

VISER

PLUS HAUT



RAPPORT D'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE



AVERTISSEMENT

Les résultats de production et les indications de production présentés dans ce Rapport correspondent à la production totale des mines que B2Gold exploite à 100 %. Reportez-vous au Formulaire d'information annuel du mercredi 30 mars 2022 pour obtenir la description de notre participation financière dans les mines exploitées par B2Gold.

Ce rapport contient des « informations à caractère prospectif » et des « déclarations à caractère prospectif » (appelées collectivement « déclarations à caractère prospectif ») dans le sens applicable dans la législation sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis, notamment : des projections ; perspectives ; indications ; prévisions ; estimations ; et d'autres déclarations concernant les performances financières et opérationnelles à venir ou estimées, la production et la vente d'or, les recettes et flux de trésorerie, les coûts d'investissement (de maintien ou non) et les coûts d'exploitation, y compris les décaissements d'exploitation projetés et les coûts de maintien tout compris, et les budgets par mine et consolidés ; les retombées de la pandémie COVID-19 sur les opérations de B2Gold, y compris toute restriction ou suspension concernant nos opérations et l'effet de telles restrictions ou suspensions sur nos résultats financiers et opérationnels ; la capacité de la Société à maintenir ses opérations en cas de suspension provisoire et de redémarrer ou de relancer ces opérations de manière efficace et économique, les répercussions du COVID-19 sur la main-d'œuvre, les fournisseurs et autres ressources essentielles de la Société et quels effets ces répercussions, si elles se produisent, auraient sur nos activités, nos dépenses d'investissement et de prospection prévues ; la durée d'exploitation future ou estimée des mines, les hypothèses sur le prix des métaux, la teneur ou la source des minerais, les taux d'extraction d'or, les taux de décapage, le débit, le traitement du minerai ; des déclarations concernant des prospections, forages, développements, constructions, obtentions de permis anticipés et d'autres activités et accomplissements de B2Gold ; et y compris, sans s'y limiter : de rester en bonne position pour obtenir de bonnes performances opérationnelles et financières en 2022 ; la production d'or, les décaissements d'exploitation et les coûts de maintien tout compris projetés par mine et consolidés en 2022 ; une production d'or totale consolidée de 990 000 à 1 050 000 onces en 2022, avec des décaissements d'exploitation de 620 à 660 dollars par once et des coûts de maintien tout compris de 1 010 à 1 050 dollars par once ; l'accroissement

potentiel de la production d'or de Fékola en 2022 en transportant le matériau de la zone d'Anaconda, y compris l'ajout potentiel de 80 000 à 100 000 onces par an au profil de production annuel de Fékola et, pour la zone d'Anaconda de fournir du matériau saprolite pour alimenter l'usine de Fékola dès la fin 2022 ; la production potentielle de la zone de Cardinal pouvant ajouter environ 50 000 onces en 2022 au profil de production de la Société et environ 60 000 onces par an au cours de 6 à 8 prochaines années ; le bon positionnement de la mine de Fékola concernant toute perturbation potentielle des approvisionnements due à la fermeture des frontières à la suite des sanctions ECOWAS ; le paiement potentiel de dividendes à venir, y compris le moment du versement et le montant de ces dividendes, et l'attente que le montant des dividendes trimestriels sera maintenu au même niveau ; et les intérêts attribuables à B2Gold dans la production de Calibre. Toutes les déclarations de ce communiqué de presse qui traitent d'événements ou de développements que nous prévoyons de se produire dans le futur sont des déclarations prospectives. Les déclarations prospectives ne sont pas des faits historiques et se reconnaissent généralement, bien que pas toujours, par des mots tels que « prévoir », « planifier », « anticiper », « projeter », « cibler », « potentiel », « calendrier », « prévision », « budget », « estimation », « intention » ou « croire » et expressions similaires ou leurs connotations négatives, ou que des événements ou des conditions « se produiront », « se produiraient », « devraient se produire », « pourraient se produire » ou « pourraient peut-être se produire ». Toutes ces déclarations prospectives sont fondées sur les opinions et les estimations faites par la direction à la date de telles déclarations.

