

VISER

PLUS HAUT



RAPPORT D'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

NOTE EXÉCUTIVE



B2GOLD

TU
RI
PAM
WE

Communication Design
for Sustainability

LA DURABILITÉ COMMENCE ICI TRADUIT PAR AZ WORLD TRANSLATION INC
WWW.A-ZWORLD.CA



Nos rapports sont imprimés sur du
papier issu de sources responsables.



B2GOLD

VISION

ÊTRE UNE SOCIÉTÉ MINIÈRE RESPONSABLE DÉMONTRANT SES QUALITÉS DE LEADER EN ALLANT AU-DELÀ DES NORMES INDUSTRIELLES ET EN CONTINUANT D'AMÉLIORER NOS PROPRES PERFORMANCES.

VALEURS D'UNE EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

ÉQUITÉ | RESPECT | TRANSPARENCE | RESPONSABILITÉ



CONTENU

1 PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

3 À PROPOS DE NOUS

5 POINTS SAILLANTS DE NOTRE RAPPORT

8 NOTRE APPROCHE DE L'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

9 CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE PAR PAYS

10 NOS ARTICLES

Réponse au COVID-19	10
Alimenter notre pool de talents	11
Efforts primés	11
Un avenir radieux pour les orphelins	12
Le développement interne est cardinal	14
Donner vie aux politiques	14

CONTACT PRINCIPAL CONCERNANT LES QUESTIONS LIÉES À NOTRE RAPPORT D'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE :

Ken Jones
Directeur de la durabilité
B2Gold Corp.

 kjones@b2gold.com

 +1 604 681 8371

MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Alors que je repensais à l'année 2021 et aux difficultés continues qu'elle a présentées, de la pandémie de COVID-19 en cours aux troubles sociaux et politiques et aux effets du changement climatique dans le monde, je me suis demandé comment nous étions parvenus à naviguer et à nous adapter tout en atteignant malgré tout nos cibles et nos objectifs. Il est devenu clair pour moi que la réponse nous renvoie toujours aux valeurs fondamentales de B2Gold : équité, respect, transparence et responsabilité. Peu importe combien je tente d'analyser, combien je tente de distiller la « sauce secrète » de notre réussite, je reviens toujours à ces quatre valeurs.

Nous avons connu une autre année remarquable de fortes performances opérationnelles en 2021 et, grâce à la haute qualité de nos projets de développement et d'exploration, nous sommes bien positionnés pour bénéficier d'une croissance continue. En 2021, nous avons atteint la treizième année consécutive de production d'or totale annuelle d'un peu plus d'un million d'onces, dépassant ainsi la plage d'estimation initiale. Cela comprenait une production d'or record des mines de Masbate et d'Otjikoto et une autre année de production robuste de la mine de Fékola. Notre application constante à atteindre nos cibles de production est une question de **responsabilité** : honorer notre promesse d'ajout de valeur économique dans les pays dans lesquels nous avons des activités et rentabiliser l'investissement de nos actionnaires.

Une fois encore, nous avons atteint ces performances record tout en respectant notre engagement envers la santé et la sécurité de notre personnel : l'année 2021 a été notre sixième année consécutive sans accident mortel, les opérations de Masbate ont dépassé les 20 millions d'heures sans accident avec arrêt de travail, et notre Taux de fréquence total des accidents enregistrés est resté un des plus bas de l'industrie minière. Nous avons également continué de collaborer avec toutes les parties prenantes des pays concernés afin de gérer le COVID-19 par le biais d'une planification qui tient compte de la pandémie et de vaccinations. Nos performances en matière de

sécurité restent robustes et nous nous efforçons, comme toujours, de renvoyer tout le monde EN TOUTE SÉCURITÉ À LA MAISON. C'est une question de **respect** de nos employés et de **responsabilité** pour leur sécurité.

B2Gold possède des activités dans de nombreux pays et nous sommes fortement convaincus que nous ne pouvons pas réussir sans que les communautés sur lesquelles nous nous appuyons bénéficient de notre réussite et de notre présence. Pour conserver notre permis social d'exploitation, il est vital que nous traitions nos parties prenantes avec **équité et respect**, en collaborant avec les communautés dès que possible, notamment en tenant compte de leurs besoins et de leurs préoccupations dans nos prises de décisions, puis en honorant nos promesses. En 2021, nous avons contribué plus de 9 millions de dollars en investissements dans les communautés, s'étendant de formations en emplois numériques aux Philippines à la formation d'un partenariat avec l'UNICEF visant à soutenir et à élever les compétences de la jeunesse marginalisée par le biais d'innovations et d'entrepreneuriats sociaux en Namibie, et à l'amélioration de l'accès à de l'eau potable et à des services de santé au Mali. Nous avons également renforcé les relations que nous entretenons avec nos employés, les communautés locales et le gouvernement des pays qui nous accueillent pendant toute la pandémie de COVID-19, en adaptant nos pratiques opérationnelles



B2GOLD POSSÈDE DES ACTIVITÉS DANS DE NOMBREUX PAYS ET NOUS SOMMES FORTEMENT CONVAINCUS QUE NOUS NE POUVONS PAS RÉUSSIR SANS QUE LES COMMUNAUTÉS SUR LESQUELLES NOUS NOUS APPUYONS BÉNÉFICIE DE NOTRE RÉUSSITE ET DE NOTRE PRÉSENCE.

afin de préserver la sécurité du personnel tout en maintenant le plein emploi et en continuant d'investir dans le développement de nos employés.

