



**Nuestra gente.
Nuestro planeta.
Nuestras comunidades.**

Impulsados por nuestros valores de Clearly Covia.

Acerca de la empresa



41

Instalaciones de producción



30,5

Millones de toneladas vendidas



Más de 2000

Clientes



2163

Empleados

Covia es un proveedor líder de soluciones minerales diversificadas para los mercados del vidrio, la cerámica, el petróleo y gas, los revestimientos, los metales, la fundición, los polímeros, la construcción, la filtración de agua, los deportes y la recreación.

Covia brinda servicio a sus clientes industriales mediante una amplia gama de productos de alta calidad, que incluyen arena de sílice de alta pureza, nefelina sienita, feldespato, arcilla, caolín y materiales recubiertos, entregados a través de su amplia red de distribución. Covia ofrece a sus clientes del mercado de energía una selección incomparable de soluciones de apuntalantes, aditivos y productos recubiertos a fin de mejorar la productividad del pozo y abordar los desafíos de superficie y de fondo en todos los entornos de pozo posibles.

En nuestra transición a una empresa privada, implementamos cambios en la estructura de gerencia corporativa. Tras nuestra reestructuración, emergimos como una sociedad de responsabilidad limitada con una nueva Junta directiva de cinco miembros. Para obtener más información, visite <https://www.coviacorp.com/about-us/board-of-managers>.

Si bien ya no cotizamos en bolsa, seguimos empleando comportamientos propios de una empresa pública, como la realización de auditorías y el seguimiento de los indicadores de desempeño ambiental, de salud y seguridad a fin de garantizar una gerencia corporativa sólida.

A pesar de que presentamos un nuevo Código de conducta y ética empresarial a principios de 2021, no existen cambios materiales que señalar con respecto a la función del Código.

Índice

Descripción general

Mensaje ejecutivo	4
Acerca de este informe	5
Aspectos destacados de ESG	6
Estrategia de responsabilidad corporativa	7

Nuestra gente

Seguridad y salud	9
Empleador preferido	12

Nuestro planeta

Responsabilidad ambiental	17
Cambio climático	18
Impactos sobre la biodiversidad	19

Nuestras comunidades

Inversión comunitaria	23
Aspectos destacados de la inversión comunitaria global	24

Materialidad e índice SASB

Nuestros temas materiales	31
Índice SASB	33

Mensaje del presidente del consejo y director ejecutivo interino



Estimados accionistas de Covia,

2020 será recordado como el año en que la pandemia mundial cambió la forma en que vivimos y trabajamos. Estoy orgulloso de cómo los Miembros del equipo, guiados por nuestros valores Clearly Covia, se adaptaron durante este período de cambios significativos. Algunos ejemplos incluyen:

- **La seguridad primero:** Covia creó con rapidez un Equipo de respuesta COVID (CRT, por sus siglas en inglés) con el propósito de implementar las prácticas adecuadas para operar de manera segura.
- **Cumplir con nuestras promesas:** los miembros del equipo demostraron una gran dedicación y perseverancia al continuar brindando servicio a los clientes con los productos que necesitaban durante la pandemia.
- **Actuar con responsabilidad:** seguimos invirtiendo en nuestras comunidades, incluidos los programas de respuesta a pandemias. También comprometimos un mínimo del 10 por ciento del presupuesto anual de inversión comunitaria de Covia con el fin de asignarlo a organizaciones que realizan tareas de sensibilización sobre la igualdad social.
- **Ser diferente:** los miembros del equipo desarrollaron soluciones creativas a fin de ayudar a sus colegas, incluida la donación de grandes cantidades de mascarillas y respiradores a hospitales y servicios médicos que experimentaban una escasez sin precedentes. Los miembros del equipo también crearon coros a distancia que llevaron el canto y la alegría directamente a los hogares, así como muchas otras soluciones creativas para mantener seguras a sus comunidades y seres queridos durante este período sin precedentes.

La pandemia también tuvo un impacto significativo en los mercados con los que trabajamos. En respuesta, tomamos varias iniciativas, incluida una reestructuración financiera, a fin de crear una estructura de costos y capital más sostenible y mejor alineada con las necesidades de los clientes.

Como resultado de la reestructuración, ahora somos una empresa privada comprometida con prácticas de gobierno sólidas al mismo tiempo que mantendremos muchas de las funciones que teníamos como empresa pública. Esto incluye una nueva Junta con personas de diversos orígenes.

A lo largo de 2020, continuamos desarrollando nuestro historial de logros ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Con iniciativas como el suministro de productos que respaldan una economía circular hasta la creación de un Consejo de D&I dirigido por empleados, los miembros del equipo de Covia alcanzaron logros significativos para impulsar las iniciativas de ESG. Le invitamos a leer más sobre estos en este informe.

Agradecemos a nuestros empleados, clientes, proveedores, comunidades, inversores y otras partes interesadas por su ayuda para afrontar los desafíos de 2020. Como resultado del trabajo conjunto, ahora somos una organización más sólida y esperamos lograr un gran éxito al tiempo que respetamos nuestros valores Clearly Covia.

A handwritten signature in black ink that reads "Shawn D. Williams". The signature is fluid and cursive.

Shawn Williams
Presidente del consejo y director ejecutivo interino

Acerca de este informe

Gracias por su interés en el informe de responsabilidad corporativa (RC) 2020 de Covia. Este informe proporciona una actualización sobre nuestro recorrido de RC y comparte aspectos destacados e hitos de 2020. El informe se basa en los tres pilares de nuestros esfuerzos de RC:



Al igual que con el informe CR de 2019, estamos utilizando el estándar del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés) para la industria de metales y minería a fin de informar a las partes interesadas sobre nuestro desempeño en temas importantes y medir nuestro progreso. El estándar SASB se alinea bien con nuestras métricas operativas internas y satisface las necesidades de información sobre sostenibilidad y ESG de nuestros principales actores involucrados, incluidos empleados, clientes, proveedores, comunidades e inversores. Al final del informe se incluye una tabla que revela las métricas SASB. También continuamos informando sobre los temas de mayor prioridad según lo definido por la evaluación de materialidad realizada en 2018 y llevaremos a cabo una actualización de la evaluación de materialidad.

Esperamos que este informe le resulte informativo e interesante y anhelamos poder ofrecerle actualizaciones adicionales en el futuro. Agradecemos los comentarios, que puede enviarlos a Corporate.Responsibility@CoviaCorp.com.

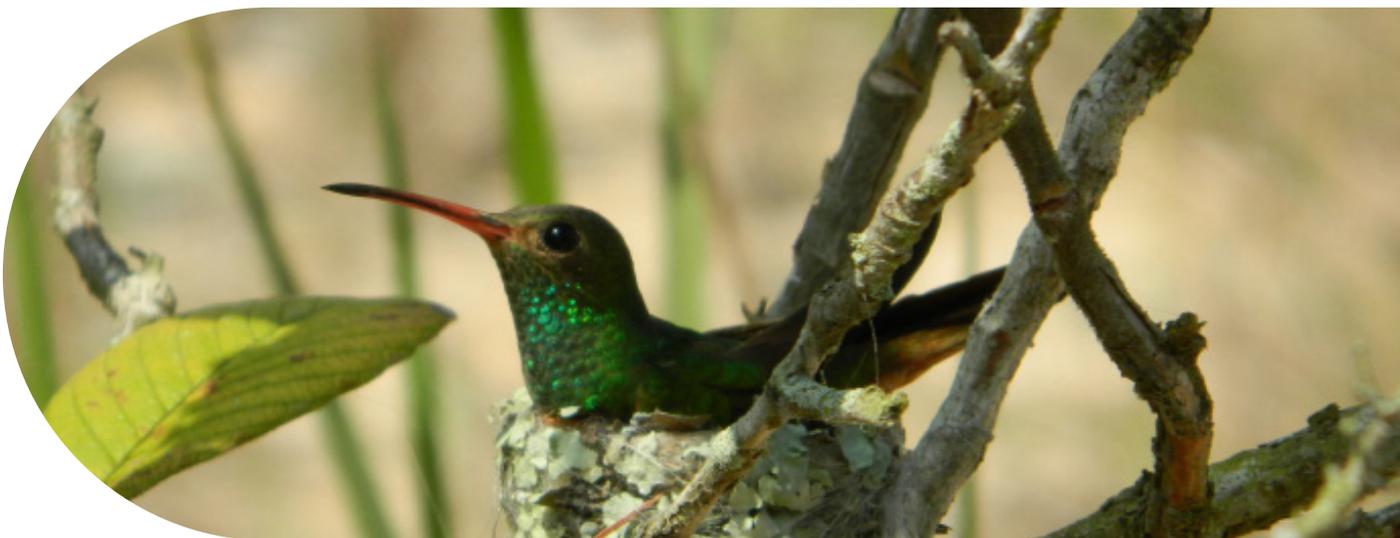


Foto de un colibrí tomada en las instalaciones de Jaltipán, México.

Aspectos destacados de ESG

<p>19 Wildlife Habitat Council (WHC, Consejo de la Vida Silvestre) Sitios certificados</p> 	<p>La Fundación Covia contribuyó con \$ 1,5M para organizaciones sin fines de lucro</p> 	<p>24 % Reducción de electricidad</p> 
<p>28 % Reducción de emisiones de GEI</p> 	<p>Certificación Clean Industry</p> 	<p>Las donaciones de ayuda COVID "Go Big, Stay Local" alcanzaron un total de \$ 150.000</p> 
<p>El Consejo de D&I fundado por empleados</p> 	<p>Recuperó 18 nidos de tortugas y liberó 148 crías de tortuga a la naturaleza.</p> 	<p>Se otorgó el Premio a la Seguridad del Presidente inaugural a la instalación de Portage</p> 
<p>Seguridad total Entrenamiento por persona 77 horas</p> 	<p>A partir de 2019 Tiempo perdido Tasa de incidencia .45</p> 	<p>Empleados que se ofrecieron como voluntarios un total de 900 horas</p> 

Descripción general de nuestra estrategia de responsabilidad corporativa

El enfoque de nuestras iniciativas de RC y el modo en que implementamos la estrategia continúan evolucionando y se ven influenciados tanto por nuestro recorrido como organización como por los eventos en el mundo que nos rodea. En 2021, esperamos avanzar en los esfuerzos de RC a medida que implementamos por completo un Grupo de trabajo de ESG dirigido por empleados y actualizamos la evaluación de materialidad a fin de alinearnos mejor con el estado actual de nuestro negocio. Seguir estos pasos nos ayudará a crear metas estratégicas a largo plazo que tengan un impacto positivo en Nuestra gente, Nuestro planeta y Nuestra comunidad. También nos enfocamos específicamente en expandir los esfuerzos de Diversidad e Inclusión (D&I) y seguimos comprometidos a fomentar una cultura de respeto, tolerancia e inclusión. Estamos decididos a ser parte de la solución mediante la evaluación continua de nuestras acciones y nos esforzamos por mantener el compromiso de tratarnos de manera respetuosa e igualitaria. Seguiremos trabajando como embajadores de estos mismos principios en las comunidades donde hacemos negocios y donde residen nuestros empleados. Nuestro éxito en la presentación de soluciones creativas en el lugar de trabajo será un enfoque clave en 2021 y a futuro. Puede encontrar más información sobre nuestros esfuerzos de D&I en la página 12 de este informe.

