



Rapport sur la loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement ("loi")

Nom légal et numéro d'entreprise de l'entité déclarante :

Covia Holdings LLC et ses filiales consolidées, y compris Covia Canada Ltd/Covia Canada Ltée (collectivement, "Covia" ou la "société")

Covia Holdings LLC Numéro d'entreprise canadien N/A

Covia Canada Ltd./Covia Canada Ltée Canadian Business No. 12209 9252 RC0002

Année de référence financière :

Du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024

Identification des obligations de déclaration dans d'autres juridictions :

N/A

Catégorisation des entités selon la loi :

Covia a une présence commerciale au Canada parce qu'elle a un établissement au Canada, qu'elle fait des affaires au Canada et qu'elle a des actifs au Canada. Covia disposait d'au moins 20 millions de dollars canadiens d'actifs pour au moins l'un de ses deux derniers exercices financiers, a généré au moins 40 millions de dollars canadiens de revenus pour au moins l'un de ses deux derniers exercices financiers et a employé en moyenne au moins 250 personnes au Canada pendant au moins l'un de ses deux derniers exercices financiers.

Obligation de déclaration :

Covia opère dans le secteur des mines, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz et produit et vend des biens au Canada et à l'étranger. Covia importe également au Canada des biens produits à l'étranger.

Localisation :

Le siège social de Covia est situé au 3 Summit Park Drive, Suite 700, Independence, Ohio 44131 USA. Covia exerce ses activités dans les provinces canadiennes de l'Ontario et du Québec.

RAPPORT ANNUEL

I. INTRODUCTION

La mission de Covia est de fournir de manière responsable des solutions minérales pour un avenir meilleur. Pour ce faire, nous menons nos activités de manière responsable, en donnant la priorité au bien-être de nos collaborateurs, des communautés et de la planète grâce à des pratiques sûres et éthiques et à la gestion de l'environnement. Nous fournissons des solutions complètes basées sur une gamme de minéraux essentiels, en nous concentrant sur les avantages combinés pour nos clients, et nous visons à étendre notre portefeuille et



notre présence sur le marché. Les valeurs de Covia sont les principes directeurs qui nous inspirent et nous animent chaque jour. Ces valeurs sont la sécurité, l'équipe, les clients, la croissance et le courage, et constituent le fondement de notre culture et de notre approche des affaires. À ce titre, Covia s'engage à respecter les normes d'éthique et de conduite des affaires les plus élevées y compris, mais sans s'y limiter, l'approvisionnement éthique et le respect des lois et règlements de toutes les juridictions dans lesquelles Covia exerce ses activités et opère dans le monde entier. Nos pratiques et principes de comportement sont conformes à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et sont soutenus par notre code de conduite, qui s'applique à tous les employés, membres du conseil d'administration, dirigeants, vendeurs, fournisseurs, sous-traitants et autres parties prenantes de la société, ainsi qu'à d'autres politiques applicables.

II. CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

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

a. Structure

Covia Holdings LLC est une société à responsabilité limitée du Delaware dont les activités remontent à janvier 1970. Covia possède et contrôle actuellement plusieurs filiales d'exploitation, qui opèrent toutes dans les secteurs de l'exploitation minière, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz et sont soumises aux mêmes politiques et procédures de l'entreprise.

La société est gérée par un conseil d'administration et les départements fonctionnels sont gérés par des équipes de direction et de cadres supérieurs conformément au contrat de société à responsabilité limitée de la société.

À la fin de l'année 2024, Covia employait 2 429 personnes, dont 247 au Canada.

b. Activités

Covia exploite un portefeuille d'actifs bien investis et à longue durée de vie avec 45 sites de production et quatre laboratoires d'entreprise aux États-Unis, au Canada, au Mexique et au Danemark. Le vaste portefeuille de minéraux bruts et de produits minéraux de Covia lui permet d'offrir une gamme de produits multi minéraux à ses plus de 2 100 clients et distributeurs dans le monde entier. Covia a vendu des milliers de tonnes de ces produits en 2024.