Nous avons continué d'enrôler des employés dans des plans de développement de carrière formels par le biais de notre programme de transfert de compétences et, en 2022, nous avons lancé un programme de développement mondial afin de répondre aux besoins croissants de développement professionnel des employés. Nous donnons la priorité au recrutement local et nous soutenons l'entrepreneuriat local. En 2021, 97 % de notre main-d'œuvre était constituée de ressortissants des pays hôtes et plus de 65 % des marchandises et services étaient fournis par des entreprises locales et des pays hôtes.

Nous sommes très fiers des progrès que nous avons réalisés dans nos initiatives sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au cours de l'année. Nombre de ces réussites en matière d'EDI (histoires et commentaires de nos employées, notamment) sont racontées dans ce rapport. La participation des femmes dans notre main-d'œuvre s'est accrue au cours des dernières années à tous les niveaux, du conseil d'administration aux postes d'encadrement et de direction et des opérateurs aux ouvriers. Actuellement, deux des neuf sièges du conseil d'administration et 24 % de nos postes d'encadrement sont occupés par des femmes et nous visons une représentation de 30 % de femmes à ces deux niveaux. Nous reconnaissons également que la parité salariale fait partie intégrante de la parité entre les sexes. Nous effectuerons en 2022 un examen complet de la parité salariale à chacune de nos exploitations.

Nous continuons de gérer et de réduire au maximum l'impact de nos opérations sur l'environnement. Toutes nos opérations mettent en œuvre des systèmes de gestion conformes aux meilleures pratiques mondiales de la norme ISO 14001:2015 et, en 2021, nous n'avons enregistré aucun incident environnemental de niveau 4 ou de niveau 5. L'actualisation de notre approche de la gestion de l'eau était au centre des activités de la Société en 2021 : nous nous efforçons de mieux comprendre les risques liés à l'eau au sein des bassins hydrographiques dans lesquels nous avons des activités, d'identifier les liens qui existent entre nos opérations et les terres et communautés environnantes en matière d'eau, et de trouver des moyens de limiter notre impact et nos risques concernant l'eau. Début 2022, nous avons publié une Déclaration sur les risques liés à l'eau qui présente cette approche actualisée.

B2Gold prend des mesures importantes concernant les risques liés au climat, afin de préserver la résilience de nos activités alors que notre environnement d'exploitation, tant physique que sociétal, subit des changements. Nous nous engageons également à faire

preuve de **transparence** sur la façon dont nous incluons la gestion du climat dans notre stratégie opérationnelle et sur la manière dont les risques climatiques affectent nos activités. En février 2022, nous avons publié notre premier Rapport sur la stratégie climatique qui présente notre stratégie de gestion des risques climatiques, notre gouvernance, notre approche de la gestion et les risques prioritaires, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Plus tard cette année, nous publierons notre première cible de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) alors que la Société passe à des opérations ZEN (zéro émissions nettes).

Toutes nos réussites ont une chose en commun : le fait que cette Société vit selon ses valeurs. Je suis très fier de voir et de vivre comment nos employés mettent en pratique nos valeurs, **l'équité, le respect, la transparence et la responsabilité**, pour soutenir la réussite et la croissance de B2Gold. Les efforts collectifs de tous ceux qui travaillent chez B2Gold nous ont aidés à obtenir les excellents résultats que nous communiquons dans ce Rapport, notre sixième édition annuelle de Viser plus haut.



CLIVE JOHNSON
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Ceci est une version abrégée du Rapport d'exploitation minière responsable 2021, contenant les points saillants de notre rapport complet, ce dernier contenant un avertissement sur les informations à caractère prospectif. Veuillez accéder à www.b2gold.com pour consulter ou télécharger notre Rapport d'exploitation minière responsable 2021 complet et d'autres informations liées aux questions ESG.