Esta estrategia se basa en los valores Clearly Covia, que son elementos fundamentales de la cultura y los comportamientos de Covia.

 <p>La seguridad primero.</p> <p>La seguridad comienza conmigo. Cumplir con reglas que salvan vidas. Llevar la seguridad al hogar.</p>	 <p>Ser diferente.</p> <p>Crear un lugar donde sucedan cosas audaces. Ser inclusivos y promover la diversidad. Hablar, escuchar y desafiar el status quo.</p>	 <p>Cumplir con las promesas.</p> <p>Ser responsable y confiar en los demás. Desarrollar equipos colaborativos y empoderarlos. Superar las expectativas. Celebrar el éxito.</p>	 <p>Actuar con responsabilidad.</p> <p>Proteger nuestro planeta. Fortalecer nuestras comunidades. Promover la prosperidad de todos los actores involucrados.</p>
---	--	---	---

Nuestros comportamientos y valores Clearly Covia (**La seguridad primero, Ser diferente, Cumplir con las promesas y Actuar con responsabilidad**) son la base de nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa. Estos valores se integran en todos los niveles de la organización, desde la Junta directiva y líderes superiores hasta los empleados en todos los sitios globales, y también guían lo que hacemos todos los días.

Nuestros esfuerzos de RC se centran en tres pilares:

Nuestra gente: nos esforzamos por crear un entorno seguro y saludable para cada empleado y queremos ser un empleador preferido para contratar, desarrollar y retener grandes talentos.

Nuestro planeta: reconocemos nuestro posible impacto y tenemos la responsabilidad de proteger el medio ambiente natural en todos los lugares donde trabajamos y vivimos.

Nuestras comunidades: nos esforzamos por tener un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos mediante la inversión de tiempo, talento y recursos financieros.



Nuestra gente

Nuestro compromiso es ser un empleador preferido, poniendo en práctica los valores Clearly Covia y ayudando a nuestra gente a prosperar. Esto significa trabajar a fin de garantizar que nuestros empleados cuenten con un entorno de trabajo seguro y saludable en todos los sitios a nivel global. Nuestro compromiso también se pone en práctica al promover diversidad e inclusión, mejorar las habilidades y la capacitación de los empleados y ofrecer compensaciones y beneficios integrales.

Miembro del equipo en las instalaciones de Best Sand en Chardon, Ohio.

Seguridad y salud

La seguridad primero es uno de los cuatro valores Clearly Covia. Además, la seguridad y la salud son las prioridades más importantes entre todos los temas de materialidad debido a su importancia para los actores involucrados y a la convicción fundamental de que todos los empleados merecen un entorno seguro, tanto en el trabajo como en el hogar. Tomamos numerosas medidas a fin de mejorar la seguridad de los empleados y sus familias.

Con el propósito de cumplir con este compromiso, contamos con programas para ayudar a garantizar la rendición de cuentas y la responsabilidad por la seguridad y la salud. Por ejemplo, con el fin de impulsar la responsabilidad de la alta gerencia, se estableció que la compensación del Director ejecutivo y de todo el equipo de liderazgo dependa, en parte, del desempeño anual en seguridad en el lugar de trabajo. Para estos ejecutivos, la seguridad es parte de la compensación basada en incentivos. Esto es consistente con el enfoque para fomentar una cultura impulsada por el desempeño.

Cuando el mundo se enfrentaba a la pandemia de COVID-19, pusimos un énfasis adicional en mejorar la seguridad y la salud de los empleados en todas nuestras ubicaciones. Reunimos un Equipo de respuesta COVID (CRT) que continúa desarrollando y monitoreando protocolos críticos de seguridad y salud, lo que permite a los empleados brindar servicios a los clientes de manera segura y dar apoyo a los empleados y sus familias en el hogar. Nos enorgullece informar que en 2020 cumplimos con todos los objetivos en términos de indicadores principales y rezagados (que ya son favorables en relación con los promedios de la industria), algo que solo podríamos haber logrado con el compromiso combinado de todos los empleados.

Seguridad del cliente y del contratista

Exigimos a los contratistas los mismos estándares de desempeño de seguridad a los que nos sometemos, que deben cumplir o superar las regulaciones federales, estatales y locales aplicables. Nuestro programa de seguridad para contratistas independientes incluye precalificación de seguridad y capacitación sobre el reconocimiento de advertencias de peligro. Esto incluye capacitación específica en el sitio para los visitantes y formación adicional para contratistas que trabajan en él durante períodos de tiempo prolongados.

A fin de promover la seguridad del cliente, actualizamos y proporcionamos hojas de datos de seguridad para todos nuestros productos. Esto permite a los clientes desarrollar pautas de seguridad y procedimientos de manipulación adecuados.

A continuación, se muestran los datos de salud y seguridad de toda la empresa de 2020 para empleados y contratistas.

El Premio a la Seguridad del Presidente, instituido en 2020, reconoce a las plantas operativas por aquellos logros significativos que promueven una sólida cultura de seguridad, y que identifican, previenen o corrigen los problemas relacionados con la seguridad, al tiempo que apoyan el valor **La seguridad primero** de Covia. Este premio se centra en el logro de indicadores críticos de rendimiento, incluyendo los incidentes con tiempo perdido, los incidentes de servicio modificados, las iniciativas relacionadas con la seguridad a tiempo, el muestreo de polvo a tiempo, las investigaciones de incidentes completadas en 28 días e incidentes cercanos al impacto. Todos estos elementos contribuyen a cumplir con los objetivos de producción de forma segura. En 2020, la planta de Portage, Wisconsin, ganó la primera edición del Premio a la Seguridad del Presidente.

Datos de salud y seguridad de 2020*

Tipo de trabajador	Índice de accidentes sólo con heridos	Tasa de cuasi accidentes	Incidente con tiempo perdido	Promedio de horas de capacitación
Empleado de Covia	1,20	6,15	0,45	47
Contratista de Covia	0,19	0,00	0,00	30
Promedio de empleados de MSHA	1,66	N/A	1,17**	N/A
Promedio de contratistas de MSHA	1,02	N/A	0,61**	N/A

Salud y seguridad de la fuerza laboral

Tasa de incidencia total de MSHA**	Tasa de cuasi accidentes**	Promedio de horas de capacitación
Empleados 1,20	Empleados 6,15	Empleados 47
Contratistas 0,19	Contratistas 0,00	Contratistas 30

* Las tasas se basan en los criterios utilizados por la Administración de Salud y Seguridad en Minas de EE. UU. Las tasas se calculan como el número de casos multiplicado por 200.000 dividido por el número de horas de trabajo.

**Tasa de días perdidos por accidentes no fatales de la Administración de Salud y Seguridad en Minas de EE. UU. (MSHA, por sus siglas en inglés)

El Premio a la Seguridad del Presidente, instituido en 2020, reconoce a las plantas operativas por aquellos logros significativos que promueven una sólida cultura de seguridad, y que identifican, previenen o corrigen los problemas relacionados con la seguridad, al tiempo que apoyan el valor

La seguridad primero de Covia. Este premio se centra en el logro de indicadores críticos de rendimiento, incluyendo los incidentes con tiempo perdido, los incidentes de servicio modificados, las iniciativas relacionadas con la seguridad a tiempo, el muestreo de polvo a tiempo, las investigaciones de incidentes completadas en 28 días e incidentes cercanos al impacto. Todos estos elementos contribuyen a cumplir con los objetivos de producción de forma segura. En 2020, la planta de Portage, Wisconsin, resultó ganadora de la primera edición del Premio a la Seguridad del Presidente (consulte la página 15 para obtener más información sobre el Premio y la planta ganadora).

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Nos comprometemos a implementar, poner en funcionamiento y mejorar continuamente nuestro Sistema de gestión de seguridad y salud (SHMS, por sus siglas en inglés) a fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro. Como parte de nuestro sistema SHMS, mantenemos políticas y procedimientos que se alinean con la especificación de evaluación de seguridad y salud ocupacional (OHSAS, por sus siglas en inglés) 18001 y cubren una amplia gama de temas, que incluyen la seguridad en minas, la protección contra caídas y la seguridad de quemadores/llamas. Contamos con un conjunto de Reglas para salvar vidas, así como con un plan de acción de emergencia que cubre una variedad de situaciones.

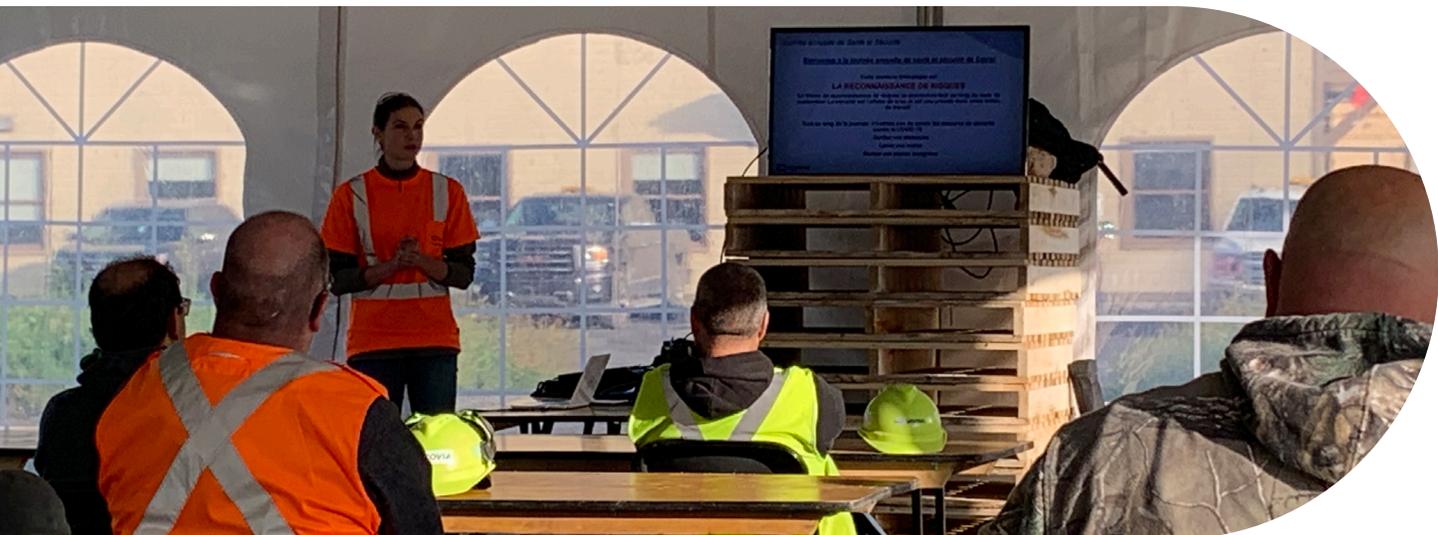
Nuestro sistema SHMS continúa evolucionando conforme identificamos e integramos las prácticas adecuadas emergentes

con el propósito de crear un conjunto uniforme de requisitos, políticas y prácticas en toda la empresa. También continuamos trabajando en áreas como la identificación de peligros, la capacitación y la seguridad en la oficina. Por ejemplo, en 2020, implementamos un proceso de auditoría de riesgos SLAM (siglas en inglés de “detenerse, mirar, analizar y gestionar”) en el terreno, que requiere que los gerentes de planta y operaciones realicen controles de calidad. Este proceso resultó en aproximadamente 1600 interacciones en el campo entre los gerentes y trabajadores de primera línea.