c. Chaîne d'approvisionnement

Comme Covia est le producteur des minéraux bruts qui entrent dans la composition de nos produits, notre chaîne d'approvisionnement comprend des biens et des services qui soutiennent nos opérations et l'emballage des produits finaux, y compris l'équipement de maintenance, de réparation et d'exploitation et les pièces et lubrifiants des machines, les résines, les additifs, les colorants, les floculants et les matériaux d'emballage. Nous veillons à ce que nos chaînes d'approvisionnement soient exemptes de travail forcé, de travail des enfants et de travail des prisonniers, et nous ne collaborons pas avec des fournisseurs qui ne respectent pas ces normes. La majorité des fournisseurs utilisés par Covia sont basés aux États-Unis (89,2 %) et au Canada (10,8 %). En 2024, Covia a également travaillé avec au moins un fournisseur en Australie, en Chine, au Danemark, en Allemagne, en Inde, au Japon, au Mexique, aux Pays-Bas, en Espagne, au Sri Lanka et au Royaume-Uni.

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

a. Politiques et procédures de diligence raisonnable

Covia continue d'adhérer à une politique des droits de l'homme qui comprend, entre autres, les principes suivants : (i) la société, nos sous-traitants et nos fournisseurs n'ont pas recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de leurs activités dans tous les pays où ils opèrent ; (ii) Covia n'autorise pas ou n'exige pas de ses employés qu'ils travaillent plus que le nombre d'heures maximum autorisé par la loi applicable ; et (iii) Covia ne s'engage pas sciemment avec un fournisseur qui, directement ou indirectement, a recours au travail forcé ou au travail des enfants. Covia adhère à cette politique en s'assurant que nos candidats postulent volontairement à des postes ouverts via le site web de carrière de Covia, en menant des entretiens de présélection de ces candidats par l'intermédiaire de notre département des ressources humaines (qui demande notamment aux candidats s'ils ont plus de 18 ans), et en confirmant l'âge du candidat par une vérification à l'aide d'une pièce d'identité personnelle délivrée par le gouvernement lorsqu'une offre d'emploi est faite. Covia respecte également toutes les règles et réglementations nationales, provinciales, fédérales et d'État applicables en matière de droits des employés, et affiche ces droits ainsi que des références à des ressources où les employés peuvent les consulter.

Covia dispose également d'un code de conduite et d'éthique qui fournit des principes de base et des lignes directrices pour aider les directeurs, les cadres et les autres employés de Covia à se conformer aux exigences légales et éthiques qui régissent la conduite des affaires de Covia. Chaque employé doit se familiariser avec ce code et accepter de s'y conformer comme condition d'emploi.



En outre, Covia s'aligne sur les entreprises qui partagent ses valeurs et sont prêtes à agir conformément aux principes universels des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et du comportement éthique énoncés par le Pacte mondial des Nations Unies. Covia utilise des demandes d'information et des propositions lorsqu'elle recherche des fournisseurs avec lesquels elle souhaite s'associer. Covia a également amélioré le code de conduite de ses partenaires commerciaux, qui définit les normes minimales attendues de la part des tiers avec lesquels nous faisons des affaires, ce qui inclut, entre autres principes, l'interdiction du recours au travail forcé et/ou au travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement de Covia. Les fournisseurs qui commencent à travailler avec Covia sont tenus de reconnaître ce code. En 2024, plus de 99 % des nouveaux fournisseurs ont reconnu le code, le reste ayant démontré sa conformité à des normes équivalentes. La non-reconnaissance du code, ou toute violation présumée du code, peut entraîner la suspension ou la résiliation de notre relation avec le fournisseur.

En 2024, Covia a ajouté des points relatifs à la main-d'œuvre et à la chaîne d'approvisionnement à sa liste de contrôle de diligence raisonnable pour les fusions et acquisitions afin d'identifier les politiques de toute entreprise susceptible d'être impliquée dans une transaction commerciale avec Covia. Si l'entreprise ne s'aligne pas sur la politique des droits de l'homme et le code de conduite et d'éthique de Covia, Covia prendra des mesures pour assurer l'alignement si la transaction a lieu et/ou après la clôture de la transaction.

