dans le développement de nos produits. Par exemple, notre sable



La technologie de suppression de la poussière est un revêtement qui réduit la silice respirable. Cette offre innovante aide nos clients à améliorer la sécurité de leurs employés et à se conformer aux nouvelles normes OSHA.

traité DST™ (technologie de suppression de la poussière) aide les clients à réduire l'exposition à la silice respirable et à se conformer aux normes OSHA en matière de limites d'exposition autorisées. Dans notre activité de fonderie, notre technologie avancée de revêtement de résine Technisand® permet aux utilisateurs de réduire les niveaux de pollution atmosphérique dangereuse, de formaldéhyde libre et de phénol libre par rapport aux sables de fonderie traditionnels, ce qui crée un environnement plus sûr pour les employés de la fonderie et les communautés environnantes.

Employeur de choix

Nous aspirons à être un employeur de choix guidé par nos valeurs Clearly Covia : **La sécurité d'abord, Être différent, Tenir nos promesses** et **Agir de manière responsable**. Nous prenons ce rôle au sérieux et travaillons de manière proactive pour créer un environnement de travail favorable tout au long du mandat de nos employés chez Covia.

Diversité et inclusion

Covia a mis davantage l'accent sur ses efforts de D&I en 2020, dirigés par l'engagement de l'ancien PDG et président Richard Navarre à améliorer la D&I dans l'ensemble de l'organisation. Il a plaidé en faveur de la nécessité d'aller de l'avant avec une perspicacité et une rapidité réfléchies pour avoir un impact significatif.

Le comité directeur D&I de Covia, qui est composé de hauts dirigeants et qui est le commanditaire exécutif des efforts D&I de Covia, a réuni un conseil D&I composé de membres interfonctionnels et divers provenant de plusieurs endroits. Chaque membre devait postuler le poste et a été examiné au cours d'un processus d'examen approfondi. Le rôle principal du Conseil est de développer la prochaine itération de la stratégie D&I de Covia et de créer un plan de mise en œuvre réalisable. Cela comprendra l'évaluation des procédures et des documents actuels pour s'assurer qu'ils sont inclusifs tout en créant de nouvelles voies pour améliorer la D&I. De plus, Covia travaille avec un expert externe pour soutenir l'adoption et la mise en œuvre des meilleures pratiques.

Gestion des talents

Covia propose aux employés des programmes de développement des talents et des ressources d'apprentissage qui soutiennent la performance à plusieurs niveaux. Ces programmes s'alignent sur les exigences en matière de compétences et les compétences associées à des rôles fonctionnels et de leadership spécifiques.

Notre investissement en 2019 dans notre plateforme d'apprentissage en ligne s'est avéré fructueux alors que nous avons commencé à proposer un nombre croissant de formations et de cours virtuels en 2020. Nous avons entièrement transféré toutes les formations juridiques et de conformité vers la nouvelle plateforme et avons également commencé à intégrer notre formation à la sécurité dans la plateforme. De plus, d'autres secteurs de l'organisation qui ont leurs propres cours de formation commencent à les déployer via notre plateforme d'apprentissage en ligne. En utilisant un système centralisé, tous les employés ont accès à l'apprentissage en ligne, et nous pouvons développer des plans d'apprentissage et suivre les progrès plus efficacement.

En 2020, nous avons continué à proposer l'Expérience leadership Covia (CLE). Cette série d'ateliers soutient la croissance et le développement de nos dirigeants à divers moments de leur carrière, des nouveaux gestionnaires fonctionnels aux cadres supérieurs. Dans le cadre de notre processus de planification de la relève, nos gestionnaires et dirigeants sont également mieux équipés pour identifier la prochaine génération de dirigeants de Covia. Pour l'avenir, nous prévoyons d'étendre l'expérience CLE avec des programmes et des cours supplémentaires.

Rencontrez le Conseil de la diversité et de l'inclusion de Covia



Bill Allyn
Director Sales Support



Caryann Bruce
Senior Business
Development Specialist



Natalie Eglinton
Business Development
Manager



Phil Ivanisin
Operations Manager



Samantha Peruzzi
Talent Development &
Learning Specialist



Ashley Pierre
IT Project Manager



Jenise Tompkins
Director Internal Audit



Kayembe Tshitenge
Plant Manager



Moises Valencia
Maintenance Planner



Notre programme de gestion des performances comprend une approche holistique de la croissance et du développement des talents. En mettant l'accent sur la conduite d'une culture de performance et de responsabilité, le processus comprend un retour d'information formel et informel entre le gestionnaire et l'employé visant à renforcer les valeurs, les comportements et les responsabilités attendus de tous les employés de Covia. Lancé en mai 2020, notre système de gestion de la performance UKG (anciennement UltiPro) permet aux dirigeants de travailler avec leurs employés pour définir des objectifs annuels alignés sur leur rôle fonctionnel, qui sont suivis et mesurés tout au long de l'année en vue de suivis informels ainsi que d'évaluations formelles. Les employés participent également à une formation en ligne sur la sécurité et la cybersécurité qui sera transférée vers Polaris, le système de gestion de l'apprentissage de Covia, pour permettre un accès plus facile et un meilleur suivi.

Engager nos employés

L'engagement des employés a toujours été important pour le succès de Covia, et en 2020, il est devenu encore plus critique alors que la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur notre organisation, nos employés et nos familles. Nous avons fait un effort concerté pour établir des liens avec nos employés et les soutenir sur tous nos sites. Nous avons également tiré parti des commentaires de notre enquête sur l'engagement des employés de 2019 pour rendre ces interactions aussi significatives que possible. Cela comprenait des communications plus fréquentes de notre PDG et de nos hauts dirigeants et une plus grande utilisation de l'application Covia Go! qui fournit des informations importantes sur l'entreprise à tous les employés, y compris ceux qui n'ont pas accès à un compte de messagerie ou à un intranet d'entreprise. Fin 2019 et début 2020, plus de 180 employés ont participé à des groupes de discussion et les résultats seront utilisés pour améliorer les groupes d'engagement des employés, y compris notre conseil D&I.

Comme nous ne pouvions pas nous réunir en groupes, une grande partie de notre activité traditionnelle d'engagement des employés s'est déroulée virtuellement en 2020. Nous avons transféré des événements annuels tels que la Journée de la sécurité et notre célébration de la Journée mondiale de l'environnement vers des plateformes virtuelles, permettant aux employés de tous nos sites de participer. De plus amples informations sur les deux événements sont incluses dans les articles de fond de ce rapport. Une autre voie de communication avec les employés est notre bulletin Sand Paper, qui est distribuée à tous les employés et met en évidence les employés et les groupes qui incarnent nos valeurs Clearly Covia.

À l'avenir, nous prévoyons accroître davantage nos

communications avec les employés et tirer parti de notre plate-forme d'apprentissage en ligne pour développer et dispenser des cours à nos employés qui se rapportent à leurs rôles fonctionnels ou spécifiques à leur poste. Notre objectif est d'approfondir notre culture et d'accroître l'engagement en aidant les employés à mieux comprendre comment leur rôle soutient les clients que nous servons.

Gestion de la main d'œuvre

Au 31 décembre 2020, environ 38 pourcent de nos employés adhéraient à des conventions collectives aux États-Unis, au Canada et au Mexique. Nous continuons d'entretenir des relations solides avec les représentants syndicaux et avons toujours été en mesure de prolonger et de renégocier avec succès les conventions collectives à leur expiration. Nous n'avons connu ni grève ni arrêt de travail important dans aucune de nos installations depuis près de 20 ans. Nous ne faisons appel ni au travail des enfants ni au travail forcé dans nos opérations dans les pays où nous opérons. Nous ne nous engagerons pas non plus sciemment avec un fournisseur qui, directement ou indirectement, se livre au travail des enfants ou au travail forcé.