Capacitación en seguridad

Ofrecemos capacitación regular sobre nuestras políticas y procedimientos de seguridad, incluidos simulacros anuales de acción de emergencia. Los nuevos empleados que trabajan en logística y fabricación reciben un mínimo de ocho horas de capacitación en seguridad, y los nuevos empleados en las operaciones mineras reciben un mínimo de 24 y 40 horas de capacitación en seguridad para las operaciones de superficie y subterráneas, respectivamente. Ofrecemos instrucción de seguridad adicional en el campo, incluyendo capacitación basada en tareas, y requerimos capacitación de seguridad anual para todos los empleados de operaciones. Además, nuestro campo de capacitación de seguridad intensivo de varios días está diseñado para los nuevos empleados de seguridad y salud, los supervisores de primera línea, los gerentes de operaciones y de planta.

Nuestro compromiso con la capacitación en seguridad se mantuvo firme durante la pandemia de 2020. En pos de priorizar la seguridad de los empleados, los campos de entrenamiento básico presenciales se aplazaron hasta 2021. En su lugar, el equipo de profesionales de Seguridad y Salud llevó a cabo



Miembros del equipo que participan en el Día de la seguridad 2020.

teleconferencias mensuales regionales sobre el tema con los gerentes de planta, los gerentes de operaciones y recursos de seguridad y salud en el terreno. Mantuvimos el compromiso con nuestro Día de la seguridad anual al mismo tiempo que exigimos las protecciones de los CDC para COVID-19 (es decir, distanciamiento social, protección facial e higiene personal). Este programa respalda el objetivo ambicioso de cero daños y aumenta la conciencia y el conocimiento de las prácticas de seguridad entre los empleados. Cada sitio elige las actividades más relevantes para su operación, con un enfoque adicional en los riesgos clave conocidos en toda la empresa. El artículo principal de esta sección incluye más información sobre nuestro evento del Día de la seguridad 2020.

Investigación de incidentes

La prevención es nuestro enfoque principal con respecto a lesiones y enfermedades. Nuestro enfoque conductual para la seguridad y la salud, llamado “La seguridad comienza conmigo”, se concentra en brindar devoluciones positivas cuando se observan comportamientos seguros y saludables. Creemos que al reforzar de forma positiva los comportamientos seguros y saludables, estos se integran en las acciones cotidianas.

Seguimos trabajando en promover el conocimiento de la situación por parte de los supervisores y trabajadores de primera línea a fin que puedan identificar los riesgos o peligros antes de que se conviertan en incidentes menores. Nos enfocamos específicamente en la salud de manos, hombros y espalda y en reducir el potencial de resbalones, tropiezos y caídas. Nos esforzamos por crear una cultura en la que se espera y valora la notificación de inquietudes, riesgos y peligros potenciales y cuasi accidentes.

Cuando ocurren incidentes, contamos con un enfoque sólido y sistemático para determinar los principales factores contribuyentes. Nuestro método de análisis de causa de incidentes (ICAM, por sus siglas en inglés) centra las investigaciones en las defensas fallidas o faltantes y los factores organizativos que contribuyen. Los aprendizajes extraídos de este enfoque se utilizan para mejorar los procesos, los procedimientos y la capacitación en seguridad y se comparten ampliamente en toda la organización.

Salud laboral

Covia se ocupa de proteger a los empleados frente a la posible exposición al polvo de sílice cristalina respirable y pone en práctica una jerarquía de controles a fin de limitar la exposición. Realizamos, de forma regular, un monitoreo de la exposición al polvo a través de muestreos de área tanto personal como general. Se investigan los puestos o áreas de trabajo y se evalúan iniciativas que reducen las exposiciones.

Gestionamos un sólido programa de vigilancia médica para los empleados de la planta a fin de ayudar a proteger y reducir el riesgo de enfermedades ocupacionales como la silicosis. Este programa incluye radiografías de tórax bienales, pruebas de función pulmonar y pruebas de ajuste del respirador. También requerimos que una muestra representativa de trabajadores use dispositivos de monitoreo de exposición que recolectan polvo respirable a fin de cuantificar la exposición.

Además, incorporamos la salud ocupacional en el desarrollo de los productos. Por ejemplo, nuestra arena tratada con DST™ (Tecnología de supresión de polvo) ayuda a los clientes a reducir la exposición a la sílice respirable y a cumplir con las normas de OSHA para los límites de exposición permitidos. En



La tecnología de supresión de polvo (DST) es un recubrimiento que reduce la sílice respirable. Esta oferta innovadora ayuda a los clientes a mejorar la seguridad de los empleados y cumplir con los nuevos estándares de OSHA.

nuestro negocio de fundición, nuestra tecnología avanzada de revestimiento de resina Technisand® permite a los usuarios reducir la contaminación peligrosa del aire, los niveles de formaldehído libre y fenol libre en comparación con las arenas de fundición tradicionales, lo que crea un entorno más seguro para los empleados de las fundiciones y las comunidades que las rodean.

Empleador preferido

Aspiramos a ser un empleador preferido, guiados por nuestros valores Clearly Covia: **La seguridad primero, Ser diferente, Cumplir las promesas y Actuar con responsabilidad.** Nos tomamos este papel en serio y trabajamos de forma proactiva a fin de crear un entorno de trabajo que apoye a nuestros empleados mientras trabajen en Covia.

Diversidad e inclusión (D&I)

En 2020, Covia puso un mayor esfuerzo en sus iniciativas de D&I, a apartir del compromiso de Richard Navarre, ex Director ejecutivo y presidente, de mejorar la D&I en toda la organización. Abogó por la necesidad de avanzar con una visión reflexiva y con rapidez a fin de lograr un impacto significativo.

El Comité directivo de D&I de Covia, que está compuesto por líderes superiores y es el patrocinador ejecutivo de los esfuerzos de D&I de la empresa, reunió un Consejo de D&I compuesto por miembros multifuncionales y diversos de varias ubicaciones. Todos los miembros tuvieron que postularse para el puesto y fueron evaluados en un proceso de revisión exhaustivo. La función principal del Consejo es desarrollar la próxima campaña de la estrategia de D&I de Covia y crear un plan de implementación que pueda llevarse a cabo. Esto incluye evaluar los procedimientos y documentos actuales para garantizar que sean inclusivos y, al mismo tiempo, crear nuevas vías a fin de mejorar la D&I. Además, Covia está trabajando con un experto externo para apoyar la adopción e implementación de las prácticas adecuadas.

Gestión del talento

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

La inversión en nuestra plataforma de aprendizaje electrónico que realizamos en 2019 resultó fructífera, ya que comenzamos a ofrecer un número creciente de clases virtuales y capacitación en 2020. Hicimos la transición completa de toda la capacitación legal y de cumplimiento a la nueva plataforma y comenzamos a incorporar a ella nuestra capacitación en seguridad. Además, otras áreas de la organización que tienen sus propios cursos de formación están comenzando a implementarlos a través de nuestra plataforma de e-learning. Al utilizar un sistema centralizado, todos los empleados tienen acceso al aprendizaje en línea y podemos desarrollar planes de aprendizaje y realizar un seguimiento del progreso de manera más eficiente.

En 2020, continuamos ofreciendo Covia Leadership Experience (CLE, por sus siglas en inglés). Esta serie de talleres brinda apoyo al crecimiento y desarrollo de nuestros líderes en varios puntos de sus carreras, desde gerentes funcionales principiantes hasta líderes superiores. Como parte del proceso de planificación de la sucesión, nuestros gerentes y líderes también cuentan con mejor capacitación para identificar a la próxima generación de líderes de Covia. De cara al futuro, planeamos expandir la experiencia CLE con programación y cursos adicionales.

Conozca la Junta de Diversidad e Inclusión 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



Nuestro programa de gestión del desempeño incluye un enfoque holístico para el crecimiento y desarrollo del talento. Con un enfoque centrado en promover una cultura de desempeño y responsabilidad, el proceso incluye comentarios formales e informales entre el gerente y el empleado a fin de reforzar los valores, comportamientos y responsabilidades que se esperan de todos los empleados de Covia. El sistema de gestión del desempeño UKG (antes UltiPro) fue lanzado en mayo de 2020 y permite a los líderes trabajar con los empleados a fin de establecer objetivos anuales alineados con su rol funcional, que se rastrean y miden durante todo el año para hacer seguimientos informales y revisiones formales. Los empleados también participan en capacitaciones en línea sobre seguridad y ciberseguridad que se transferirán a Polaris, el sistema de gestión de aprendizaje de Covia, lo que permite un acceso más fácil y un mejor seguimiento.

Involucrar a nuestros empleados

El compromiso de los empleados siempre ha sido importante para el éxito de Covia y, en 2020, se volvió aún más fundamental debido al impacto de la pandemia de COVID-19 sobre la organización, los empleados y sus familias. Hicimos un esfuerzo concertado para conectarnos y apoyar a los empleados en todas nuestras ubicaciones. También aprovechamos los comentarios de la encuesta de participación de empleados de 2019 para que estas interacciones fueran más significativas. Esto incluyó comunicaciones más frecuentes de nuestro Director ejecutivo y el equipo de liderazgo, así como un mayor uso de Covia Go!, una aplicación que brinda información importante de la empresa a todos los empleados, incluidos aquellos que no tienen acceso a una cuenta de correo electrónico o Intranet de la empresa. A fines de 2019 y principios de 2020, más de 180 empleados participaron en grupos focales; los resultados se utilizarán para mejorar los grupos de participación de los empleados, incluido nuestro Consejo de D&I.