À PROPOS DE NOUS

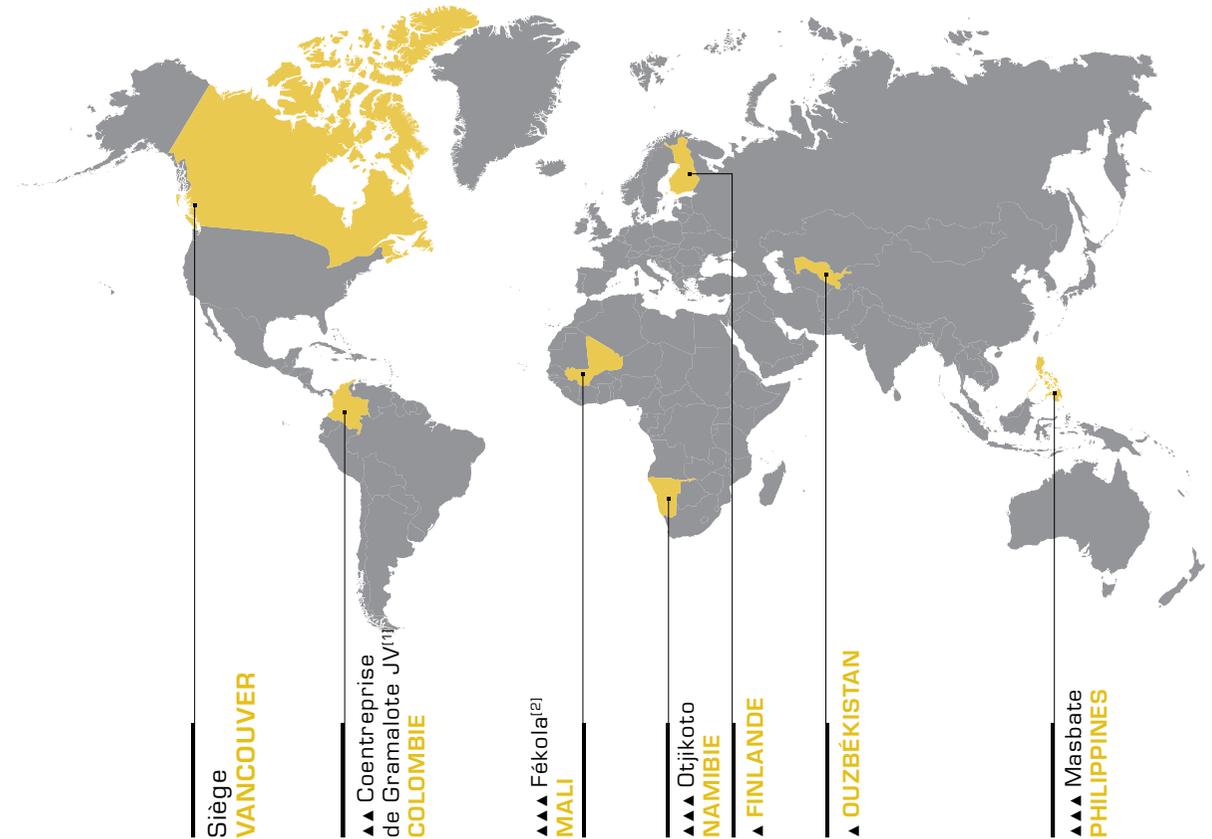
Fondée en 2007, la société B2Gold possède des mines d'or en exploitation au Mali, en Namibie et aux Philippines, un portefeuille de projets de prospection et de développement dans plusieurs pays, notamment au Mali, en Colombie, en Namibie, en Finlande et en Ouzbékistan. La production totale d'or de B2Gold en 2021 a été de 1 047 414 onces (comprenant 59 819 onces de production attribuable à Calibre). En 2022, B2Gold prévoit une production totale d'or de 990 000 à 1 050 000 onces.

Notre axe stratégique reste centré sur une forte croissance de la production aurifère, des recettes et des flux de trésorerie, en nous concentrant sur une croissance organique, notamment en optimisant la production de nos mines d'or existantes, sur une prospection continue sur et autour de nos mines, sur la progression de notre pipeline de développement et de nos projets de prospection, et sur l'évaluation de nouvelles possibilités de prospection, de développement et de production. Parallèlement, nos mines de haute qualité continuent d'atteindre nos cibles financières, ce qui nous permet de rester dans une solide position financière tout en maintenant de faibles niveaux de dettes, en continuant de verser des dividendes parmi les plus élevés de l'industrie et en maintenant notre engagement envers une exploitation minière responsable.



2007	Introduction en bourse à 100 M CAD
2008	
2009	Acquisition des mines d'El Limon et de La Libertad du Nicaragua dans le cadre d'une fusion avec Central Sun Mining Inc.
2010	La production d'or commence à la mine de La Libertad suivant l'achèvement de la conversion de la mine d'une mine de lixiviation en tas fermé à une opération de concentration traditionnelle
2011	Acquisition du projet d'Otjikoto en Namibie dans le cadre d'une fusion avec Auryx Gold Corp.
2012	
2013	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acquisition du projet de Masbate Gold aux Philippines dans le cadre d'une fusion avec CGA Mining Limited ■ Acquisition du projet de Kiaka et de projets de prospection au Burkina Faso et au Ghana dans le cadre d'une fusion avec Volta Resources Inc. ■ Début de la construction de la mine d'Otjikoto
2014	Acquisition du projet de Fékola au Mali dans le cadre d'une fusion avec Papillon Resources Limited
2015	<ul style="list-style-type: none"> ■ La mine d'Otjikoto amorce la production commerciale ■ Début de la construction de la mine de Fékola
2016	
2017	La mine de Fékola amorce la production commerciale
2018	
2019	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modification du projet de Gramalote en Colombie qui devient une entreprise en coparticipation avec AngloGold Ashanti Limited ■ Vente des actifs du Nicaragua à Calibre Mining Corp.
2020	B2Gold prend le rôle de direction dans le projet de Gramalote
2021	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vente des actifs du Burkina Faso à West Africa Resources Ltd. ■ Production totale d'or annuelle de plus de 1,04 million d'onces

