



Rapport relatif à la loi sur 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 S.O.

Covia Canada Ltd./Covia Canada Ltée Numéro d'entreprise canadien 12209 9252 RC0002

Exercice financier :

Du 1^{er} Janvier 2023 au 31 décembre 2023

Identification des obligations de déclaration dans d'autres juridictions :

S.O.

Catégorisation de l'entité selon la loi :

Covia a une présence commerciale canadienne parce qu'elle a un lieu d'affaires au Canada, fait des affaires au Canada et 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 exerce ses activités dans les secteurs de l'exploitation minière, 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

Covia s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conduite des affaires, y compris, mais sans s'y limiter, l'approvisionnement éthique et le respect des lois et réglementations 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 un fournisseur de premier plan de solutions minérales diversifiées pour une variété de marchés industriels, y compris le verre, les céramiques, les revêtements, les métaux, la fonderie, les polymères, la construction, la filtration de l'eau, les sports et les loisirs, ainsi que le pétrole et le gaz. Nous servons nos clients grâce à un large éventail de produits de haute qualité, notamment du sable siliceux de haute pureté, de la syénite à néphéline, du feldspath, de l'argile, du kaolin, de la résine et des matériaux enrobés, livrés par l'intermédiaire 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 la société.

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 2023, Covia employait 2 510 personnes, dont 254 au Canada.

b) Activités

Covia exploite un portefeuille d'actifs bien investis et à longue durée avec 48 installations de production, trois laboratoires d'entreprise et dix bureaux 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 clients et distributeurs dans le monde entier. Covia a vendu des milliers de tonnes de ces produits en 2023.

c) Chaîne d'approvisionnement

Considérant que Covia est le producteur des minéraux bruts composant 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'entretien, la réparation et l'exploitation de l'équipement et des pièces de machine et des lubrifiants, des résines, des additifs, des colorants, des flocculants et des matériaux d'emballage. La majorité des fournisseurs de Covia sont basés aux États-Unis (85 %), au Canada (14 %) et au Mexique (<1 %). En 2023, Covia a également travaillé avec au moins un fournisseur en Australie, en Belgique, en Chine, au Danemark, en Allemagne, en Inde, à Porto Rico et au Royaume-Uni.



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

a) Politiques et processus de diligence raisonnable

En 2023, Covia a développé et mis en œuvre une politique des droits de l'homme qui comprend, entre autres principes, que : (i) la Société, nos sous-traitants et nos fournisseurs n'aient pas recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités, dans tous les pays où nous opérons ; (ii) Covia n'autorise pas ou n'exige pas des employés qu'ils travaillent plus que le nombre d'heures maximum autorisé par la loi applicable ; et (iii) Covia ne s'engagera pas sciemment avec un fournisseur qui a recours directement ou indirectement 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 carrière de Covia, en menant des entretiens de présélection de ces candidats par l'intermédiaire de notre département des ressources humaines (notamment en demandant aux candidats s'ils ont plus de 18 ans), et en confirmant l'âge du candidat au moyen d'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 d'État, nationales, provinciales, et fédérales qui sont applicables en matière de droits des employés et affiche ces droits et références dans des ressources que 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 avec 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 dans 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 son code de conduite des partenaires commerciaux en 2023, qui définit les normes minimales attendues de nos précieux tiers avec lesquels nous faisons affaire, 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 2023, plus de 99 % des nouveaux fournisseurs ont reconnu le code, les autres ayant démontré qu'ils respectaient des normes équivalentes. Covia a également effectué une analyse des fournisseurs existants de matériaux étrangers directs au cours de l'année de référence, ce qui a conduit ces fournisseurs à reconnaître le code. La non-reconnaissance du code, ou toute violation présumée du code, peut entraîner la suspension ou la résiliation de notre relation avec le fournisseur.



b) Application de la politique et formation

Chez Covia, nous encourageons l'approche « voir quelque chose, dire quelque chose » pour l'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 d'e-mails) et Covia TV (téléviseurs placés bien en vue sur nos sites pour diffuser des contenus importants de Covia), ainsi que par une formation annuelle relative 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 qui s'inquiètent d'un comportement douteux ou de mauvais acteurs sont encouragés à faire part de leurs questions, préoccupations 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 des signalements de bonne foi.

Covia offre également des possibilités de formation continue et des cours de formation. Par exemple, en 2023, notre directeur des achats a assisté à une formation sur la diversité des fournisseurs présentée par la *Supply Chain Management Association of Ontario*. Une variété de matériel de formation et d'apprentissage est également disponible pour les employés de Covia 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 des employés et les requêtes sur la ligne téléphonique de dénonciation. Grâce aux pratiques d'embauche diligentes de Covia, nous n'avons identifié aucun risque que la société ait recours au travail forcé ou à l'embauche d'enfants à quelque étape de notre processus d'embauche, dans quelque fonction de la société ou dans quelque faction de notre main-d'œuvre.

En outre, sur la base des types de produits que Covia produit, vend et importe, des analyses ad hoc, effectuées en 2023, et de l'absence de soupçons ou de conclusions d'activités négatives, Covia n'a pas identifié de risques de travail forcé ou de travail des enfants relatifs à la localisation des activités, des opérations ou des installations de notre 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, et nous n'avons pas identifié ni pris de mesures correctives pour la perte de revenus des familles vulnérables, mais nous



restons diligents dans l'amélioration de la formation de nos employés et dans l'examen de l'évaluation des risques. Les procédures de conformité de Covia contribuent à garantir une action corrective rapide et cohérente en cas de mauvaise conduite, y compris, mais sans s'y limiter, le licenciement d'employés et la cessation des relations avec des 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 un alignement avec notre politique des droits de l'homme et notre code de conduite et d'éthique, et nous sommes prêts à travailler avec eux pour l'amélioration de cet alignement.