Les déclarations à caractère prospectif comportent nécessairement des hypothèses, des risques et des incertitudes, dont certains sont indépendants de la volonté de B2Gold, y compris les risques associés ou liés à : la durée et l'étendue de la pandémie de COVID-19, l'efficacité des mesures préventives et des plans de mesures d'urgence mis en place par la Société afin de répondre à la pandémie de COVID-19, notamment, mais sans s'y limiter, la distanciation sociale, l'interdiction des déplacements non essentiels, les plans de continuité des activités et les efforts visant à limiter les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ; l'escalade des restrictions sur le déplacement des personnes ou produits et la réduction de la capacité de la Société à transporter et à affiner le minerai ; la volatilité du prix des métaux et des

actions ordinaires de B2Gold ; les modifications apportées au droit fiscal ; les dangers inhérents à la prospection, au développement et aux activités minières ; l'incertitude liée aux estimations de réserves et de ressources ; la non-réalisation des estimations de production, de coût et autres ; une production, des plans de développement et des coûts réels qui diffèrent considérablement des estimations sur lesquelles s'appuient les études de faisabilité de B2Gold et d'autres études ; la capacité d'obtenir et de conserver les permis, consentements et autorisations nécessaires aux activités minières ; les réglementations ou dangers environnementaux et la conformité aux réglementations complexes associées aux activités minières ; le changement climatique et les réglementations liées au changement climatique ; la capacité de remplacement des réserves minérales et d'identification des possibilités d'acquisition ; le passif inconnu des sociétés acquises par B2Gold ; la capacité d'intégrer avec succès les nouvelles acquisitions ; la fluctuation des taux de change ; la disponibilité du financement ; les activités liées au financement et à la dette, y compris les restrictions potentielles imposées aux opérations de B2Gold en conséquence de ces activités et la capacité de générer suffisamment de trésorerie ; les opérations se déroulant dans des pays étrangers et en développement et la conformité avec les lois étrangères, y compris celles qui sont associées à des opérations au Mali, en Namibie, aux Philippines et en Colombie, et y compris les risques liés aux changements de lois étrangères et les politiques changeantes liées aux exigences concernant les exploitations minières et la participation nationale ou la nationalisation des ressources de manière générale, y compris en réponse à l'éruption de COVID-19 ; les opérations distantes et la disponibilité d'une infrastructure adéquate ; la fluctuation des prix et la disponibilité de sources d'énergie et d'autres intrants nécessaires aux opérations minières ; le manque ou l'augmentation du prix des équipements, des fournitures et de la main-d'œuvre nécessaires ; les risques liés à la réglementation, à la situation politique et au pays, y compris l'instabilité locale ou des actes de terrorisme et leurs effets ; la dépendance vis-à-vis des partenaires tiers, de sous-traitance et de coentreprises ; l'absence d'une autorité décisionnaire unique concernant Filminera Resources Corporation, qui est propriétaire de Masbate Project ; les difficultés liées à l'obtention de titres fonciers et de droits de superficie ; la dépendance vis-à-vis de personnel clé et la capacité d'attirer et de conserver du personnel qualifié ; le risque lié à une perte ne pouvant pas être couverte par une assurance ou non assurée ; un climat ou des conditions météorologiques adverses ; les risques liés au contentieux ; la

concurrence avec d'autres sociétés minières ; le soutien de la communauté à l'égard des opérations de B2Gold, y compris les risques liés aux grèves et à l'arrêt occasionnel de ces opérations ; les conflits avec les exploitants de petites mines ; les pannes de systèmes informatiques ou les menaces liées à la sécurité informatique ; la capacité de maintenir des contrôles internes sur les informations financières comme l'exige la loi, y compris la Section 404 de la loi Sarbanes-Oxley Act ; la conformité avec la loi anticorruption, et les sanctions ou autres mesures similaires ; les réseaux sociaux et la réputation de B2Gold ; les risques affectant Calibre et qui ont un impact sur l'investissement de la Société dans Calibre et la dilution potentielle de notre participation dans Calibre, ainsi que d'autres facteurs identifiés et décrits plus en détail dans la section intitulée « Facteurs de risque » du Formulaire d'information annuel le plus récent de B2Gold, le rapport annuel du formulaire 40-F de B2Gold et les autres rapports déposés auprès de l'organisme de réglementation des valeurs mobilières du Canada et de la SEC (Securities and Exchange Commission) des États-Unis, accessibles à www.sedar.com et www.sec.gov, respectivement (les « Sites Web »). La liste des facteurs susceptibles d'affecter les déclarations prospectives de B2Gold n'est pas exhaustive.