Pour renforcer notre processus de gestion de la chaîne d'approvisionnement, nous nous efforçons de mettre en œuvre des processus et des procédures plus complets, notamment un nouveau processus d'évaluation et de gestion des fournisseurs. Nous évaluons également la mise en place d'un programme plus formel de gestion des relations avec les fournisseurs, qui inclurait l'intégration de fiches d'évaluation des fournisseurs et d'examens commerciaux trimestriels afin de favoriser les partenariats stratégiques. Grâce à de telles initiatives, nous visons à mettre en place une chaîne d'approvisionnement plus durable et plus responsable.

b. Application de la politique et formation

Chez Covia, nous encourageons l'approche "voir quelque chose, dire quelque chose" en matière d'application de la politique et du code. Nos employés sont informés de leur obligation de signaler les violations des politiques et/ou des codes par le biais de communications régulières, y compris Covia Communications (envois de courriels) et Covia TV (téléviseurs placés bien en vue sur nos sites pour diffuser des contenus importants de Covia), ainsi que par une formation annuelle à la conformité juridique à l'échelle de l'entreprise. Les politiques et codes de Covia sont également disponibles sur l'intranet de Covia. Les employés ayant des inquiétudes concernant des comportements douteux ou des mauvais acteurs sont



encouragés à faire part de leurs questions, inquiétudes ou suggestions à un membre de la direction ou des ressources humaines. En outre, les membres de l'équipe peuvent faire part de leurs préoccupations ou de leurs soupçons de violation par l'intermédiaire de notre ligne téléphonique d'alerte, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en anglais, en espagnol et en français. Covia n'autorise aucune forme de représailles pour les rapports de bonne foi.

Covia offre également à ses employés des possibilités de formation continue et des cours de formation par l'intermédiaire de consultants et d'organisations professionnelles tierces. Une variété de matériel de formation et d'apprentissage est également disponible pour les employés de Covia en interne par le biais de notre outil de gestion des ressources humaines.

c. Examen de l'évaluation des risques

Le comité d'audit de Covia tient des réunions trimestrielles pour examiner, entre autres, les relations avec les employés et les demandes d'assistance téléphonique des dénonciateurs. Grâce aux pratiques d'embauche diligentes de Covia, nous n'avons identifié aucun risque que la société s'engage dans le travail forcé ou le travail des enfants à n'importe quel stade de notre processus d'embauche, dans n'importe quelle fonction de la société ou dans n'importe quelle partie de notre main-d'œuvre.

En outre, sur la base des types de produits que Covia fabrique, vend et importe, des analyses ad hoc effectuées en 2024 sur ces mêmes produits, et en l'absence de soupçons ou de constatations d'activités négatives, Covia n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants en ce qui concerne l'emplacement des activités, des opérations ou des installations de notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, dans le cadre d'une opportunité d'amélioration continue, Covia étudie l'introduction d'un programme structuré d'audit et de sensibilisation des fournisseurs afin d'améliorer la surveillance et l'atténuation des risques et d'aborder les impacts sociaux négatifs potentiels dans la chaîne d'approvisionnement.

d. Mesures correctives

Covia n'a pas identifié de risque de travail forcé ou de travail des enfants au sein de notre société ou de notre chaîne d'approvisionnement, pas plus que nous n'avons identifié ou pris de mesures correctives en cas de perte de revenus pour les familles vulnérables, et nous restons diligents dans l'amélioration de la formation de nos employés et de l'examen de l'évaluation des risques. Les procédures de conformité de Covia contribuent à garantir des mesures correctives rapides et cohérentes en cas de mauvaise conduite, y compris, mais sans s'y limiter, le licenciement des employés et des relations avec les fournisseurs, ainsi que le signalement des mauvaises conduites et des mauvais acteurs, comme l'exigent les lois applicables.



Nous travaillons également avec nos fournisseurs pour les aligner sur notre politique des droits de l'homme et notre code de conduite et d'éthique, et nous sommes prêts à travailler avec eux pour résoudre les problèmes d'amélioration de cet alignement.