Rémunération et avantages

Pour recruter et retenir des employés talentueux, Covia propose des rémunérations et des avantages sociaux compétitifs.

À la fin de 2020, 62 pourcent de nos 2163 employés étaient basés aux États-Unis. Bien que la rémunération et les avantages spécifiques varient à l'échelle mondiale et soient basés sur les pratiques régionales, nos employés à temps plein et à taux horaires aux États-Unis bénéficient d'un ensemble complet d'avantages sociaux qui comprend :

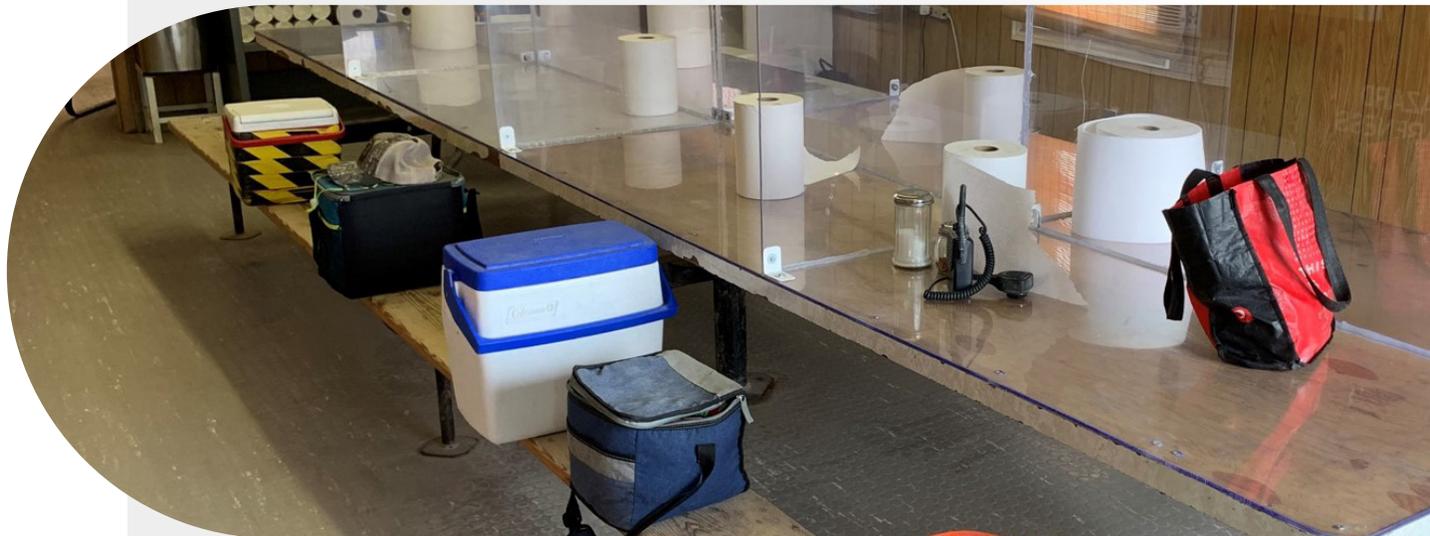
- Avantages médicaux, dentaires et visuels complets pour les employés, les conjoints et les personnes à charge, qui comprennent des soins préventifs gratuits
- Programme d'épargne-retraite 401(k) avec contributions équivalentes de l'entreprise
- Prestations d'invalidité de courte et de longue durée
- Comptes de dépenses flexibles pour les soins de santé et les personnes à charge
- Compte Épargne Santé avec contribution de l'entreprise
- Prestations d'assurance vie et MAM des employés

Soutenir nos employés pendant une pandémie

Alors que la pandémie de COVID-19 se propageait à travers le monde, soutenir les employés est rapidement devenu une priorité absolue. Covia a réuni une équipe d'intervention COVID (CRT) interfonctionnelle chargée d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des procédures pour assurer la santé et la sécurité des employés au travail et à la maison. Ensemble, le CRT :

- A élaboré des normes pour toutes les installations à mettre en œuvre localement, telles que la distanciation sociale, les couvre-visages, l'hygiène personnelle et les pratiques appropriées de désinfection des surfaces et des équipements.
- A accru les communications avec les employés via des messages à la fois à l'échelle de l'entreprise et spécifiques au site.
- A formé notre personnel avec des informations scientifiques sur la COVID-19 et sur la façon de rester en sécurité et en bonne santé.
- A fourni des congés payés supplémentaires (PTO) aux employés qui se remettaient de la COVID-19, aidant les membres de la famille qui étaient infectés, devant être mis en quarantaine ou ayant besoin de congés pour les besoins de garde d'enfants.

Le CRT continue de surveiller la pandémie et de mettre à jour les politiques et les procédures au besoin. Par exemple, avec le déploiement du ou des vaccins COVID-19, Covia fournit des mises à jour scientifiques supplémentaires sur le vaccin et du temps payé aux employés qui reçoivent le vaccin.



Du plexiglas a été installé dans les salles de pause afin que les membres de l'équipe puissent dîner en toute sécurité.

Le site de Portage remporte le premier Prix de la sécurité du président

L'année 2020 a marqué le lancement du Prix de la sécurité du président, qui récompense un site pour ses réalisations exemplaires en matière de protection de la sécurité et de la santé de ses employés. Le prix inaugural a été remis à l'installation de Portage dans le Wisconsin.

L'une des façons dont nous vivons notre valeur de **Sécurité d'abord** est de reconnaître les membres de l'équipe Covia et les installations qui dépassent les attentes par leur dévouement à la sécurité. Merci aux membres de l'équipe de l'installation de Portage d'avoir ouvert la voie dans notre cheminement vers la sécurité. Ce prix est une façon d'exprimer notre appréciation pour leur dévouement envers la **Sécurité d'abord**.

Grâce à leurs efforts collectifs, le site de Portage a obtenu les résultats suivants :

- Aucun incident avec perte de temps
- Aucun incident en service modifié (MDI)
- 100 pour cent des actions liées à la sécurité ont été effectuées à temps
- 100 pour cent de l'échantillonnage de la poussière terminé à temps
- 100 pour cent des enquêtes sur les incidents terminées dans les 28 jours
- Enregistré le taux le plus favorable de quasi-incidents au sein de Covia



En reconnaissance de cette réalisation, les membres de l'équipe de Portage ont reçu une récompense monétaire, une veste Covia et auront un événement de célébration avec le leadership de Covia (une fois les restrictions de voyage assouplies). De plus, le trophée du prix du président restera sur place à Portage pour rappeler le dévouement et l'engagement de l'équipe envers la **Sécurité d'abord**.



Membres de l'équipe de l'installation de Portage.

Notre planète

Avec des installations opérant en Amérique du Nord et au Danemark, nous reconnaissons notre impact potentiel sur l'environnement naturel et notre responsabilité de protéger et de restaurer l'environnement naturel.

En 2020, nous avons démontré notre engagement envers le monde naturel en approuvant notre dernière déclaration environnementale. Cette déclaration affirme notre engagement à résoudre les problèmes importants de responsabilité environnementale et confirme nos efforts pour fonctionner de manière durable et être de bons intendants de la terre sous notre garde. La création et la diffusion de la déclaration sont des jalons importants dans notre engagement continu et notre accent continu sur le leadership environnemental mondial, la conformité, la protection et la conservation de l'énergie et des ressources naturelles.