Dado que no podíamos reunirnos en grupo, en 2020 gran parte de nuestra actividad habitual de participación de los empleados se llevó a cabo de manera virtual. Organizamos eventos anuales como el Día de la seguridad y nuestra celebración del Día Mundial del Medio Ambiente en plataformas virtuales, lo que permitió la participación de empleados de todas las ubicaciones. Los artículos destacados de este informe incluyen más información sobre ambos eventos. Otra vía para la comunicación de los empleados es el boletín "Sand Paper", que se distribuye a todos los empleados y destaca a aquellos empleados y grupos que personifican los valores Clearly Covia.

Mirando hacia el futuro, planeamos aumentar aún más las comunicaciones con los empleados y aprovechar la plataforma de aprendizaje electrónico para desarrollar e impartir cursos

para empleados que se relacionen con sus roles funcionales o específicos del trabajo. Nuestro objetivo es profundizar nuestra cultura y aumentar la participación, ayudando a los empleados a comprender mejor de qué manera su función ayuda a nuestros clientes.

Gestión del personal

A partir del 31 de diciembre de 2020, alrededor del 38 por ciento de nuestros empleados formaban parte de contratos colectivos de trabajo en los EE. UU., Canadá y México. Seguimos teniendo relaciones sólidas con los representantes sindicales e históricamente hemos podido extender y renegociar con éxito los acuerdos de negociación colectiva a medida que expiran. En casi 20 años, no hemos experimentado un paro laboral significativo o una huelga en ninguna de nuestras instalaciones. No empleamos trabajo infantil ni trabajo forzado en nuestras operaciones en ningún país. Tampoco nos vinculamos a sabiendas con un proveedor que, de forma directa o indirecta, participe en trabajo infantil o forzado.

Compensación y beneficios

A fin de reclutar y retener empleados talentosos, Covia ofrece paquetes competitivos de compensación y beneficios.

A fines de 2020, el 62 por ciento de nuestros 2163 empleados estaban radicados en los EE. UU. Si bien la compensación y los beneficios específicos varían a nivel mundial y se basan en prácticas regionales, nuestros empleados por horas y de tiempo completo asalariados en EE. UU. reciben un paquete integral de beneficios que incluye:

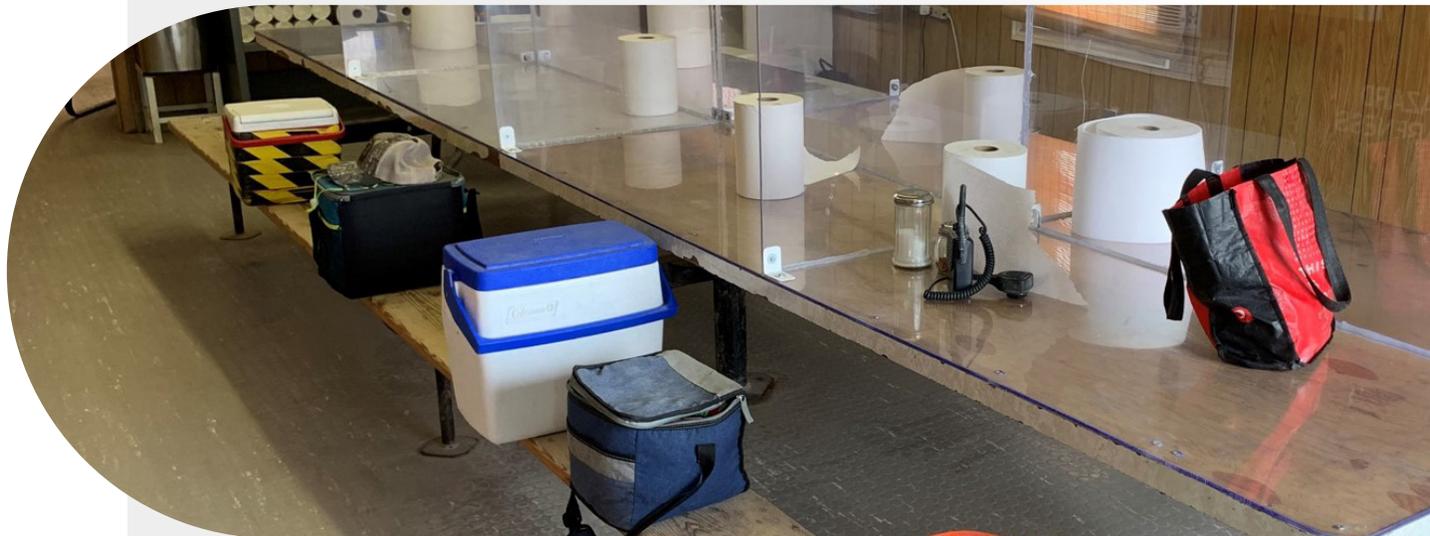
- Beneficios médicos, dentales y oftalmológicos integrales para empleados, cónyuges y dependientes, con atención preventiva gratuita incluida.
- Programa de ahorros para la jubilación 401(k) con contribuciones de contrapartida de la empresa.
- Beneficios de seguro de discapacidad a corto y largo plazo.
- Cuentas de gastos flexibles tanto para el cuidado de la salud como para el cuidado de dependientes.
- Cuenta de ahorro para la salud con aporte de la empresa.
- Seguro de vida y de muerte accidental o desmembramiento para empleados.

Cómo ayudamos a los empleados durante una pandemia

Cuando la pandemia de COVID-19 se extendió por todo el mundo, brindar apoyo a los empleados se convirtió rápidamente en una de las principales prioridades. Covia reunió un Equipo de respuesta COVID (CRT) multifuncional responsable de desarrollar e implementar políticas y procedimientos para mantener a los empleados seguros y saludables tanto en el trabajo como en el hogar. En su tarea conjunta, el CRT:

- Desarrolló estándares para que todas las instalaciones los implementen a nivel local, tales como distanciamiento social, protección facial, higiene personal y prácticas adecuadas de desinfección de superficies y equipos.
- Aumentó las comunicaciones con los empleados mediante mensajes específicos del sitio y de toda la empresa.
- Capacitó a nuestra fuerza laboral con información científica sobre COVID-19 y formas de mantenerse seguro y saludable.
- Brindó tiempo libre remunerado (PTO, por sus siglas en inglés) adicional a los empleados que se estaban recuperando del COVID-19 o ayudando a familiares que estaban infectados, requerían estar en cuarentena o necesitaban tiempo libre para el cuidado infantil.

El CRT continúa monitoreando la pandemia y actualiza las políticas y procedimientos según sea necesario. Por ejemplo, a partir del lanzamiento de las vacunas contra el COVID-19, Covia proporciona información científica actualizada adicional sobre la vacuna y el PTO a los empleados que la reciben.



Se instaló plexiglás en las salas de descanso para que los miembros del equipo puedan almorzar con seguridad.

El sitio de Portage gana la primera edición del Premio a la Seguridad del Presidente

2020 marcó el lanzamiento del Premio a la Seguridad del Presidente, que reconoce a un sitio por sus logros ejemplares en la protección de la seguridad y la salud de los empleados. La primera edición del premio fue para la planta de Portage en Wisconsin.

Una de las formas en que ponemos en práctica nuestro valor **La seguridad primero** es a través del reconocimiento a los miembros del equipo de Covia y a las plantas que superan las expectativas con su dedicación a la seguridad. Gracias a los miembros del equipo de la planta de Portage por liderar el camino en nuestra experiencia de seguridad. Este premio es una de las formas en que expresamos nuestro agradecimiento por su dedicación a **La seguridad primero**.

A través de sus esfuerzos colectivos, el sitio de Portage alcanzó los siguientes resultados:

- Cero incidentes con tiempo perdido.
- Cero incidentes de servicio modificado.
- El 100 por ciento de las acciones relacionadas con la seguridad se completaron a tiempo.
- El 100 por ciento del muestreo de polvo se completó a tiempo.
- El 100 por ciento de las investigaciones de incidentes se completaron en 28 días.
- Se registró el índice más favorable de incidentes cercanos a choques dentro de Covia.



En reconocimiento a este logro, los miembros del equipo de Portage recibieron un premio monetario, una chaqueta Covia y tendrán un evento de celebración con el equipo de liderazgo (una vez que se levanten las restricciones para viajar). Además, el trofeo del Premio del Presidente permanecerá en la planta de Portage como un recordatorio de la dedicación y el compromiso del equipo con **La seguridad primero**.



Miembros del equipo de la instalación de Portage.

Nuestro planeta

Con plantas que operan en distintos lugares de América del Norte y en Dinamarca, reconocemos nuestro impacto potencial y la responsabilidad de proteger y restaurar el medio ambiente natural.

En 2020, demostramos nuestro compromiso con el mundo natural al aprobar nuestra última declaración medioambiental. Esta declaración afirma nuestro compromiso para abordar problemas importantes de responsabilidad ambiental y confirma nuestros esfuerzos para operar de manera sostenible y ser buenos administradores de la tierra bajo nuestro cuidado. La creación y difusión de la declaración son hitos importantes en nuestra dedicación continua y énfasis permanente en el liderazgo ambiental global, el cumplimiento, la protección y la conservación de la energía y los recursos naturales.

La visión de nuestra declaración medioambiental destaca el compromiso de Covia para cumplir o superar los requisitos de cumplimiento medioambiental a través del aumento de la conciencia sobre el medio ambiente, la gestión proactiva de los riesgos medioambientales, la promoción del uso más eficiente de los recursos, el fomento de la conservación de la vida silvestre y el hábitat, el mantenimiento de vínculos sólidos con los actores involucrados y la protección de la tierra donde operamos.



Un zorro en nuestras operaciones de NSO.