FIGURE 2 | Où nous travaillons



REMARQUES

⁽¹⁾ B2Gold (opérateur) : 50 %/AngloGold Ashanti Limited (AGA) : 50 %

⁽²⁾ Comprend la zone d'Anaconda (composée de la concession de Menankoto et de la concession de Bantako North)

- ▲ Projet de prospection
- ▲▲ Projet de développement
- ▲▲▲ Mine en production

POINTS SAILLANTS DE NOTRE RAPPORT

**Production d'or
annuelle record**
13^e année consécutive

1,76 milliard
de dollars de revenu annuel



**9,4
millions**

de dollars dépensés en investissements dans les communautés

**408
millions**

de dollars payés aux gouvernements (sous forme d'impôts et de droits)

**153
millions**

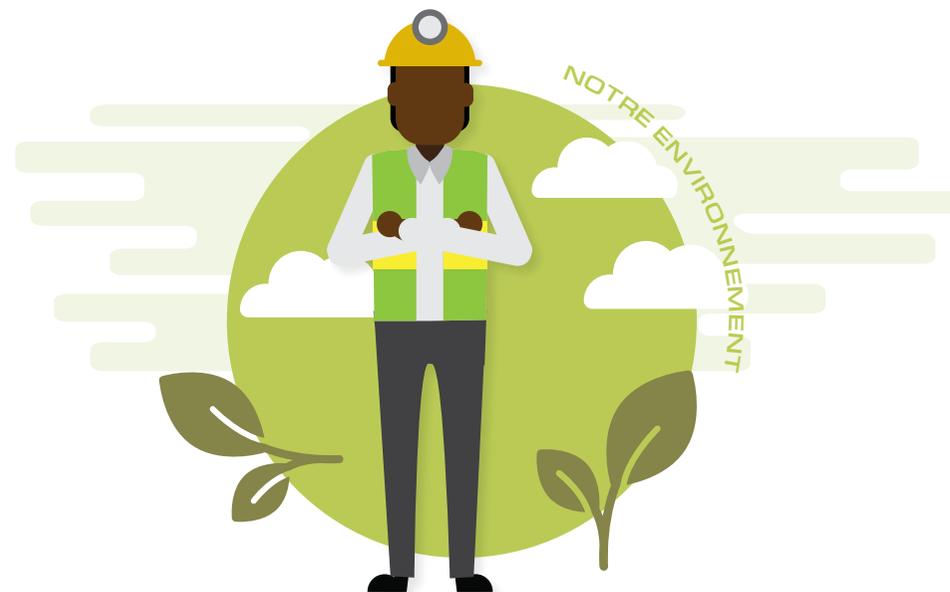
de dollars payés sous forme de salaires et avantages sociaux des employés

Mise en service de la centrale électrique hybride à énergie solaire de Fékola

9,5 %

de l'électricité totale consommée était issue de sources renouvelables en 2021

**PAS D'AMENDES
NI DE SANCTIONS**



- Actualisation de notre **Stratégie de gestion des risques climatiques** et achèvement de notre premier **Rapport sur la stratégie climatique**
- Achèvement d'une **Déclaration sur les risques liés à l'eau**

97 %

d'emplois locaux

Nouvelle **Politique sur la diversité** – cible 30 % de représentation des femmes au conseil d'administration et dans les postes de direction

Augmentation de la représentation des femmes dans la main-d'œuvre

13,7 %

de femmes globalement

24 %

de femmes dans les postes supérieurs

Évaluation des risques et formations sur les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme menées à Gramalote, Masbate et Fékola



Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR) **réduit de**

0,06 à 0,05

Maintien du taux de fréquence total des accidents enregistrés (TRIFR) à

0,27

Début de la mise en œuvre du programme **d'audit mené par des tiers** des **Normes de performance en matière de questions sociales** (des audits ont été effectués à nos opérations de Fékola et d'Otjikoto)

Établissement de deux Normes de performance en matière de questions sociales sur (i) **les peuples indigènes** et (ii) **le patrimoine culturel**





NOTRE APPROCHE DE L'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

En tant que société minière responsable, B2Gold s'engage à exploiter les ressources d'une manière qui protège les personnes et respecte les droits de l'homme et le patrimoine culturel, stimule le développement socio-économique, et réduit l'impact sur l'environnement et la biodiversité. Notre approche de la gestion consiste à travailler dans les contextes sociaux, économiques et environnementaux de manière à fournir des résultats positifs et durables à notre entreprise et à nos parties prenantes.