La vision de notre déclaration environnementale met en évidence l'engagement de Covia à respecter ou dépasser les exigences de conformité environnementale en renforçant la sensibilisation à l'environnement, en gérant de manière proactive les risques environnementaux, en promouvant une utilisation plus efficace des ressources, en encourageant la conservation de la faune et de l'habitat, en maintenant de solides relations avec les parties prenantes et en protégeant les terres où nous opérons.



Un renard dans nos opérations de la NSO.

Responsabilité environnementale

Notre déclaration environnementale mise à jour codifie notre approche globale de la protection de notre environnement. Covia mènera ses activités en tant qu'entreprise citoyenne responsable en s'efforçant de :

- Se conformer aux exigences environnementales applicables et aux normes de l'industrie
- Comprendre les impacts potentiels sur l'environnement et minimiser les risques et les responsabilités
- Opérer durablement
- Être de bons intendants de la terre que nous protégeons

Les installations de Covia à travers notre empreinte produisent une variété de produits et de solutions favorisant une meilleure planète, y compris du sable de qualité verre pour un emballage durable, de la silice micronisée pour la fibre de verre qui réduit la consommation d'énergie et du sable pour la filtration de l'eau. Tout au long de notre processus de développement de produits, nous cibons de nouvelles offres qui favorisent une économie circulaire et une meilleure efficacité des ressources naturelles. Nos engagements en faveur d'une eau et d'un air purs, d'une limitation des déchets, d'une faible consommation d'énergie, d'une utilisation sûre et d'une utilisation durable des terres sont ancrés dans toutes nos opérations.

Déchets

Une bonne gestion de nos déchets minéraux et opérationnels va au-delà du respect des réglementations pour garantir la sécurité de nos employés et de nos communautés tout en protégeant simultanément notre environnement naturel. Nous examinons chaque année nos plans d'élimination des déchets minéraux qui assurent le suivi et la comptabilisation des déchets générés dans nos mines.

Les programmes de recyclage spécifiques au site dans diverses installations profitent à nos communautés locales. Ces initiatives locales et similaires permettent aux employés de protéger notre environnement naturel commun en apportant des changements significatifs à leur routine quotidienne.



Eau

La gestion efficace de l'utilisation de l'eau et la protection de la qualité de l'eau au moment du rejet protègent nos collectivités et préviennent les interruptions d'activité. Chacun de nos sites suit un plan de gestion des eaux de surface unique conçu pour répondre aux exigences réglementaires locales, provinciales et fédérales. Tous les sites effectuent également des évaluations des risques liés à l'eau pour assurer la continuité des activités et, le cas échéant, identifier et évaluer les impacts opérationnels.

Nos efforts soutenus font une différence tangible dans les communautés dans lesquelles nous opérons.

Au Mexique, par exemple, nous avons réduit notre consommation d'eau dans le cadre d'un plan d'investissement communautaire intentionnel et avancé dans les audits environnementaux volontaires promus par le gouvernement fédéral, qui a accordé trois certifications d'industrie propre à trois usines, démontrant l'engagement de Covia à être des intendants responsables de l'environnement pour les résidents. Des détails supplémentaires sur cette initiative sont partagés dans la section Communautés de ce rapport.

Au Canada, nous entreprenons un projet de modernisation pluriannuel de nos exploitations de syénite néphélinique. En plus d'améliorer la sécurité des travailleurs et d'accroître la capacité de répondre à la demande croissante de ce minéral, la modernisation aura de multiples avantages environnementaux, notamment une efficacité énergétique améliorée, une meilleure rétention des eaux pluviales et un système septique amélioré. Nous prévoyons terminer ce projet fin 2021 ou début 2022.

Covia propose à ses clients la syénite néphélinique, un minéral unique qui offre de multiples avantages :

- **Sécurité des travailleurs – exempte de silice respirable**
- **Sécurité du client – réduit le besoin de composés organiques volatils dans les peintures**
- **Impact environnemental – abaisse le point de fusion du brillant, ce qui réduit la composition énergétique pour nos clients dans le verre**

Changement climatique

L'exploitation minière est une activité énergivore. La réduction de notre consommation d'énergie et la gestion des risques sont essentielles pour fonctionner efficacement, réduire les coûts et diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES). Nous surveillons et recueillons des données sur les émissions de GES de portée 1 et de portée 2 et sur la consommation d'énergie dans nos mines et installations de traitement.

Nos efforts en 2020 comprenaient l'augmentation de l'utilisation de carburants plus propres, l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et le choix de participer à un programme américain de taxe sur le carbone qui offre le double avantage de réduction des émissions de carburant et d'économies de coûts.

Nous avons revu en profondeur notre processus logistique pour optimiser toutes les opportunités et rationaliser davantage l'expérience client. Notre production consolidée a conduit à une utilisation plus élevée et plus efficace de nos usines, ce qui a entraîné une réduction de la consommation d'énergie. Pour l'avenir, nous explorons l'automatisation des processus

logistiques afin d'améliorer la vitesse, de réduire davantage la consommation d'énergie et de réduire notre consommation de papier. En favorisant une collaboration et une coordination accrues entre les départements de Covia et en exécutant régulièrement des modèles de simulation, nous sommes mieux placés pour protéger l'environnement naturel tout en continuant à **Tenir nos promesses.**

Nous continuons de suivre et de quantifier les émissions atmosphériques, y compris les GES, à chacune de nos opérations, en établissant des références par rapport auxquelles mesurer nos progrès futurs. Nous surveillons les émissions de poussières fugitives, de particules et d'autres types d'émissions atmosphériques liées à l'extraction, au traitement et au transport de nos produits, en particulier la poussière de silice cristalline respirable (RCS). Le suivi de mécanismes de contrôle avancés, tels que l'utilisation de commandes à courroie, de dépoussiéreurs et de pulvérisations humides, contribue à atténuer notre impact. De plus, nous exigeons des pratiques de manipulation sûres sur l'ensemble de notre empreinte.

Consommation totale d'énergie

	2019*	2020	
Source d'énergie	Quantité consommée	Quantité consommée	Variation 2020 vs 2019
Électricité	634,0 millions de kWh	478 millions de kWh	-156
Gaz naturel	62,9 millions d'unités thermales	38,5 millions d'unités thermales	-24,4
Propane	5,2 millions de gallons	5,2 millions de gallons	0
Diesel / Huile usagée	7,5 millions de gallons	8,1 millions de gallons	0,6
Essence	0,4 million de gallons	0,3 million de gallons	-0,1
Tonnes vendues	30,5 millions	23 millions	-7,5

Émissions de GES

	2019*	2020	Variation 2020 vs 2019
Portée	Tonnes métriques de CO ₂ e	Tonnes métriques de CO ₂ e	
Portée 1	438,8 mille	314,9 mille	-123,9
Portée 2	446,7 mille	297,8 mille	-148,9

La portée 1, ou émissions directes, et la portée 2, ou émissions indirectes, sont déterminées à l'aide des intrants mesurés des installations (carburants) et des facteurs d'émission établis par l'EPA de l'US pour le CO₂ et le CO₂e.

*Les données excluent notre installation de Calera, en Alabama, et le chemin de fer Winchester & Western, qui ont été cédés au troisième trimestre de 2019.



Impacts sur la biodiversité

Chez Covia, la gestion responsable des terres est au cœur de notre politique environnementale. Nous reconnaissons l'importance de notre rôle dans la viabilité à long terme de ces terres partagées et leur impact sur l'ensemble de la communauté.