Responsabilidad ambiental

Nuestra declaración medioambiental actualizada establece un enfoque integral para la protección del medio ambiente. Covia llevará a cabo sus actividades como un ciudadano corporativo responsable y se esforzará por:

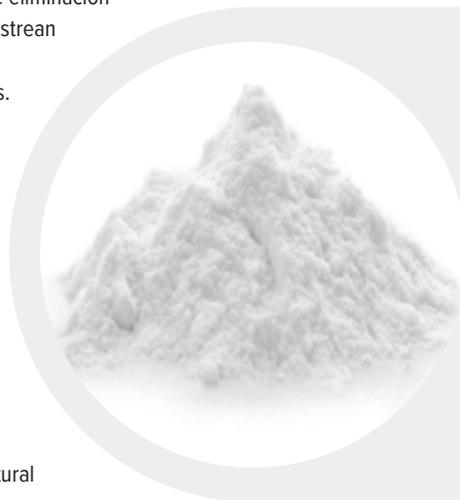
- Cumplir con los requisitos ambientales aplicables y los estándares de la industria
- Comprender los posibles impactos al medio ambiente y minimizar los riesgos y responsabilidades
- Operar de manera sustentable
- Ser buenos administradores de la tierra bajo nuestro cuidado

Las diferentes plantas de Covia producen una variedad de productos y soluciones con el fin de fomentar un planeta mejor, entre ellos arena de grado de vidrio para envases sostenibles, sílice micronizada para la fibra de vidrio que reduce el consumo de energía y arena para filtración de agua. A lo largo de nuestro proceso de desarrollo de productos, nos enfocamos en nuevas ofertas que promuevan una economía circular y una mayor eficiencia de los recursos naturales. Nuestros compromisos con el aire y el agua limpios, el desperdicio limitado, el bajo uso de energía, el uso seguro y sostenible de la tierra se integran en todas nuestras operaciones.

Residuos

El manejo adecuado de los desechos minerales y operativos va más allá del cumplimiento de las regulaciones a fin de garantizar la seguridad de empleados y comunidades y, al mismo tiempo, la protección del medio ambiente natural. Todos los años revisamos los planes de eliminación de residuos minerales que rastrean y contabilizan los residuos generados en nuestras minas.

Los programas de reciclaje específicos del sitio en varias instalaciones benefician a nuestras comunidades locales. Estas y otras iniciativas locales similares permiten a los empleados realizar cambios impactantes en su rutina diaria y así proteger nuestro entorno natural compartido.



Agua

La gestión eficiente del uso del agua y la protección de su calidad en la descarga protege a las comunidades y evita interrupciones comerciales. Cada uno de nuestros sitios sigue un plan de manejo de aguas superficiales único diseñado para cumplir con los requisitos regulatorios locales, estatales y federales. Todos los sitios también completan evaluaciones de riesgo del agua a fin de garantizar la continuidad del negocio y, cuando corresponda, identificar y evaluar los impactos operativos.

Nuestros esfuerzos sostenidos marcan una diferencia tangible en las comunidades en las que operamos.

En México, por ejemplo, redujimos el consumo de agua como parte de un plan de inversión comunitaria intencional y presentado en auditorías ambientales voluntarias impulsadas por el gobierno federal, lo que otorgó tres certificaciones de industria limpia en tres plantas, demostrando el compromiso de Covia de ser administradores ambientales responsables para los residentes. Los detalles adicionales acerca de esta iniciativa pueden encontrarse en la sección Comunidades de este informe.

En Canadá, estamos llevando a cabo un proyecto de modernización de varios años en las operaciones de nefelina sienita. Además de una mejora en la seguridad de los trabajadores y una ampliación de la capacidad para satisfacer la creciente demanda de este mineral, la modernización tendrá múltiples beneficios ambientales, incluyendo una mayor eficiencia energética, una mejor retención de aguas pluviales y un sistema séptico mejorado. Esperamos completar este proyecto a fines de 2021 o principios de 2022.

Covia ofrece a sus clientes nefelina sienita, un mineral único que brinda múltiples beneficios:

- **Seguridad del trabajador:** sin sílice respirable
- **Seguridad del cliente:** reduce la necesidad de compuestos orgánicos volátiles en las pinturas
- **Impacto ambiental:** reduce el punto de fusión del brillo, lo que a su vez reduce la composición energética de los clientes del sector del vidrio

Cambio climático

La minería es un negocio que consume mucha energía. Reducir el consumo de energía y gestionar el riesgo es vital para operar de manera eficiente, reducir costos y disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Monitoreamos y recopilamos emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2 y datos de uso de energía en nuestras minas e instalaciones de procesamiento.

En 2020, nuestros esfuerzos incluyeron aumentar el uso de combustibles más limpios, impulsar la eficiencia operativa y optar por participar en un programa de impuestos al carbono de EE. UU. que brinda los beneficios duales de una reducción de las emisiones de combustible y un ahorro de costos.

Revisamos minuciosamente el proceso logístico a fin de optimizar todas las oportunidades y mejorar aún más la experiencia del cliente. Nuestra producción consolidada condujo a una utilización más alta y más eficiente en nuestras plantas, lo que tiene como resultado una reducción del consumo de energía. De cara al futuro, estamos explorando la automatización

de procesos logísticos a fin de mejorar la velocidad, reducir aún más el uso de energía y de papel. Al fomentar una mayor colaboración y coordinación entre los departamentos de Covia y ejecutar modelos de simulación con regularidad, estamos mejor posicionados para proteger el medio ambiente natural sin dejar de **Cumplir con las promesas**.

Continuamos rastreando y cuantificando las emisiones al aire, incluidos los GEI, en cada una de nuestras operaciones. Asimismo, establecemos líneas de base contra las cuales medir el progreso futuro. Controlamos el polvo fugitivo, las partículas y otros tipos de emisiones al aire relacionadas con la extracción, el procesamiento y el transporte de los productos, en especial el polvo de sílice cristalina respirable (SCR). Seguir mecanismos de control avanzados, como el uso de controles de banda, colectores de polvo y rociadores húmedos, ayuda a mitigar el impacto. Además, requerimos prácticas de manipulación seguras en todas nuestras actividades.

Uso total de energía

	2019*	2020	
Fuente de energía	Cantidad consumida	Cantidad consumida	Cambio 2020 vs. 2019
Electricidad	634,0 millones de kWh	478 millones de kWh	-156
Gas natural	62,9 millones de termias	38,5 millones de termias	-24,4
Propano	5,2 millones de galones	5,2 millones de galones	0
Diésel / Aceite usado	7,5 millones de galones	8,1 millones de galones	0,6
Gasolina	0,4 millones de galones	0,3 millones de galones	-0,1
Toneladas vendidas	30,5 millones	23 millones	-7,5

Emisiones de GEI

	2019*	2020	Cambio 2020 vs. 2019
Alcance	Toneladas métricas CO ₂ e	Toneladas métricas CO ₂ e	
Alcance 1	438,8 mil	314,9 mil	-123,9
Alcance 2	446,7 mil	297,8 mil	-148,9

El Alcance 1, o emisiones directas, y el Alcance 2, o emisiones indirectas, se determinan a través de las entradas medidas de la instalación (combustibles) y los factores de emisión establecidos por la EPA de EE. UU. para CO₂ y CO₂e.

*Los datos no incluyen las plantas de Calera, Alabama y Winchester & Western Railroad, que se vendieron en el tercer trimestre de 2019.



Impactos sobre la biodiversidad

En Covia, la gestión responsable de la tierra es un elemento central de nuestra política medioambiental. Reconocemos la importancia de nuestro papel en la viabilidad a largo plazo de estas tierras compartidas y su impacto en la comunidad en general.

Sólidas prácticas de recuperación recorren todo el ciclo de vida de las operaciones mineras, incluyendo el desarrollo, la operación, la rehabilitación antes de la mina y posterior. Al reconocer que las comunidades en las que operamos son tan únicas como nuestras soluciones personalizadas, podemos responder a las necesidades de los vecinos y comunidades locales. Preservar y apoyar la biodiversidad es un aspecto importante de nuestras prácticas sostenibles.

A lo largo de la historia de Covia, empoderamos a los equipos locales a fin de implementar iniciativas de biodiversidad específicas para su ubicación y forjar asociaciones locales con el propósito de expandir nuestro impacto. Dos de estos ejemplos son los esfuerzos continuos del equipo de Tunnel City, Wisconsin, para apoyar el trabajo de restauración del hábitat en un sitio de recuperación de mariposas azules de Karner y los esfuerzos de conservación de la planta de Dividing Creek, en el sur de Nueva Jersey, para crear un hábitat de alimentación y anidación para comunidades de codornices.

Nuestra asociación de larga data (más de tres décadas) con el Wildlife Habitat Council (WHC), sigue ayudándonos a alinear nuestros estándares de biodiversidad y gestión de la tierra con las prácticas adecuadas. Nuestra propiedad en Huntersville, Carolina del Norte, que se destaca en un artículo de esta sección, es la primera oficina de la empresa en lograr la certificación WHC.

2020 marcó el tercer año de nuestra asociación de cinco años y \$ 1 millón con Ducks Unlimited, líder en conservación de humedales y aves acuáticas. Covia brindó apoyo financiero y liderazgo intelectual a través del servicio de la junta a las organizaciones de base y voluntarias a fin de promover la conservación de los paisajes, mejorar los ambientes de los humedales y promover la educación sobre la importancia de los sistemas de humedales para las aves acuáticas y el ecosistema circundante.

Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente

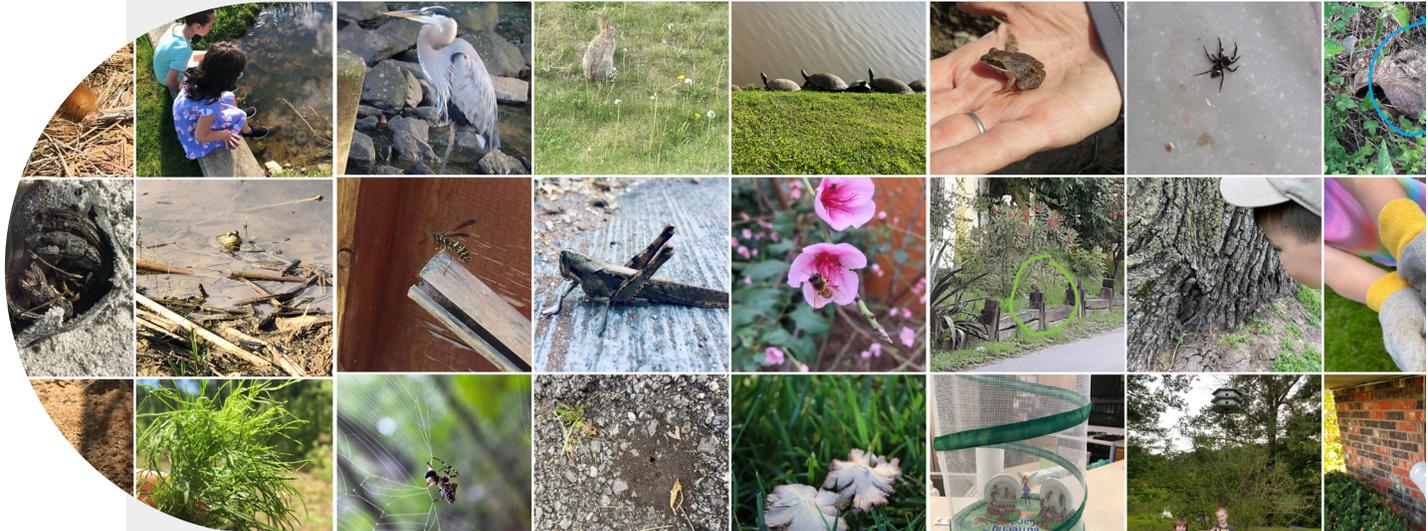
A fin de celebrar el Día Mundial del Medio Ambiente, el equipo ambiental de Covia se asoció con el Wildlife Habitat Council (WHC) para crear una serie de desafíos interactivos cuyo propósito es alentar a los empleados y sus familias a salir, explorar y documentar el entorno natural de manera segura. En búsquedas del tesoro semanales con temas de biodiversidad, los empleados y sus familias buscaron evidencia de fauna y follaje nativos, tomando fotos para compartir con otros naturalistas de Covia.