RECONNAISSANCE EXTERNE

B2Gold s'efforce d'être un leader novateur au sein de l'industrie minière concernant la gestion de la durabilité et des performances. En 2021, B2Gold a eu l'honneur d'être reconnue pour plusieurs accomplissements dans le domaine des exploitations minières responsables. Ces accomplissements comprennent ce qui suit :

- 2021 Social Seal of Mining in Antioquia, décerné par le gouvernement d'Antioquia (Colombie)
- Jeune Chambre Internationale Bamako Etoile Trophée de la RSE décerné à B2Gold pour son engagement envers le développement et le bien-être de la population malienne
- 2021 Most Outstanding Labour Management Cooperation for Industrial Peace (Plus extraordinaire coopération entre partenaires sociaux pour une bonne entente dans le monde du travail), décerné aux niveaux régional et national, en témoignage de reconnaissance du Comité d'implication des employés de Masbate
- 2021 Taxpayer/Trader Appreciation Award, décerné à B2Gold Namibia par l'Autorité fiscale namibienne comme « deuxième contributeur de revenus »

Pour plus d'informations sur nos accomplissements et reconnaissances, consultez notre site Web à www.b2gold.com

CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE PAR PAYS

En tant que société minière responsable, B2Gold vise à créer et à distribuer de la valeur économique à ses parties prenantes. Nos actionnaires, ainsi que les nombreuses parties prenantes des pays, régions et communautés dans lesquels nous avons des activités, bénéficient tous de nos bons résultats opérationnels.

La valeur économique que nous générons est distribuée parmi de nombreuses parties prenantes par le biais d'embauches et d'approvisionnements locaux, d'un investissement direct dans les communautés et de paiements aux gouvernements sous forme d'impôts et de droits.

La bonne compréhension de la manière dont cette valeur économique est distribuée parmi les employés, au sein des communautés dans lesquelles nous avons des activités et, spécifiquement, des investissements que nous faisons dans les communautés qui nous accueillent, influence nos décisions opérationnelles et sous-tend la responsabilité économique de B2Gold.

MINE DE FÉKOLA, MALI

La mine de Fékola se trouve au sud-ouest du Mali, à la frontière entre le Mali et le Sénégal, à environ 500 km à l'ouest de la capitale, Bamako. En 2021, la mine de Fékola a produit **567 795** onces d'or.

DÉPENSES ÉCONOMIQUES ET APPROVISIONNEMENTS LOCAUX

Dépenses en immobilisations

110,6 millions de dollars

Salaires et avantages sociaux des employés

71,6 millions de dollars

Paiements au gouvernement

290,1 millions de dollars

Investissement dans les communautés

1,60 million de dollars

60 % des **approvisionnementnements totaux** de B2Gold au Mali sont issus de fournisseurs locaux et du pays hôte.

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

2,328

Employés au total

96,5 %

D'employés locaux

71,6 millions

Salaires et avantages sociaux des employés

84

Maliens participent à un programme de transfert de compétences (succession des expatriés)

MINE D'OTJIKOTO, NAMIBIE

La mine d'Otjikoto se trouve au centre nord de la Namibie, environ 300 km au nord de la capitale du pays, Windhoek. Otjikoto est le dernier producteur d'or du pays. En 2021, la mine d'Otjikoto a produit **197 573** onces d'or.

DÉPENSES ÉCONOMIQUES ET APPROVISIONNEMENTS LOCAUX

Dépenses en immobilisations

80,9 millions de dollars

Salaires et avantages sociaux des employés

41,5 millions de dollars

Paiements au gouvernement

62,72 millions de dollars

Investissement dans les communautés

2,42 millions de dollars

89 % des **approvisionnementnements totaux** de B2Gold en Namibie sont issus de fournisseurs locaux et du pays hôte.

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

1 012

Employés au total

98,6 %

D'employés locaux

41,5 millions

Salaires et avantages sociaux des employés

87 %

Des postes de cadres supérieurs occupés par des personnes issues de la population locale

MINE DE MASBATE, PHILIPPINES

Le Masbate Gold Project (MGP) se trouve sur l'île de Masbate, aux Philippines. La mine de Masbate se trouve à environ 360 km au sud-est de la capitale du pays, Manille. En 2021, la mine de Masbate a produit **222 227** onces d'or.

DÉPENSES ÉCONOMIQUES ET APPROVISIONNEMENTS LOCAUX

Dépenses en immobilisations

30,7 millions de dollars

Salaires et avantages sociaux des employés

17,3 millions de dollars

Paiements au gouvernement

49,5 millions de dollars

Investissement dans les communautés

3,4 millions de dollars

* Inclut 3 millions de dollars pour le programme de développement et de gestion social (SDMP) de Masbate.

75 % des approvisionnements totaux de B2Gold en Namibie sont issus de fournisseurs locaux et du pays hôte.

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

989

Employés au total

99 %

D'employés locaux

17,3 millions

Salaires et avantages sociaux des employés

81 %

Des postes de cadres supérieurs occupés par des personnes issues de la population locale

RÉPONSE AU COVID-19

Les difficultés qu'a présenté la pandémie de COVID-19 ont donné à l'industrie minière l'occasion de démontrer sa capacité d'adaptation aux conditions opérationnelles changeantes. Grâce à sa culture axée sur la santé et la sécurité et au soutien que nous apportons aux communautés dans lesquelles nous avons des activités, B2Gold a pu répondre avec succès aux difficultés que présentait le COVID-19, ce qui a contribué à la résilience des communautés et à des avantages économiques positifs soutenus dans les pays dans lesquels nous opérons.