De saines pratiques de remise en état sont intégrées tout au long du cycle de vie de nos opérations minières, y compris le développement préminier, l'exploitation, la réhabilitation et au-delà. Reconnaisant que les communautés dans lesquelles nous opérons sont aussi uniques que nos solutions sur mesure, nous sommes fiers d'être réactifs aux besoins de nos voisins et des communautés locales. Préserver et soutenir la biodiversité est une partie importante de nos pratiques durables.

Tout au long de l'histoire de Covia, nos équipes locales ont été habilitées à mettre en œuvre des initiatives de biodiversité spécifiques à leur emplacement et à forger des partenariats locaux pour étendre notre impact. Deux de ces exemples incluent les efforts continus de notre équipe de Tunnel City, Wisconsin, pour soutenir les travaux de restauration de l'habitat sur un site de récupération du papillon bleu de Karner et les efforts de conservation de notre installation de Dividing Creek dans le sud du New Jersey pour créer un habitat d'alimentation et de nidification pour les communautés de cailles.

Notre partenariat de longue date avec le Wildlife Habitat Council (WHC), qui s'étend sur plus de trois décennies, continue de nous aider à aligner nos normes en matière de biodiversité et de gestion des terres sur les meilleures pratiques. Notre propriété de Huntersville, en Caroline du Nord, qui est mise en évidence dans un article de fond de cette section, est notre premier bureau d'entreprise à obtenir la certification WHC.

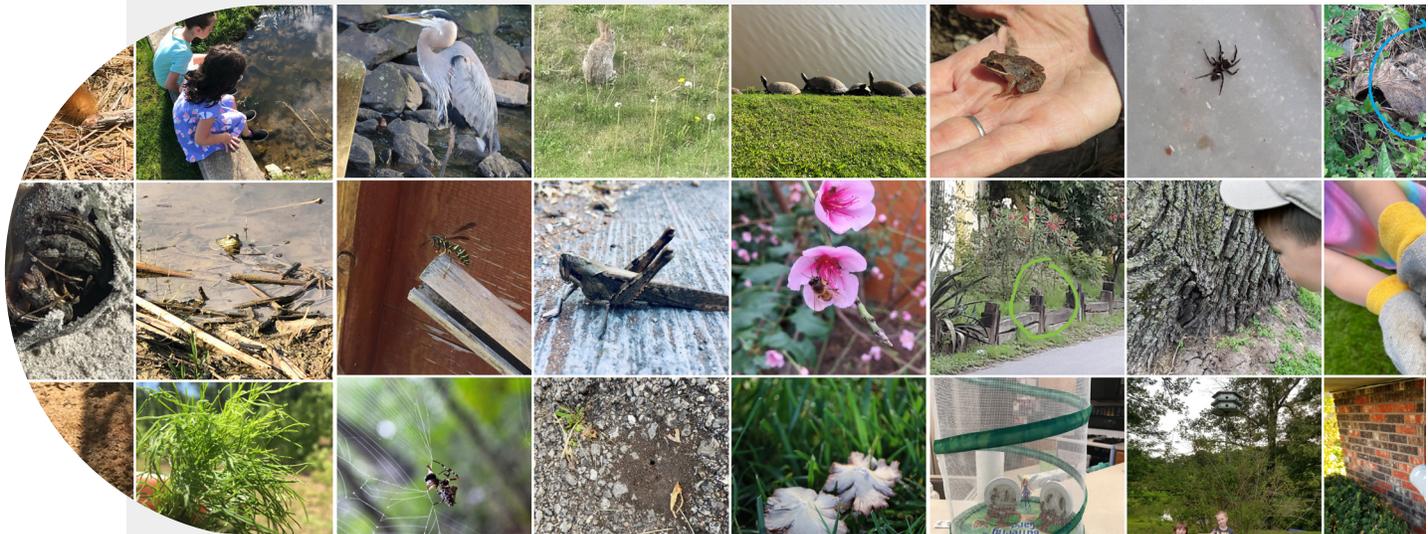
L'année 2020 a marqué la troisième année de notre partenariat quinquennal d'un million de dollars avec Canards Illimités, un chef de file de la conservation des terres humides et des oiseaux aquatiques. Covia a fourni un soutien financier et un leadership éclairé en siégeant au conseil d'administration de l'organisation de base bénévole pour favoriser la conservation des paysages, améliorer les milieux humides et accroître l'éducation sur l'importance des systèmes de zones humides pour les oiseaux aquatiques et l'écosystème environnant.

Célébrer la Journée mondiale de l'environnement

Pour célébrer la Journée mondiale de l'environnement, l'équipe environnementale de Covia s'est associée au Wildlife Habitat Council (WHC) pour créer une série de défis interactifs visant à encourager les employés et leurs familles à sortir, à explorer en toute sécurité et à documenter leur environnement naturel. Lors de chasses au trésor hebdomadaires sur le thème de la biodiversité, les employés et leurs familles ont recherché des preuves de la faune et du feuillage indigènes, prenant des photos à partager avec d'autres naturalistes de Covia.

La célébration a culminé le 5 juin 2020 – Journée mondiale de l'environnement – avec une discussion virtuelle en direct entre Campbell Jones, chef de l'exploitation de Covia, et Margaret O'Gorman, présidente du WHC. Cette discussion a porté sur l'importance de nos programmes environnementaux et sur la façon dont Covia a tiré parti de son partenariat avec WHC pour promouvoir l'intendance écologique.

La webdiffusion a célébré les gagnants de la participation finale de notre chasse au trésor sur la biodiversité ainsi que le gagnant du grand prix de notre 27e concours annuel de photos de calendrier du WHC.



Photos des chasses au trésor de la Journée mondiale de l'environnement.

Le bureau de Huntersville obtient la certification WHC

En 2020, notre bureau de Huntersville, en Caroline du Nord, est devenu le premier site administratif de Covia à être certifié par le Wildlife Habitat Council (WHC). Cela s'ajoute aux 19 autres installations Covia qui ont été certifiées par le WHC.

La Caroline du Nord abrite 36 espèces de serpents différentes; parmi ceux-ci, quatre sont protégées et six sont venimeuses. Notre équipe du WHC locale a créé un projet unique et engageant conçu pour éduquer les autres employés de Covia sur la flore et la faune locales, y compris les serpents.

Inspirée par un sentier pédestre à proximité et un étang qui abrite plusieurs espèces de serpents, l'équipe du WHC a cherché à partager des informations sur la biodiversité de la région et sur la façon d'identifier les différentes espèces. En partenariat avec un expert local en reptiles, l'équipe du WHC a offert une session d'apprentissage pratique pour améliorer la compréhension des avantages et de la protection des serpents.



Présentation de la Journée de la sécurité à Huntersville, en Caroline du Nord.



Les membres de l'équipe Covia découvrent les espèces de serpents locales.



Nos communautés

Nous croyons que lorsque nos communautés prospèrent, nous en bénéficions tous. Notre entreprise et nos employés s'efforcent d'avoir un impact considérable sur les communautés où nous vivons et travaillons en investissant du temps, des talents et des ressources financières. En vivant notre valeur Clearly Covia d'**Agir de manière responsable**, nous aidons à améliorer les communautés où nous vivons.

Investissement dans la collectivité

La politique d'investissement communautaire de Covia soutient l'investissement communautaire par le biais de subventions en espèces, de dons en nature et d'efforts bénévoles, y compris : 24 heures de temps bénévole annuel rémunéré, un don de contrepartie 1 : 1 jusqu'à 1000 \$ par an et un dollar pour les subventions aux bénévoles, qui fournit des subventions aux organisations exonérées d'impôts où les employés de Covia partagent bénévolement leur temps personnel et leur talent.