La celebración culminó el 5 de junio de 2020, Día Mundial del Medio Ambiente, con un debate virtual en vivo entre el director de operaciones de Covia, Campbell Jones, y la presidenta de WHC, Margaret O’Gorman. Este debate se centró en la importancia de nuestros programas ambientales y en cómo Covia aprovechó su asociación con WHC para promover la administración ecológica.

El webcast celebró la participación final de los ganadores de la Búsqueda del tesoro de la biodiversidad, así como al ganador del gran premio de nuestro 27° Concurso anual de fotografía del calendario del WHC.



Foto del año 2020 de WHC tomada por el miembro del equipo Roberto Castillos de las instalaciones de Covia en Lampazos, México.



Fotos de las búsquedas del tesoro del Día Mundial del Medio Ambiente.

La oficina de Huntersville obtiene la certificación WHC

En 2020, la oficina de Huntersville, Carolina del Norte, se convirtió en la primera sede administrativa de Covia en ser certificada por el Wildlife Habitat Council (WHC). Se suma a otras 19 sedes de Covia que recibieron la certificación por parte de WHC.

Carolina del Norte alberga 36 especies de serpientes diferentes; de estas, cuatro están protegidas. El equipo local de WHC creó un proyecto único y atractivo diseñado para educar a los empleados de Covia sobre la flora y fauna local, incluidas las serpientes.

Inspirado por un sendero y un estanque cercanos, hogar de varias especies de serpientes, el equipo de WHC buscó compartir información sobre la biodiversidad del área y cómo identificar las diferentes especies. En asociación con un experto local en reptiles local, el equipo de WHC ofreció una sesión de aprendizaje práctica a fin de mejorar la comprensión de los beneficios y la protección de las serpientes.



Presentación del Día de la Seguridad en Huntersville, Carolina del Norte.



Los miembros del equipo de Covia aprenden sobre las especies de serpientes locales.



Nuestras comunidades

Creemos que cuando las comunidades prosperan, todos nos beneficiamos. Nuestra empresa y nuestros empleados se esfuerzan por generar un impacto poderoso en las comunidades donde vivimos y trabajamos mediante la inversión de tiempo, talento y recursos financieros. Al vivir nuestro valor Clearly Covia de **Actuar con responsabilidad**, ayudamos a mejorar las comunidades son también nuestro hogar.

Natalie King, miembro del equipo de Covia, se ofrece como voluntaria en la fiesta navideña de Ángeles y Gorriones en Huntersville, Carolina del Norte.

Inversión comunitaria

La Política de inversión comunitaria de Covia apoya dicha inversión a través de subvenciones en efectivo, donaciones en especie y esfuerzos de voluntariado, que incluyen: 24 horas de tiempo voluntario de pago anual, una donación de contrapartida 1:1 de hasta \$ 1000 anuales y dólares para subvenciones para voluntarios, que ofrece subvenciones a organizaciones exentas de impuestos donde los empleados de Covia comparten de forma voluntaria su tiempo y talento personal.

Además, como parte de la Política de inversión comunitaria, incluimos un fondo de ayuda para empleados y ayuda para casos de desastre y dificultades. Sabemos que ocurren desastres naturales y otras tragedias personales, y muchas personas no saben qué hacer ni dónde pueden recibir ayuda. Por lo tanto, creamos un fondo que ayuda a los miembros del equipo de Covia si experimentan una tragedia personal debido a un desastre declarado por el gobierno federal. Esta parte de la política también ayuda a los miembros del equipo a apoyar de forma activa a los compañeros de Covia que lo necesiten.

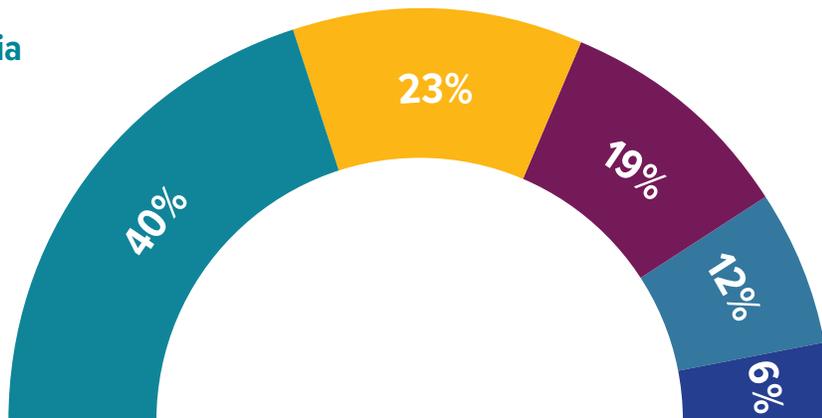
Al igual que ocurre con todas las áreas de nuestro negocio, la estrategia de inversión comunitaria se vio afectada por la pandemia de COVID-19. En 2020, modificamos el voluntariado a fin de cumplir con las restricciones de distanciamiento social y aumentamos las donaciones financieras para manejar el impacto. En total, invertimos más de **\$ 1,5 millones** de dólares en nuestras comunidades. Como empresa, también ofrecimos más de **900 horas** de tiempo voluntario personal y remunerado

en 2020. En 2021, planeamos crear Covia Cares Action Days con el propósito de movilizar a los empleados detrás del concepto de retribuir y apoyar a las comunidades locales.

Nuestras inversiones se alinean en torno a cuatro pilares: medio ambiente, salud y bienestar, educación e igualdad social. Este último se agregó en 2020 debido al renovado interés de la empresa por mejorar la D&I. Además, nos comprometimos a asignar al menos el 10 por ciento del presupuesto anual de inversión comunitaria de Covia a organizaciones que realizan tareas de sensibilización sobre la igualdad social. En 2020 superamos este objetivo, a pesar de que implementamos el pilar de igualdad social recién a mitad de año.

Estamos orgullosos de empoderar a los empleados de nuestras plantas para que dirijan sus inversiones hacia proyectos locales a fin de maximizar el impacto en las comunidades. Cada instalación creó un equipo de empleados apasionados por el retribuir y eso impulsó los esfuerzos para organizar la participación en sus comunidades. A través de un presupuesto designado, cada equipo determinó qué donaciones financieras y oportunidades de voluntariado cubrirían mejor las necesidades de su comunidad local. Más de 150 empleados de todas nuestras instalaciones participaron en estos esfuerzos.

Inversión comunitaria por pilar



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

Aspectos destacados de la inversión comunitaria global

En 2020, además del enfoque tradicional de inversión comunitaria, mejoramos la estrategia para ayudar a los afectados por la pandemia de COVID-19 y promover las conversaciones sobre diversidad, inclusión e igualdad social. Apoyamos organizaciones y causas que abarcan cuatro países en una variedad de formas: reflejan tanto nuestra presencia en países específicos como las necesidades únicas de las comunidades de esos lugares.

Estados Unidos

En todo Estados Unidos, Covia se compromete a ser un socio comunitario sólido y a apoyar las necesidades locales en cada sitio. Gran parte de la inversión comunitaria en 2020 se centró en apoyar la igualdad social, los servicios de emergencia, los parques y bancos de alimentos y otras actividades u organizaciones al aire libre.

 <p>Igualdad social</p> <p>Demostamos nuestro compromiso de mejorar la igualdad social en los EE. UU. con una inversión de \$ 25.000 en apoyo de la Iniciativa de justicia igualitaria (EJI, por sus siglas en inglés), una organización cuya misión es terminar con el encarcelamiento masivo y el castigo excesivo con el fin de proteger los derechos básicos de los estadounidenses en riesgo. Además del compromiso con EJI, en 2020 Covia contribuyó con más de \$ 82.000 a United Ways locales en toda nuestra área de presencia a fin de combatir el racismo y la inequidad sistémicos. En el futuro, dedicaremos el 10 por ciento del presupuesto de inversión comunitaria a iniciativas de igualdad social, un umbral que superamos en 2020.</p>		
 <p>Servicios de emergencia</p> <p>Covia brindó apoyo económico y tiempo de voluntariado a más de 20 organizaciones, a fin de apoyar a los servicios de emergencia y su capacidad para mantener seguras las comunidades donde vivimos y trabajamos.</p>	 <p>Bancos de alimentos</p> <p>Muchas comunidades e individuos que, antes de la pandemia, nunca necesitaron la ayuda de un banco de alimentos o un servicio de comidas, se encontraron de repente en una situación en la que les resultó imposible pagar estos recursos esenciales. En 2020, apoyamos a más de 20 bancos de alimentos con donaciones financieras y en especie.</p>	 <p>Parques y actividades al aire libre</p> <p>Con el mayor uso de parques, senderos y otras actividades al aire libre durante la pandemia, Covia mejoró el financiamiento en apoyo de estas áreas que proporcionaron un santuario muy necesario para muchos.</p>

Otras contribuciones notables:

<p>Soporte comunitario:</p> <p>ADA Jenkins, United Way of Greater Cleveland, Consejo de Desarrollo Comunitario Crawford Sebastian. Fort Bend Cares, United Way of Dunn.</p>	<p>Organizaciones con la misión de crear una sociedad más saludable:</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>Mejorar la vida de los niños:</p> <p>Together We Rise, Dallas DASA, Johnson County Children's Advocacy Center, Angel Reach, Child and Family Advocates of Cuyahoga County.</p>
--	--	--

México

En todos los sitios mexicanos, continuamos siendo un socio comunitario sólido y trabajamos en estrecha colaboración con los gobiernos nacionales y locales, así como con grupos comunitarios para tener un impacto amplio e intencional. En 2020, se invirtieron más de \$ 245.000 en comunidades locales en México. Por ejemplo:

 <p>Se plantaron más de 69.000 árboles, incluyendo 12.750 árboles cultivados en viveros de Covia.</p>	 <p>Se ayudó a cinco escuelas a plantar árboles y pintar.</p>	 <p>Se pavimentaron e irrigaron carreteras en Ahuazotepec y Jaltipán a fin de reducir el polvo y mejorar la calidad de vida en la comunidad.</p>	 <p>Recibimos la Certificación de industria limpia del gobierno de la Agencia Federal del Medio Ambiente de México en nuestros sitios de Lampazos, Tlaxcala y Ahuazotepec por demostrar el cumplimiento de todas las regulaciones ambientales aplicables.</p>
 <p>Se celebró el tercer año de un programa de becas en Ahuazotepec que permite a los empleados de la planta recibir capacitación en computación y obtener su título de secundaria.</p>	 <p>Se trabajó con el Consejo Mundial del Hábitat para certificar seis sitios en México.</p>	 <p>Se trabajó con el gobierno local de Veracruz para ayudar a las mujeres a desarrollar experiencia empresarial y desarrollar y apoyar a las pequeñas empresas.</p>	 <p>Se donó arena de Jaltipán a fin de apoyar un proyecto de recuperación del gobierno para cerrar un vertedero en Veracruz y proteger el medio ambiente local.</p>

Además, la planta de Lampazos continuó con su programa de conservación de abejas nativas de la zona. Actividades enfocadas a la capacitación y sensibilización, construcción y mantenimiento de hoteles apícolas, plantación de arbustos en flor y monitoreo de poblaciones de abejas. A fines de 2020, se identificaron en el sitio un total de 132 especies de abejas nativas. Los empleados participan de forma activa en el proyecto y reclutan a sus familias y estudiantes de la escuela primaria local para que se unan al programa.

Canadá

En las plantas canadienses, nuestro equipo fomenta relaciones sólidas con la población indígena local. También continuamos nuestro trabajo con grupos escolares y comunitarios a fin de brindar educación sobre las prácticas mineras y el modo en que apoyamos los hábitats locales. Aunque la pandemia global provocó que varios eventos que patrocinamos tradicionalmente detuvieran sus actividades de 2020, apoyamos a la comunidad de otras formas, entre ellas:

 <p>Involucrando a costureras para coser mascarillas que se donan a la comunidad</p>	 <p>Donación de mascarillas y desinfectante de manos a un derby de pesca infantil</p>	 <p>Ayuda financiera a diversas organizaciones</p>	 <p>Contribución de EPP a trabajadores sanitarios de primera línea</p>	 <p>Voluntariado para ayudar a construir cobertizos al aire libre en una escuela local donde los niños guardan sus equipos de deportes de invierno</p>
---	--	---	--	---

Dinamarca

Durante la pandemia, las plantas de Dinamarca produjeron desinfectante para manos a fin de ayudar a mantener la comunidad local sana y segura. Como parte de los esfuerzos participativos en curso en el sitio, apoyamos un festival local de una semana que fomenta un espíritu de comunidad. Covia también patrocina el estadio deportivo local cerca de la planta, que ofrece acceso a espacios verdes a adultos y niños para contribuir con la salud y el bienestar.



Planta de Covia en Dinamarca.



Los miembros del equipo en México presentan una donación al Rotary Club local.

Impactos comunitarios y socio preferido

Covia busca ser un ciudadano corporativo responsable y un vecino bienvenido. Tomamos medidas con el propósito de abordar activamente los intereses públicos en las primeras etapas del proceso de obtención de permisos, participar en el diálogo comunitario, demostrar transparencia y determinar formas de satisfacer las necesidades de las comunidades. Mantener buenas relaciones con las comunidades donde vivimos y trabajamos es una parte natural de nuestra licencia social para operar. También nos permite reclutar y retener talentos.

- Covia mantiene sólidas alianzas con comunidades locales cercanas a nuestras operaciones y desarrollamos planes de acción comunitarios para satisfacer las necesidades únicas de cada comunidad.
- Los gerentes de planta se enfocan en la participación de la comunidad, respondiendo consultas, oportunidades e inquietudes y determinando soluciones.
- La comunicación regular se lleva a cabo a través de jornadas de puertas abiertas, reuniones públicas, informes comunitarios y boletines, llamadas telefónicas, medios locales y eventos comunitarios. Algunas de estas acciones se detuvieron en 2020 en cumplimiento de las recomendaciones de distanciamiento social.
- Evaluamos los patrones de tráfico local; nuestro objetivo es reducir el tráfico asociado con las operaciones durante las horas de mayor movimiento, como las horas pico de la escuela o el trabajo.

Campaña “Go Big, Stay Local”

Nuestra estrategia de inversión comunitaria siempre consistió en satisfacer las necesidades de las comunidades. Cuando comenzó la pandemia, apoyamos a las comunidades a través de donaciones de equipo de protección personal (EPP) y obsequios económicos.

EPP

Después de enterarse de la escasez que enfrentaban muchos hospitales debido a la pandemia, los empleados de Covia comenzaron a reunir mascarillas N95 y N100 que no estaban siendo usadas en sus sitios para donarlas a los trabajadores del hospital local y al personal de los servicios de emergencia. Los miembros del equipo del sitio de Tunnel City, Wisconsin, donaron un total de 100 mascarillas al Departamento de Policía de Tomah. El equipo de Menomonie, Wisconsin, donó mascarillas de media pieza facial y cartuchos, protectores faciales y mascarillas N95 correspondientes al Sistema de Salud de Mayo Clinic, Red Cedar. Además, el equipo de Ottawa, Minnesota, donó mascarillas al Centro Médico Ridgeview cercano. La instalación en Kermit, Texas, proporcionó mascarillas respiratorias N95 al Midland Memorial Hospital.



Foto de las donaciones de mascarillas de una instalación de Covia.

Donaciones financieras

Covia contribuyó con \$ 150.000 a fin de apoyar los esfuerzos locales para los trabajadores de primera línea. Nuestro equipo también hizo donaciones a hospitales, servicios de emergencia y bancos de alimentos en toda nuestra área de presencia. Una planta pudo proporcionar fondos para reemplazar el refrigerador de un banco de alimentos a fin de garantizar que no se desperdiciara comida.

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 TECHASAND TROY BRODIE AND WEDRON SIVIGA" SIGN.
 THANK YOU - JAN

Una tarjeta de agradecimiento que recibimos en nuestras instalaciones por la donación de un refrigerador a Project Success.

Compromiso a largo plazo para la protección de las vías fluviales de México

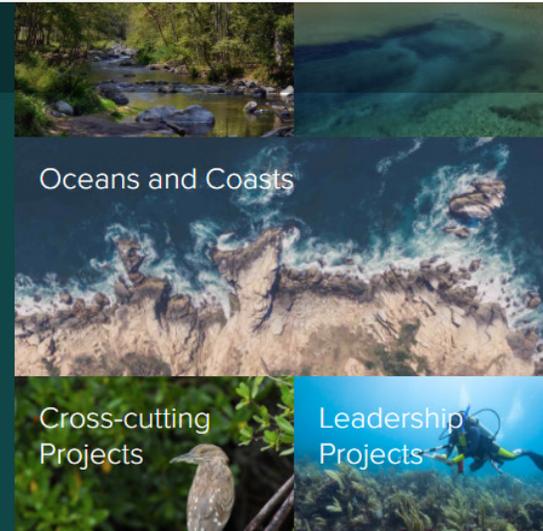
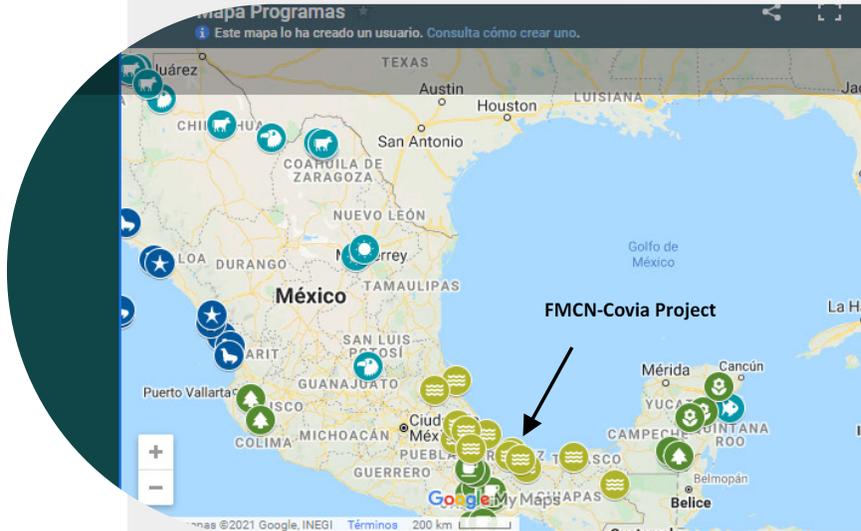
Como parte de nuestro compromiso de **Actuar con responsabilidad**, seguimos trabajando con el gobierno y las comunidades en México para ser un socio sólido. Esto implica ser un empleador preferido, invertir en proyectos locales que beneficien a los residentes y proteger el medio ambiente.

A medida que comenzamos a explorar la expansión de las instalaciones de Jaltipán y San Juan, trabajamos con el gobierno mexicano y el gobierno del estado de Veracruz para hacerlo, al mismo tiempo que somos un socio ambientalmente responsable. Como resultado, Covia inició una alianza a largo plazo con el Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza (FMCN), una organización sin fines de lucro que protege la biodiversidad en todo el país. Nuestra inversión de \$ 554.000 al FMCN se asignará durante 30 años con \$ 38.500 anuales durante los primeros cinco años y \$ 25.000 anuales durante los 25 años restantes.

Estos fondos apoyan el proyecto de Conservación de cuencas hidrográficas costeras en el contexto del cambio climático (C6). C6 beneficia a 14 comunidades de bajos ingresos en la zona alta de la cuenca Coatzacoalcos y Papaloapan y a aproximadamente 90 familias en situación de pobreza extrema. En 150 hectáreas de la región, los residentes aprenden prácticas agrícolas y de siembra sostenibles y se restauran los lechos de arroyos y ríos.



Recolección de semillas para la producción agrícola costera sostenible.



Oceans and Coasts

Cross-cutting Projects

Leadership Projects

Ubicación del proyecto comunitario de Covia en Veracruz, México.