B2Gold continue d'atténuer l'impact sur les opérations et les employés en prenant des mesures conformes aux directives et exigences de l'Organisation mondiale de la santé et des autorités sanitaires nationales. Pour préserver la santé et la sécurité de notre main-d'œuvre, nous avons mis des mesures en place pour surveiller l'état de vaccination ou effectuer des tests minutieux et suivre les protocoles correspondants. Des cliniques de vaccination contre le COVID-19 ont été organisées dans toutes les exploitations, une Politique de prévention contre les maladies transmissibles a été mise en œuvre au siège, et des politiques de vaccination contre le COVID-19 et des protocoles de test ont été établis selon les besoins sur chaque site. Au cours des trois premiers trimestres de 2021, les taux d'infection ont décliné considérablement à mesure que les employés étaient vaccinés. Cependant, avec l'arrivée du variant Omicron au quatrième trimestre, nous avons constaté un accroissement des taux de positivité dans toutes les opérations. En réponse, nous avons accru le dépistage du COVID-19 (tests PCR et de détection d'antigènes), les mesures d'isolation et de distanciation sociale, et les dispositions de travail à domicile dans toutes les opérations et au siège de Vancouver.

En 2021, différentes mesures, comme l'aménagement flexible des heures de travail, des changements de rotations, des incitations liées au COVID-19 sur les sites, la gestion de la fatigue, le soutien à la santé mentale, l'accroissement des hébergements sur site, et la révision des politiques sur les maladies et l'invalidité, ont permis de soutenir avec succès notre main-d'œuvre au cours de la période turbulente qu'a engendré le COVID-19. De fortes relations avec les employés ont été entretenues dans toutes les opérations par le biais de communications proactives de la direction et de comités de représentation des employés ou de comités sur le COVID-19 concernant les changements de mesures et de politiques, ainsi que le soutien et les avantages sociaux des employés. Le Comité d'implication des employés de Masbate a reçu le prix régional et national 2021 de la Plus extraordinaire coopération entre partenaires sociaux pour une bonne entente dans le monde du travail. Ce prix reconnaît les initiatives de partenaires sociaux qui ont honoré leurs valeurs en matière de coopération et de partenariat malgré les difficultés que présentait la pandémie de COVID-19.

Munis de connaissances et d'outils supplémentaires permettant de gérer avec succès les impacts de la pandémie de COVID-19, nous continuerons de collaborer avec nos communautés, les gouvernements locaux et nationaux et le secteur privé pour trouver de nouveaux moyens de nous adapter à la « nouvelle norme », alors que la pandémie entre dans sa troisième année. Chez B2Gold, notre stratégie de développement durable nous a bien positionnés pour conserver notre agilité et notre résilience alors que le monde continue de récupérer.

ÉTUDE DE CAS SIÈGE

ALIMENTER NOTRE POOL DE TALENTS

**BOURSE D'ÉTUDES MINIÈRES
B2GOLD UBC**

En 2021, B2Gold a formé un partenariat avec l'YMPSF (Young Miners Professionals Scholarship Fund) pour offrir une bourse d'études minières B2Gold University of British Columbia (UBC) de 10 000 CAD.

L'YMPSF a été établi par le groupe Young Mining Professionals afin de recueillir des fonds et de promouvoir les activités minières et l'enseignement qui s'y rapporte auprès de la prochaine génération d'entrepreneurs miniers du Canada. L'an passé, l'YMPSF a facilité l'octroi de bourses d'études à hauteur de 125 500 CAD.

La bénéficiaire de la bourse d'études minières B2Gold UBC 2021 est Alice Xu, étudiante en géologie appliquée à l'UBC, qui s'intéresse aux risques géologiques liés à la conception et à la gestion des bassins de retenue de résidus. « Au cours de mes expériences de travail, j'ai commencé à m'intéresser à la stabilité et à l'évaluation des risques des bassins de retenue de résidus, et je suis heureuse de pouvoir me consacrer à ces passions après mon diplôme, en 2022 », déclare Alice à propos de cette bourse d'études.

Alice a travaillé comme technicienne de laboratoire afin de transformer les produits stériles résiduels en rochers qui peuvent séquestrer le dioxyde de carbone, a participé à un échange au Groenland sur l'ingénierie en climat froid avec l'université technique du Danemark, et a évalué les risques hydrotechniques et géotechniques le long des pipelines de Saskatchewan et d'Alberta. Elle enseigne actuellement les composants de laboratoire pour deux cours conduisant à un diplôme universitaire, le premier axé sur la géomorphologie et l'identification des risques géologiques, et l'autre sur l'ingénierie de différents types de rochers.

Victor King, vice-président de la prospection chez B2Gold, a reçu la tâche enviable de féliciter Alice comme première bénéficiaire de la bourse d'études. « B2Gold est fière de soutenir Alice dans son éducation sur les activités minières. Nous avons été particulièrement impressionnés par l'intérêt d'Alice pour les questions d'ESG et l'implication des communautés, ainsi que par son expérience de travail connexe sur la gestion des résidus. »

Pour obtenir des informations sur les bourses d'études de l'YMPSF, consultez www.ympschohlarships.com.