De plus, dans le cadre de la politique d'investissement communautaire, nous avons inclus un fonds d'aide en cas de catastrophe et de difficultés et d'aide aux employés. Nous savons que des catastrophes naturelles et d'autres tragédies personnelles se produisent et que de nombreuses personnes ne savent pas quoi faire ensuite ni où obtenir de l'aide. Nous avons donc créé un fonds qui aide nos membres de l'équipe Covia s'ils vivent une tragédie personnelle en raison d'une catastrophe déclarée comme telle par le gouvernement fédéral. Cette partie de la politique aide également les membres de l'équipe à soutenir activement leurs pairs Covia dans le besoin.

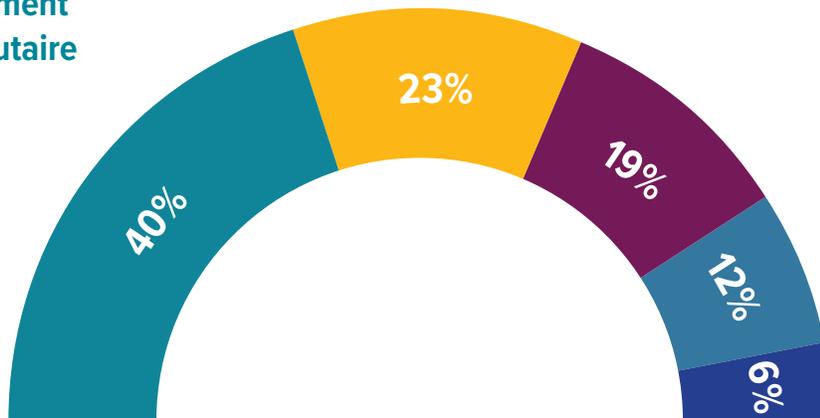
Comme pour toutes les parties de l'entreprise, notre stratégie d'investissement communautaire a été touchée par la pandémie de COVID-19. En 2020, nous avons modifié notre bénévolat pour respecter les restrictions de distanciation sociale et augmenté les dons financiers pour accroître l'impact. Au total, nous avons investi plus de **1,5 million de dollars** dans nos collectivités. En tant qu'entreprise, nous avons également consacré plus

de **900 heures** de bénévolat rémunéré et personnel en 2020. En 2021, nous prévoyons de créer des journées d'action Covia Cares pour mobiliser les employés autour du concept de redonner et de soutenir nos communautés locales.

Nos investissements s'articulent autour de quatre piliers : l'environnement, la santé et le bien-être, l'éducation et l'égalité sociale. Ce dernier a été ajouté en 2020 compte tenu de l'attention accrue que nous accordons à l'amélioration de la D&I. De plus, nous nous sommes engagés à allouer au moins 10 pour cent du budget annuel d'investissement communautaire de Covia aux organisations qui soutiennent la sensibilisation à l'égalité sociale. En 2020, nous avons dépassé cet objectif, malgré la mise en œuvre du pilier Égalité sociale en milieu d'année.

Nous sommes fiers de permettre aux employés dans nos installations d'orienter leurs investissements vers des projets locaux afin de maximiser notre impact dans nos communautés. Chaque installation a créé une équipe d'employés passionnés par le fait de redonner et qui a mené des efforts pour organiser la sensibilisation dans leurs communautés. À l'aide d'un budget désigné, chaque équipe a déterminé quels dons financiers et opportunités de bénévolat répondraient le mieux aux besoins de leur communauté locale. Plus de 150 employés dans toutes nos installations ont été impliqués dans ces démarches.

Investissement communautaire par pilier



Faits saillants de l'investissement communautaire mondial

En 2020, en plus de notre approche traditionnelle d'investissement communautaire, nous avons amélioré notre stratégie pour aider les personnes touchées par la pandémie de COVID-19 et intensifier les conversations sur la diversité, l'inclusion et l'égalité sociale. Nous avons soutenu des organisations et des causes couvrant quatre pays de diverses manières qui reflètent à la fois notre présence dans des pays spécifiques et les besoins uniques des communautés là-bas.

États-Unis

Partout aux États-Unis, Covia s'engage à être un partenaire communautaire solide et à soutenir les besoins locaux sur chaque site. Une grande partie de notre investissement communautaire en 2020 était axée sur le soutien à l'égalité sociale, aux premiers intervenants, aux banques alimentaires et aux parcs et à d'autres activités/organisations de plein air.

 <p>Égalité sociale</p> <p>Démontrant notre engagement à améliorer l'égalité sociale aux États-Unis, nous avons investi 25 000 \$ pour soutenir l'Equal Justice Initiative (EJI), une organisation dont la mission est de mettre fin à l'incarcération de masse et aux peines excessives afin de protéger les droits fondamentaux des Américains à risque. En plus de notre engagement envers EJI, en 2020, Covia a contribué plus de 82 000 \$ à Centraide localement au travers de notre empreinte pour lutter contre le racisme et les inégalités systémiques. À l'avenir, nous consacrerons 10 pour cent de notre budget d'investissement communautaire à des initiatives d'égalité sociale, un seuil que nous avons dépassé en 2020.</p>		
 <p>Premiers intervenants</p> <p>Covia a contribué à plus de 20 organisations avec des dons financiers ainsi que du temps de bénévolat pour soutenir les premiers intervenants et leur capacité à assurer la sécurité des communautés où nous vivons et travaillons.</p>	 <p>Banques alimentaires</p> <p>De nombreuses communautés et individus qui n'avaient jamais eu besoin de l'aide d'une banque alimentaire ou d'un service de repas avant la pandémie se sont soudainement retrouvés incapables de se permettre ces ressources essentielles. En 2020, nous avons soutenu plus de 20 banques alimentaires avec des dons financiers et en nature.</p>	 <p>Parcs et activités de plein air</p> <p>Avec l'utilisation accrue des parcs, des sentiers et d'autres activités de plein air pendant la pandémie, Covia a amélioré son financement pour soutenir ces zones qui ont fourni un sanctuaire indispensable à tant de personnes.</p>

Autres contributions notables :

<p>Soutien communautaire :</p> <p>ADA Jenkins, Centraide de la grande région de Cleveland, Crawford Sebastian Community Development Council, Fort Bend Cares, Centraide de Dunn</p>	<p>Organisations ayant pour mission de créer une société plus saine :</p> <p>Alzheimer's Association, A Family Cancer Foundation, Cops for Cancer, American Cancer Society, St. Jude Children's Research Hospital, Prayers for Maria, Courtney Jones Care and Cure Foundation</p>	<p>Améliorer la vie des enfants :</p> <p>Together We Rise, Dallas DASA, Johnson County Children's Advocacy Center, Angel Reach, Child and Family Advocates of Cuyahoga County</p>
--	--	--

Mexique

Sur nos sites mexicains, nous continuons d'être un partenaire communautaire solide et travaillons en étroite collaboration avec les gouvernements nationaux et locaux ainsi qu'avec les groupes communautaires pour avoir un impact large et intentionnel. En 2020, plus de 245 000 \$ ont été réinvestis dans les communautés locales au Mexique. Voici quelques exemples :