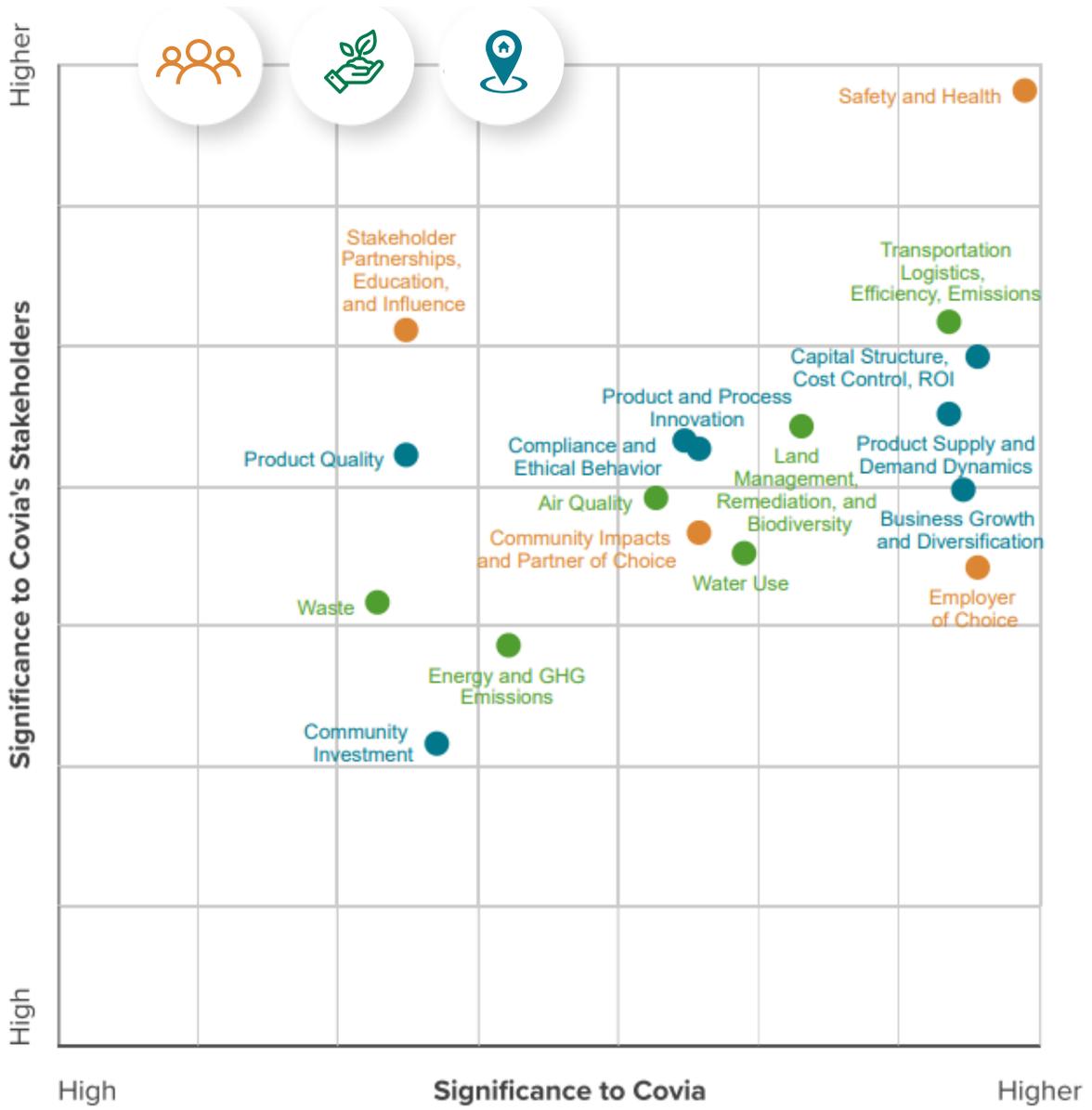
Nuestros temas materiales

Poco después de la creación de Covia a mediados de 2018, realizamos una evaluación de materialidad. El proceso incluyó evaluaciones comparativas; una encuesta interna, entrevistas y talleres; entrevistas con actores externos; y entrevistas con miembros de la Junta. Usamos estos hallazgos para crear la matriz de materialidad y como aporte para el desarrollo de este informe.

Foto de la planta de Fort Smith, Arkansas.

Matriz de materialidad

Nuestra gente. Nuestro planeta. Nuestras comunidades.





Índice SASB

Este Índice SASB refleja las métricas y otras divulgaciones que se incluyen en el Estándar SASB para la Industria de metales y minería y que Covia rastrea y son relevantes para nuestro negocio, que opera en un subsegmento de la industria. Las métricas y divulgaciones que no rastreamos y/o no son relevantes no se incluyen en este índice SASB.

Tema	Métrica contable	Código	Métrica/Debate
Nuestro planeta			
Emisiones de gases efecto invernadero	Emisiones globales brutas de Alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones	EM-MM-110a.1	314,9 mil toneladas métricas *Los datos solo incluyen las instalaciones de producción que funcionaron durante todo o parte de 2020.
Emisiones de gases efecto invernadero	Debate sobre 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 dichos objetivos.	EM-MM-110a.2	Consulte la sección Cambio climático de Nuestro planeta
Calidad del aire	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) CO, (2) NOx (excluyendo N2O), (3) SOx, (4) partículas (PM10), (5) mercurio (Hg), (6) plomo (Pb) y (7) compuestos orgánicos volátiles (COV)	EM-MM-120a.1	(1) CO - 484 toneladas (2) NOx - 1644,3 toneladas (3) SOx - 97,4 toneladas (4) Materia particulada *No hacemos un seguimiento en todas las plantas de forma anual, pero hacemos un seguimiento según lo requiere la EPA. (7) COV - 161 toneladas
Gestión de energía	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje renovable	EM-MM-130a.1	(1) Energía total consumida Uso de gas natural: 38,5 millones de termias Uso de diésel: 4,7 millones de galones Uso de gasolina: 0,3 millones de galones Uso de propano: 5,2 millones de galones Uso de aceite usado: 3,4 millones de galones (2) Porcentaje de uso de la red Aproximadamente el 100 % de 478 millones de kWh (3) Porcentaje renovable <1%
Gestión del agua	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una en regiones con un nivel de estrés hídrico de línea de base alto o extremadamente alto	EM-MM-140a.1	Realizamos un seguimiento del agua dulce extraída en el 73 % de nuestras plantas, incluido el 100 % de las plantas con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto. Estamos desarrollando un enfoque de múltiples fases y una estrategia a largo plazo a fin de medir la efectividad y la eficiencia de la gestión del agua en áreas de estrés hídrico.
Gestión del agua	Número de incidentes de incumplimiento asociados con permisos, estándares y regulaciones de calidad del agua	EM-MM-140a.2	2 excepciones de agencia y 0 acciones formales de ejecución
Gestión de residuos y materiales peligrosos	Peso total de residuos de relaves, porcentaje reciclado	EM-MM-150a.1	3,4 millones de toneladas Básicamente, todos los residuos de relaves se reprocesan o se utilizan como relleno.

Gestión de residuos y materiales peligrosos	Peso total de residuos de procesamiento de minerales, porcentaje reciclado	EM-MM-150a.2	6,1 millones de toneladas Básicamente, todos los residuos minerales con el tiempo se reutilizan como relleno.
Gestión de residuos y materiales peligrosos	Número de depósitos de relaves, desglosado por potencial de peligro de MSHA	EM-MM-150a.3	142 embalses totales de relaves <ul style="list-style-type: none"> • 65 - bajo riesgo • 71 - riesgo bajo a medio • 6 - riesgo medio
Impactos sobre la biodiversidad	Descripción de políticas y prácticas de gestión ambiental para plantas activas	EM-MM-160a.1	Consulte la sección Impactos sobre la biodiversidad de Nuestro planeta.
Impactos sobre la biodiversidad	Porcentaje de sitios mineros donde el drenaje ácido de roca: (1) se predice que ocurrirá, (2) se mitigará activamente y (3) se encuentra bajo tratamiento o remediación	EM-MM-160a.2	(1) Existen 2 sitios (o el 4 % de los sitios) donde se predice que ocurrirá el drenaje ácido de la roca (2) 1 sitio (o el 2 % de los sitios) está mitigando activamente y (3) 1 sitio (o el 2 % de los sitios) está en tratamiento.
Impactos sobre la biodiversidad	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de sitios con estado de conservación protegido o hábitat de especies en peligro de extinción	EM-MM-160a.3	Lugares con especies conocidas en riesgo ubicado en el sitio: probado 41 %; Reservas probables 40 %

Nuestras comunidades

Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de áreas de conflicto	EM-MM-210a.1	0 %
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en o cerca de tierras indígenas	EM-MM-210a.2	Probadas 1 % Reservas probables 5 %
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas	Debate de los procesos de participación y las prácticas de debida diligencia con respecto a los derechos humanos, los derechos indígenas y la operación en áreas de conflicto	EM-MM-210a.3	Consultamos First Nations y demostramos el compromiso de ser buenos administradores de la tierra a través del Wildlife Habitat Council (WHC) y otros programas.

Relaciones con la comunidad	Debate sobre el proceso para gestionar los riesgos y oportunidades asociados con los derechos e intereses de la comunidad	EM-MM-210b.1	Consulte la sección Impactos comunitarios y socio preferido de Nuestras comunidades
-----------------------------	---	--------------	---

Relaciones con la comunidad	Número y duración de retrasos no técnicos	EM-MM-210b.2	0 días
-----------------------------	---	--------------	--------

Nuestra gente

Relaciones laborales	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por convenios colectivos, desglosado por empleados estadounidenses y extranjeros	EM-MM-310a.1	21 % Estadounidense 67 % Internacional 38 % Total
----------------------	--	--------------	---

Relaciones laborales	Número y duración de huelgas y cierres (nota a continuación)	EM-MM-310a.2	0
----------------------	--	--------------	---

Salud y seguridad de la fuerza laboral	(1) tasa de incidencia total de MSHA, (2) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) y (3) horas promedio de capacitación en salud, seguridad y respuesta a emergencias para (a) empleados de tiempo completo y (b) empleados por contrato	EM-MM-320a.1	Tasa de incidencia total de MSHA * (1) Empleados 1,20 Contratistas 0,19 (2) Tasa de cuasi accidentes* Empleados 6,15 Contratistas 0,00 (3) Promedio de horas de capacitación Empleados 47 Contratistas 30
--	---	--------------	---

Gerencia corporativa

Ética empresarial 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	Consulte la sección Acerca de la empresa
-----------------------------------	--	--------------	--

Métrica de actividad	Código	Métrica
Producción de (1) minerales metálicos y (2) productos metálicos terminados	EM-MM-000.A	0
Número total de empleados	EM-MM-000.B	2163 empleados***

***A partir del 31 de diciembre de 2020.