ÉTUDE DE CAS PHILIPPINES

EFFORTS PRIMÉS

**LE COMITÉ D'IMPLICATION DES
EMPLOYÉS DE MASBATE SOUS
LA DIRECTION D'UNE FEMME**

Le Comité d'implication des employés (EEC, pour Employee Engagement Committee) de Masbate à Masbate Gold Project, dirigé par Jessa Valdermoro depuis 2019, a joué un rôle important dans le maintien de bonnes relations entre la direction et les employés de la Société sur le lieu de travail.

« Jessa est une des femmes professionnelles les plus étonnantes que je connais », déclare Charina Mahinay, membre de l'EEC et coordinatrice de l'implication à Masbate. « Elle est passionnée et guidée par des objectifs. Bien que la main-d'œuvre du site soit principalement composée d'hommes, cela n'a pas empêché Jessa de prendre le rôle de leader et de collaborer activement avec l'EEC pour aider la direction à maintenir le bon moral des employés, une haute productivité, un lieu de travail sûr, et des relations harmonieuses avec la main-d'œuvre. »

Bien que la tâche de l'EEC soit très étendue, la plupart de son travail vise à améliorer la vie des employés pendant la durée d'exploitation de la mine et même après, avec une attention particulière pour les employés locaux de Masbate.

En 2021, sous la direction de Jessa, l'EEC a reçu le prix de la Plus extraordinaire coopération entre partenaires sociaux pour une bonne entente dans le monde du travail. Il s'agit d'une compétition nationale ouverte à toutes les industries, arbitrée par le NCMB (National Conciliation and Mediation Board) des Philippines. La saison des prix 2021 a été particulièrement significative, car la pandémie de COVID-19 avait mis à l'épreuve la résilience des relations de travail dans les entreprises de toutes les Philippines. Le NCMB reconnaît que les comités de gestion des relations entre partenaires sociaux jouent un rôle considérable dans le maintien de relations industrielles positives grâce à la communication, au partage d'informations, à la consultation et à la collaboration.



UN AVENIR RADIEUX POUR LES ORPHELINS

ÉCOLE PRIVÉE DE NAKAYALE

L'École privée de Nakayale, située dans la région d'Omusati de Namibie, a ouvert ses portes en 2016. L'école vise à fournir un enseignement de qualité aux orphelins et enfants marginalisés de la région. Un projet agricole a été lancé afin de soutenir financièrement l'école, avec pour objectif son indépendance et sa viabilité à venir. L'école compte 181 élèves répartis dans six classes et prévoit de s'étendre en école primaire complète au cours des deux prochaines années.

B2Gold apporte un soutien financier à l'école qui l'aide à obtenir des fournitures scolaires et de l'équipement et à employer un personnel bien formé qui interprète et enseigne le programme. De plus, des repas journaliers sains sont offerts, ainsi qu'un hébergement, ce qui permet à l'école de fournir un enseignement de qualité dans un environnement sûr.

D'après Chrisna Greeff, administratrice de Dirk Mudge Trust (l'organisation qui a lancé l'école), c'est principalement le manque de fonds qui empêche l'école de devenir autosuffisante. « Nous avons lancé un projet agricole de 40 ha afin de produire des revenus pour soutenir l'école. Bien que le projet se porte bien, il faudra encore pas mal de temps pour que l'école ne dépende plus de donations. B2Gold nous a sauvé la vie depuis 2020. Elle a non seulement compensé notre insuffisance financière, mais nous a également fourni des conseils techniques et commerciaux, des services financiers et des capacités de gestion bien nécessaires. »

Les 15 premiers diplômés de Nakayale ont entamé l'étape suivante de leur parcours après avoir achevé avec succès leur éducation primaire. Ils ont été inscrits à l'école Karstveld de Grootfontein, un lycée privé qui possède des installations de premier ordre. Alors que les enfants de tous les niveaux progressent vers leur prochaine année scolaire, une nouvelle classe préscolaire de 15 élèves s'est lancée vers un nouvel avenir en janvier cette année.

Ces réussites donnent à Chrisna et à son équipe de l'inspiration pour continuer leur excellent travail. « Cela m'apporte beaucoup de satisfaction, en ces temps d'inégalité et de pauvreté continue, de voir que les enfants de Nakayale sont si privilégiés, pour une fois ! Je suis de loin la plus chanceuse de tous ! »



ÉTUDE DE CAS MALI

LE DÉVELOPPEMENT INTERNE EST CARDINAL EXTENSION DE LA FLOTTE MINIÈRE DE FÉKOLA

En 2021, l'extension des opérations minières à ciel ouvert de Fékola dans la zone de Cardinal a entraîné l'extension de la flotte minière et la mise à niveau des compétences des opérateurs actuels.

L'équipe minière de Fékola avait établi un plan structuré pour s'attaquer à cette tâche importante. L'objectif était de développer les compétences du groupe d'employés actuels de la mine afin de promouvoir les plus performants à des postes plus qualifiés et plus importants. Les emplois non qualifiés restants ont été remplis par des candidats externes issus de villages locaux.