 <p>Plantation de plus de 69 000 arbres, dont 12 750 arbres cultivés dans les pépinières Covia</p>	 <p>Aide apportée à cinq écoles pour planter des arbres et pour peindre</p>	 <p>Pavage et arrosage de routes à Ahuazotepec et Jaltipan pour réduire la poussière et améliorer la qualité de vie dans la communauté</p>	 <p>Obtention de la certification d'industrie propre du gouvernement de l'Agence fédérale mexicaine pour l'environnement sur nos sites de Lampazos, Tlaxcala et Ahuazotepec pour avoir démontré la conformité à toutes les réglementations environnementales applicables</p>
 <p>Célébration de la troisième année d'un programme de bourses à Ahuazotepec qui permet aux employés de l'usine de recevoir une formation en informatique et d'obtenir leur diplôme d'études secondaires</p>	 <p>Collaboration avec le World Habitat Council pour certifier six sites au Mexique</p>	 <p>Collaboration avec le gouvernement local de Veracruz pour aider les femmes à développer une expertise en affaires et à développer et soutenir les petites entreprises</p>	 <p>Don de sable de Jaltipan pour soutenir un projet de remise en état du gouvernement visant à fermer une décharge à Veracruz et à protéger l'environnement local</p>

En outre, l'usine de Lampazos a poursuivi son programme de conservation des abeilles indigènes de la région. Les activités ont porté sur la formation et la sensibilisation, la construction et l'entretien d'hôtels à abeilles, la plantation d'arbustes à fleurs et le suivi des populations d'abeilles. Fin 2020, un total de 132 espèces d'abeilles indigènes ont été identifiées sur le site. Les employés sont activement engagés dans le projet et ont enrôlé leurs familles et les élèves des écoles primaires locales pour qu'ils se joignent au programme.

Canada

Dans nos installations canadiennes, notre équipe entretient des relations solides avec la population autochtone locale. Nous poursuivons également notre travail avec les groupes scolaires et communautaires pour fournir une éducation sur les pratiques minières et la façon dont nous soutenons les habitats locaux. Bien que la pandémie mondiale ait provoqué la suspension de plusieurs événements que nous parrainons traditionnellement en 2020, nous avons soutenu la communauté par d'autres moyens, notamment :

 <p>Embauche de couturières pour coudre des masques à donner à la communauté</p>	 <p>Don de masques et de désinfectant pour les mains à un tournoi de pêche pour enfants</p>	 <p>Apport d'un soutien financier à plusieurs organismes</p>	 <p>Don d'EPI aux travailleurs de la santé de première ligne</p>	 <p>Bénévolat pour aider à la construction d'abris extérieurs dans une école locale où les enfants entreposent leur équipement de sports d'hiver</p>
---	--	---	--	---

Danemark

Pendant la pandémie, notre usine au Danemark a produit un désinfectant pour les mains pour aider à garder la communauté locale en bonne santé et en sécurité. Dans le cadre des démarches de sensibilisation continues du site, nous soutenons un festival local d'une semaine qui favorise un esprit de communauté. Covia parraine également le stade de sport local à proximité de l'installation, permettant aux adultes et aux enfants d'accéder à des espaces verts favorisant la santé et le bien-être.



L'usine de Covia au Danemark.



Impacts communautaires et partenaire de choix

Covia croit qu'il faut être une entreprise citoyenne responsable et un voisin bienvenu. Nous prenons des mesures pour répondre activement aux intérêts publics dès le début du processus d'autorisation, pour participer au dialogue communautaire, pour faire preuve de transparence et pour déterminer des moyens de répondre aux besoins de nos communautés. Entretien de bonnes relations avec les communautés où nous vivons et travaillons fait naturellement partie de notre autorisation sociale d'opérer et nous permet de recruter et de retenir les talents.

- Covia entretient des partenariats solides avec les communautés locales à proximité de nos opérations et nous développons des plans d'action communautaires pour répondre aux besoins uniques de chaque communauté.
- Les directeurs d'usine se concentrent sur l'engagement communautaire, en répondant aux demandes de renseignements, aux opportunités et aux préoccupations et en déterminant des solutions.
- La communication régulière se fait par le biais de journées portes ouvertes, de réunions publiques, de rapports et de bulletins communautaires, d'appels téléphoniques, de médias locaux et d'événements communautaires. Certaines de ces actions ont été suspendues en 2020 pour respecter les recommandations de distanciation sociale.
- Nous évaluons les tendances du trafic local et visons à réduire le trafic associé à nos opérations pendant les heures de pointe, telles que les heures de pointe reliées à l'école ou au travail.

Campagne « Go Big, Stay Local »

Notre stratégie d'investissement communautaire a toujours consisté à répondre aux besoins de nos collectivités. Au début de la pandémie, nous avons soutenu nos communautés par des dons d'équipements de protection individuelle (EPI) et des dons financiers.

EPI

Après avoir pris connaissance des pénuries de respirateurs auxquelles de nombreux hôpitaux étaient confrontés en raison de la pandémie, les employés de Covia ont commencé à collecter les masques N95 et N100 excédentaires sur leurs sites pour en faire don aux travailleurs hospitaliers locaux et aux premiers intervenants. Les membres de l'équipe de notre site de Tunnel City, dans le Wisconsin, ont fait don d'un total de 100 respirateurs au service de police de Tomah. L'équipe de Menomonie, au Wisconsin, a fait don de demi-masques respiratoires et de cartouches, d'écrans faciaux et de masques N95 au Mayo Clinic Health System – Red Cedar. De plus, l'équipe d'Ottawa, au Minnesota, a fait don de respirateurs au Ridgeview Medical Center situé à proximité. Notre établissement de Kermit, au Texas, a fourni des masques respiratoires N95 au Midland Memorial Hospital.



Photo des dons de masques d'un établissement Covia.

Dons financiers

Covia a contribué 150 000 \$ afin de soutenir les efforts locaux pour aider les travailleurs de première ligne. Notre équipe a également fait des dons aux hôpitaux, aux premiers intervenants et aux banques alimentaires à travers notre empreinte. Un établissement a pu fournir les fonds nécessaires pour remplacer un réfrigérateur dans une banque alimentaire afin de s'assurer qu'aucun aliment ne soit gaspillé.

DEAR JAN,
 YOU AND YOUR COMPANY ARE WONDERFUL - THANK YOU! THESE ARE CRAZY TIMES FOR ALL OF US, BUT TRULY ALIGHTENING FOR OUR CLIENTS WHO HAVE LITTLE OR NO RESOURCES. PARENTS WITH CHILDREN WERE ABLE TO RELY ON SCHOOLS PROVIDING TWO MEALS - BREAKFAST AND LUNCH - BEFORE THE PANDEMIC. WITH EVERYONE AT HOME, MORE FOOD WAS NEEDED. THAT IS WHERE WE ARE ABLE TO HELP. THIS IS ONLY POSSIBLE BECAUSE OF OUR GIVING COMMUNITY - PEOPLE LIKE YOU. TO ADD MEAT TO MEALS, WE HAVE A FREEZER

GO DOWN AND USE ALL OF THE MEAT STORED IN IT. TO REPLACE IT WOULD TAKE FROM THE FUNDS WE USE TO PURCHASE FOOD. BECAUSE OF TROY BRODIE AND WEDRON, WE WERE ABLE TO REPLACE THE FREEZER AND USE OUR FUNDS TO BUY MORE MEAT. WHAT A BLESSING! I HAVE ORDERED A "DONATED BY TECHNISAND TROY BRODIE AND WEDRON SIVIGA" SIGN.
 THANK YOU - JAN

Une carte de remerciement envoyée à notre établissement pour le don d'un congélateur à Project Success.

Engagement à long terme pour la protection des voies navigables du Mexique

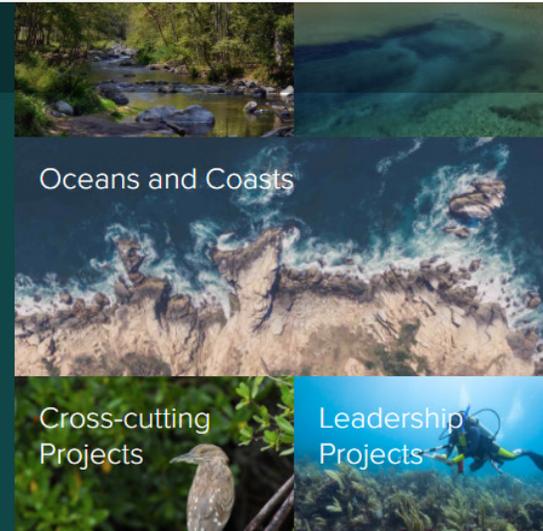
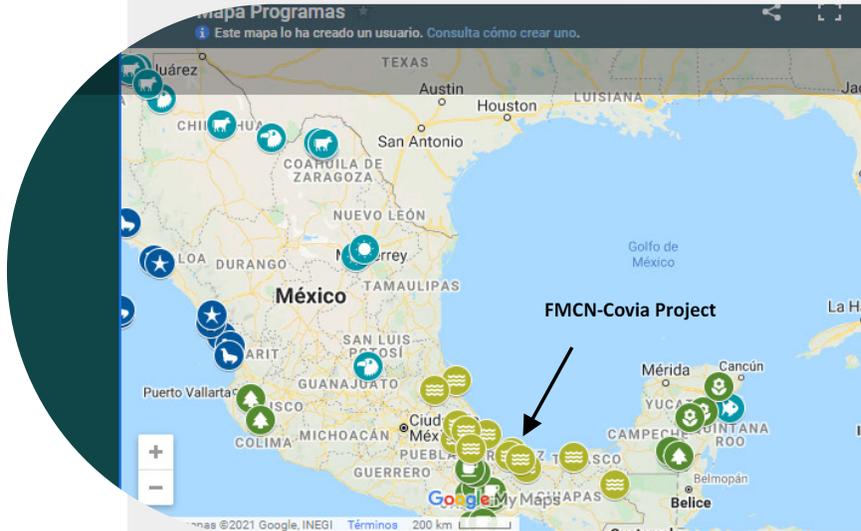
Dans le cadre de notre engagement à **Agir de manière responsable**, nous continuons à travailler avec le gouvernement et les communautés du Mexique à être un partenaire solide, ce qui implique d'être un employeur de choix, d'investir dans des projets locaux qui profitent aux résidents et de protéger l'environnement.

Alors que nous commençons à explorer l'expansion de nos installations de Jaltipan et de San Juan, nous avons travaillé avec le gouvernement mexicain et le gouvernement de l'État de Veracruz pour le faire tout en étant un partenaire respectueux de l'environnement. En conséquence, Covia a noué une alliance à long terme avec le Fonds mexicain pour la conservation de la nature (FMCN), une organisation à but non lucratif qui protège la biodiversité dans tout le pays. Notre investissement de 554 000 \$ dans le FMCN sera réparti sur 30 ans avec 38 500 \$ annuellement au cours des cinq premières années et 25 000 \$ annuellement pour les 25 années restantes.

Ces fonds soutiennent le projet Conservation des bassins versants côtiers dans le contexte du changement climatique (C6). C6 bénéficie à 14 communautés à faible revenu dans la partie supérieure du bassin de Coatzacoalcos et Papaloapan et à environ 90 familles en situation d'extrême pauvreté. Les résidents apprennent des pratiques agricoles et de plantation durables et les lits des cours d'eau et des rivières sont restaurés sur 150 hectares dans la région.



Collecte de semences pour une production agricole côtière durable.



Oceans and Coasts

Cross-cutting Projects

Leadership Projects

Emplacement du projet communautaire de Covia à Veracruz, au Mexique.

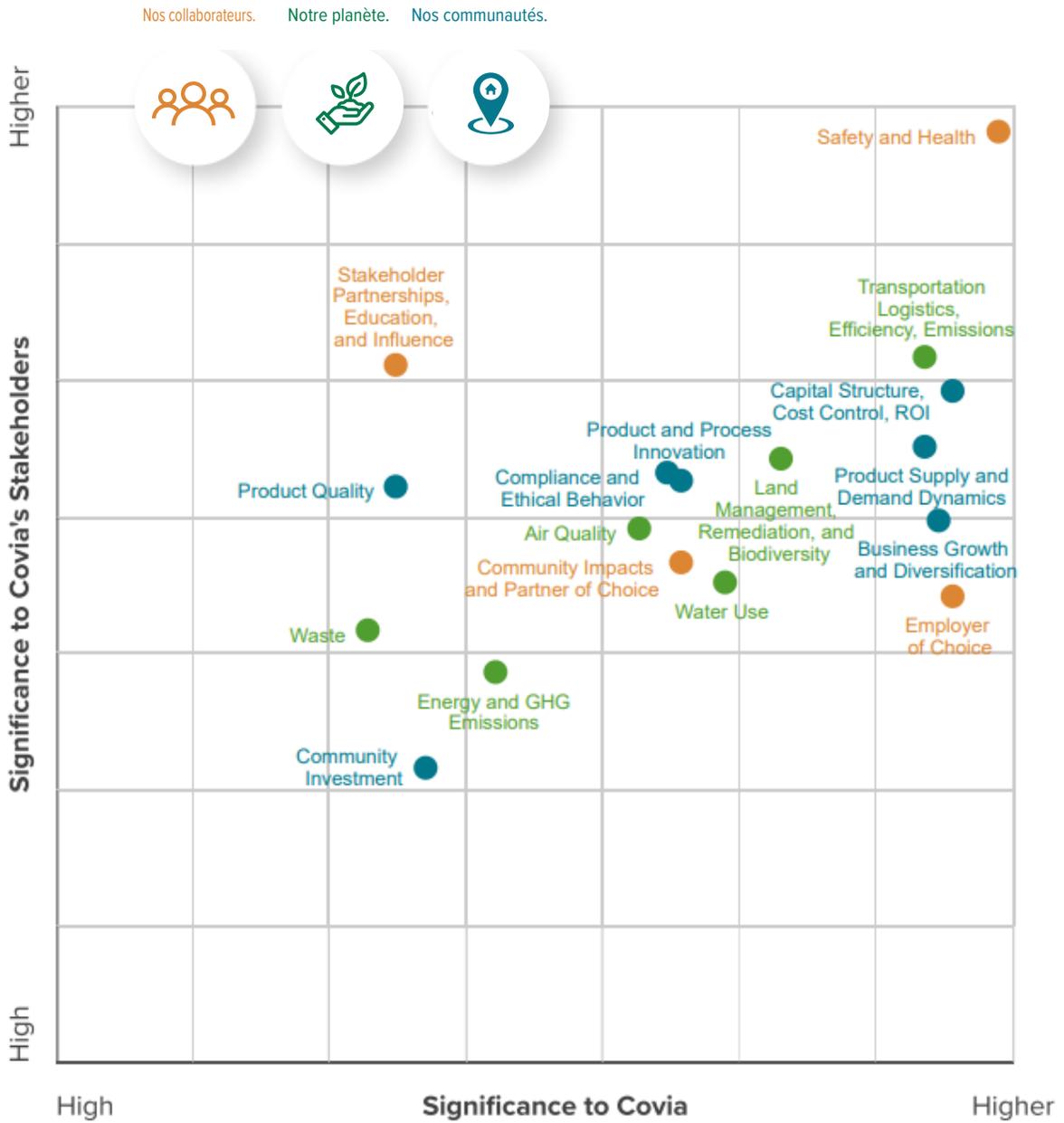


Nos thèmes d'importance relative

Peu après la création de Covia à la mi-2018, nous avons mené une évaluation de l'importance relative. Notre processus comprenait l'analyse comparative; une enquête interne, des entretiens et des ateliers; des entretiens avec les parties prenantes externes; et des entretiens avec les membres du Conseil. Nous avons utilisé ces résultats pour créer la matrice de l'importance relative et comme contribution à l'élaboration de ce rapport.