« Nous avons besoin d'une approche robuste afin de pourvoir en personnel l'extension de Cardinal de manière sûre et dans les délais et de satisfaire aux fortes exigences de production, une situation très semblable au passage de la construction à l'exploitation de la mine que nous avons connue il y a deux ans », indique Christopher Power, directeur de la mine de Fékola. La première étape consistait à acheter des outils de premier ordre, comme le système de gestion de formation WX et des simulateurs d'équipement Cybermine, notamment du camion de transport CAT 789D, de l'excavatrice 6020B, de la pelle 6040D et d'un équipement de forage MD6250. Cela nous a donné les moyens de peaufiner la formation des opérateurs dans un environnement contrôlé, en simulant différentes situations opérationnelles avant de passer sur le terrain. La deuxième étape consistait à faire passer ces stagiaires sur le terrain. Les opérateurs qualifiés ont parrainé leurs collègues en formation, ce qui leur a permis non seulement de guider les stagiaires, mais également de développer leurs propres capacités.

Les promotions internes incluaient le développement et l'actualisation des compétences de collègues femmes, ce qui leur a permis de briller dans leurs rôles. Siaka Sanogo, superviseur de la formation à la mine, parle avec admiration de ses collègues femmes qui sont passées du statut de « débutantes » sur des 777 à celui d'opératrices polyvalentes, grâce au programme de formation de Cardinal. « Aujourd'hui, le nombre d'opératrices de camions de transport ne s'est pas seulement accru, mais beaucoup de nos collègues femmes sont maintenant capables de manier toutes sortes d'équipements lourds, comme des excavatrices CAT 6020, des niveleuses, des foreuses et des bouteurs à pneus. Elles contribuent à la production en tant qu'opératrices accomplies dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes. »

À ce jour, le projet comprend au total 40 employés semi-qualifiés promus dans des rôles d'employés qualifiés, 197 employés promus de rôles non qualifiés à des rôles semi-qualifiés, et 108 postes non qualifiés pourvus par des membres des communautés locales qui ont tous également reçu une formation axée sur des compétences.

Grant Jukawics, directeur adjoint de la mine, met l'accent sur le fait que cette initiative a remonté le moral du personnel et profité à l'ensemble de la Société. « Le sentiment de satisfaction de tous les membres du service était évident, des personnes venues de tous les horizons voulant prendre part à cette initiative. La mise à jour des compétences des employés actuels a donné de la satisfaction et de la confiance à notre main-d'œuvre. Elle peut constater elle-même notre engagement envers le développement des employés et l'emploi local. »

ÉTUDE DE CAS SIÈGE

DONNER VIE AUX POLITIQUES

POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL DE B2GOLD ET LA JOURNÉE DES DROITS DE L'HOMME

À une époque où beaucoup ont ressenti de l'isolement et ont été confrontés à une incertitude et à un changement constants, le service des ressources humaines de l'entreprise a déterminé qu'il était important d'assurer à sa main-d'œuvre mondiale que la Société s'engageait à être un employeur responsable et réactif.

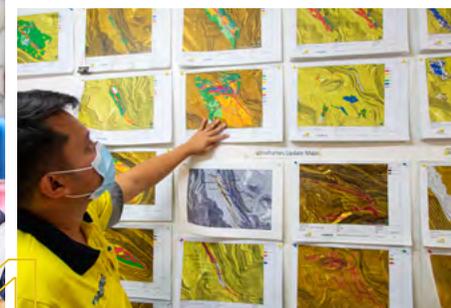
En 2021, B2Gold a révisé et actualisé sa Politique de gestion du personnel. « Nous avons pensé que le lancement de notre politique actualisée devait coïncider avec la Journée internationale des droits de l'homme, le 10 décembre, et nous avons organisé une campagne de communication de trois jours en conséquence. Cela nous a aidés à "donner vie" à différentes facettes de la politique et des RH, et à montrer que les initiatives de B2Gold s'inscrivent dans le cadre de conversations et de tendances mondiales », indique Kellyann Williams, directrice des ressources humaines des opérations mondiales chez B2Gold Corp.

La communication qui entoure la politique reflète l'engagement qu'a pris B2Gold de communiquer de manière transparente avec sa main-d'œuvre. Elle permet également de démontrer comment la stratégie de gestion du personnel de B2Gold s'intègre dans le contexte des questions ESG et, par extension, des droits de l'homme.

Le thème de la Journée internationale des droits de l'homme 2021 était Égalité : réduire les inégalités et promouvoir les droits de l'homme, en mettant l'accent sur les principes d'inclusion et de non-discrimination. « Ces thèmes s'accordent avec l'approche de gestion et d'implication du personnel de B2Gold. Notre politique s'appuie sur des principes d'emplois décents et de respect pour les droits de l'homme, et est soutenue par nos politiques sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sur le lieu de travail, la non-discrimination et le harcèlement, et les procédures de dépôt de plaintes associées. La communication et la sensibilisation sur notre Politique de gestion du personnel lors de la Journée internationale des droits de l'homme étaient non seulement intentionnelles, mais elles symbolisaient également notre engagement envers les questions d'ESG », déclare Ninette Kröhnert, DRH de B2Gold Corp.



TSX BTO
NYSE AMERICAN BTG
NSX B2G



WWW.B2GOLD.COM