Photo de notre installation
de Fort Smith, Arkansas.

Matrice d'importance relative





Indice SASB

Cet indice SASB reflète les mesures et autres informations incluses dans la norme SASB de l'industrie des métaux et des mines que Covia suit et est pertinente pour notre entreprise, qui opère dans un sous-segment de l'industrie. Les mesures et les informations que nous ne suivons pas et/ou qui ne sont pas pertinentes ne sont pas incluses dans cet indice SASB.

Photo de fleurs prise à notre bureau de Huntersville, en Caroline du Nord.

Sujet	Métrique comptable	Code	Métrique/Discussion
Notre planète			
Émissions de gaz à effet de serre	Émissions mondiales brutes de portée 1, pourcentage couvert par les réglementations limitant les émissions	EM-MM-110a.1	314,9 mille tonnes métriques *Les données ne comprennent que les installations de production qui ont fonctionné pendant tout 2020 ou une partie de l'année
Émissions de gaz à effet de serre	Discussion de la stratégie ou du plan à long terme et à court terme pour gérer les émissions de portée 1, les objectifs de réduction des émissions et une analyse des performances par rapport à ces objectifs	EM-MM-110a.2	Voir la section Changements climatiques de Notre planète
Qualité de l'air	Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) CO, (2) NOx (hors N2O), (3) SOx, (4) particules (PM10), (5) mercure (Hg), (6) plomb (Pb), et (7) composés organiques volatils (COV)	EM-MM-120a.1	(1) CO - 484 tonnes (2) NOx - 1644,3 tonnes (3) SOx - 97,4 tonnes (4) Particules *Nous n'effectuons pas un suivi annuel dans toutes les usines, mais nous effectuons un suivi tel que requis par l'EPA (7) COV - 161 tonnes
Gestion énergétique	(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	EM-MM-130a.1	(1) Consommation totale d'énergie Consommation de gaz naturel : 38,5 millions d'unités thermiques Utilisation de diesel : 4,7 millions de gallons Consommation d'essence : 0,3 million de gallons Consommation de propane : 5,2 millions de gallons Consommation d'huile usagée : 3,4 millions de gallons (2) Pourcentage d'utilisation du réseau Environ 100 % de 478 millions de kWh (3) Pourcentage d'énergie renouvelable <1 %
Gestion de l'eau	(1) Eau douce totale prélevée, (2) eau douce totale consommée, pourcentage de chacun dans les régions avec un stress hydrique de base élevé ou extrêmement élevé	EM-MM-140a.1	Nous suivons l'eau douce prélevée sur 73 % de nos sites, dont 100 % des sites présentant un stress hydrique de base élevé ou extrêmement élevé. Nous développons une approche en plusieurs phases et une stratégie à long terme pour mesurer l'efficacité et le rendement de la gestion de l'eau dans les zones de stress hydrique.
Gestion de l'eau	Nombre d'incidents de non-conformité associés aux permis, normes et règlements relatifs à la qualité de l'eau	EM-MM-140a.2	2 exceptions agence et 0 efforts de mise en application
Gestion des déchets et des matières dangereuses	Poids total des résidus miniers, pourcentage recyclé	EM-MM-150a.1	3,4 millions de tonnes. Essentiellement, tous nos déchets de résidus miniers sont retraités ou utilisés comme remblai.

Gestion des déchets et des matières dangereuses	Poids total des déchets de traitement des minéraux, pourcentage recyclé	EM-MM-150a.2	6,1 millions de tonnes. Essentiellement, tous nos déchets minéraux sont finalement réutilisés comme remblai.
Gestion des déchets et des matières dangereuses	Nombre de bassins de retenue des résidus, ventilé par potentiel de danger MSHA	EM-MM-150a.3	142 bassins de captage de résidus au total <ul style="list-style-type: none"> • 65 - faible risque • 71 - risque faible à moyen • 6 - risque moyen
Impacts sur la biodiversité	Description des politiques et pratiques de gestion environnementale des sites actifs	EM-MM-160a.1	Voir la section Impacts sur la biodiversité de Notre planète
Impacts sur la biodiversité	Pourcentage de sites miniers où le drainage rocheux acide est : (1) prévu, (2) activement atténué et (3) en cours de traitement ou de restauration	EM-MM-160a.2	(1) Il y a 2 sites (ou 4 % des sites) où un drainage rocheux acide est prévu (2) 1 site (ou 2 % des sites) est activement atténué et (3) 1 site (ou 2 % des sites) est en cours de traitement
Impacts sur la biodiversité	Pourcentage de réserves (1) prouvées et (2) probables dans ou à proximité de sites bénéficiant d'un statut de conservation protégé ou d'habitats d'espèces en voie de disparition	EM-MM-160a.3	Endroits avec des espèces en péril connues situés sur le site : réserves prouvées 41 %; probables 40 %

Nos communautés

Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	Pourcentage des réserves (1) prouvées et (2) probables dans ou à proximité des zones de conflit	EM-MM-210a.1	0 %
Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	Pourcentage des réserves (1) prouvées et (2) probables dans ou à proximité des terres indigènes	EM-MM-210a.2	Réserves prouvées 1 % probables 5 %
Sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones	Discussion sur les processus d'engagement et les pratiques de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de la personne, les droits autochtones et les opérations dans les zones de conflit	EM-MM-210a.3	Nous consultons les Premières Nations et démontrons notre engagement à être de bons intendants de la terre par le biais du Wildlife Habitat Council et d'autres programmes.

Relations avec la collectivité	Discussion sur le processus de gestion des risques et des opportunités associés aux droits et intérêts de la communauté	EM-MM-210b.1	Voir la section Impacts communautaires et partenaire de choix de Nos communautés
--------------------------------	---	--------------	--

Relations avec la collectivité	Nombre et durée des retards non techniques	EM-MM-210b.2	0 jour
--------------------------------	--	--------------	--------

Nos collaborateurs

Relations de travail	Pourcentage de la main-d'œuvre active couverte par les conventions collectives, ventilé par employés américains et étrangers	EM-MM-310a.1	21 % É.-U. 67 % international 38 % globalement
----------------------	--	--------------	--

Relations de travail	Nombre et durée des grèves et lock-outs (note ci-dessous)	EM-MM-310a.2	0
----------------------	---	--------------	---

Santé et sécurité de la main-d'œuvre	(1) taux d'incidence totale MSHA, (2) taux de fréquence des quasi-accidents (NMFR) et (3) heures moyennes de formation en santé, sécurité et intervention d'urgence pour (a) les employés à temps plein et (b) les employés contractuels	EM-MM-320a.1	Taux d'incidence MSHA* (1) Employés 1,20 Entrepreneurs 0,19 (2) Taux de quasi-accidents* Employés 6,15 Entrepreneurs 0,00 (3) Heures moyennes de formation Employés 47 Entrepreneurs 30
--------------------------------------	--	--------------	---

Gouvernance

Éthique des affaires et transparence	Description du système de gestion pour la prévention de la corruption et des pots-de-vin dans toute la chaîne de valeur	EM-MM-510a.1	Voir la section À propos de l'entreprise
--------------------------------------	---	--------------	--

Métrique d'activité	Code	Métrique
Production (1) de minerais métalliques et (2) de produits métalliques finis	EM-MM-000.A	0
Effectif total du personnel	EM-MM-000.B	2163 employés***

***au 31 décembre 2020.