Les déclarations prospectives de B2Gold sont basées sur les hypothèses et les facteurs applicables que la direction juge raisonnables à la date des présentes, sur la base des informations dont elle dispose à ce moment. Ces hypothèses et facteurs incluent, mais sans s'y limiter, des hypothèses et des facteurs liés à la capacité de B2Gold de poursuivre ses opérations actuelles et futures, notamment : la durée et les effets du COVID-19 sur nos opérations et notre main-d'œuvre ; les activités de développement et d'exploration ; le calendrier, l'étendue, la durée et la viabilité économique de ces opérations, y compris les ressources minérales ou réserves identifiées de cette manière ; l'exactitude et la fiabilité des estimations, projections, prévisions, études et évaluations ; La capacité de B2Gold à respecter ou à réaliser des estimations, des projections et des prévisions ; la disponibilité et le coût des intrants ; le prix et le marché des produits, y compris celui de l'or ; les taux de change étrangers ; les niveaux d'imposition ; la réception en temps opportun des approbations ou permis nécessaires ; la capacité de respecter ses obligations actuelles et futures ; la capacité d'obtenir du financement en temps opportun à des conditions raisonnables lorsque cela est nécessaire ; les conditions sociales, économiques et politiques actuelles et futures ; et d'autres hypothèses et facteurs généralement associés à l'industrie minière.

Les déclarations prospectives de B2Gold sont basées sur les opinions et les estimations de la direction et reflètent leurs attentes actuelles concernant les événements futurs et la performance opérationnelle et ne sont valables qu'à la date des présentes. B2Gold n'assume aucune obligation de mettre à jour les déclarations prospectives si les circonstances ou les croyances, attentes ou opinions de la direction devaient changer autrement que par ce qui est requis par la loi applicable. Rien ne garantit que les déclarations prospectives se révéleront exactes et que les résultats, performances ou réalisations réels ne puissent différer sensiblement de ceux exprimés ou sous-entendus dans ces déclarations prospectives. Par conséquent, nous ne pouvons pas garantir que tous les événements anticipés dans les déclarations prospectives se réaliseront ou se produiront ni, si l'un d'eux se produisait, quels avantages ou pertes que B2Gold en tirerait. Pour les raisons exposées ci-dessus, nous vous recommandons de ne pas vous fier indûment aux déclarations prospectives.

MESURES NON-IFRS

Ce Rapport comprend certains termes ou mesures de performances couramment utilisés dans l'industrie minière et qui ne sont pas définis dans les Normes internationales d'information financière (« IFRS », pour International Financial Reporting Standards), y compris « décaissements d'exploitation » (cash operating costs) et « coûts de maintien tout compris » (ou « AISC »). Les mesures non IFRS ne possèdent pas de définition normalisée dans le cadre de l'IFRS et il est donc possible qu'elles ne soient pas comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les données sont présentées afin de fournir des informations supplémentaires et ne doivent pas être considérées de manière isolée ou en remplacement des mesures de performances préparées conformément aux IFRS, et doivent être lues conjointement avec les états financiers consolidés de B2Gold. Les lecteurs doivent se reporter au Rapport de gestion de B2Gold, disponible sur les Sites Web, sous l'en-tête « Non-IFRS Measures » (Mesures non-IFRS) pour savoir plus en détail comment B2Gold calcule certaines de ces mesures et obtenir une réconciliation de certaines mesures avec des termes des IFRS.

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

GROUPE DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE :

Commanditaire de l'entreprise
Bill Lytle

Éditeurs
Ken Jones, Christina Jaworski et
Gretha du Plessis

Gouvernance
Anne Marie Johnson et Randall Chatwin

Économie
Ed Bartz

Environnement
Damien Tredwell

Pratiques de travail et ressources humaines
Kellyann Williams et Ninette Kröhnert

Santé et sécurité au travail
Darren Parry

Questions sociales et relations avec les communautés
Bruno Cardoso



VISION

ÊTRE UNE SOCIÉTÉ MINIÈRE RESPONSABLE DÉMONSTRANT SES QUALITÉS DE LEADER EN ALLANT AU-DELÀ DES NORMES INDUSTRIELLES ET EN CONTINUANT DE RELEVER LA BARRE DE NOS PROPRES PERFORMANCES.

VALEURS D'UNE EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

ÉQUITÉ | RESPECT | TRANSPARENCE | RESPONSABILITÉ



TABLE DES MATIÈRES

Avertissement
Vision / Valeurs d'une exploitation minière responsable

i
iii

1 MESSAGES DE LA DIRECTION

3 MESSAGE DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, AFRIQUE DE L'OUEST

5 POINTS SAILLANTS DE NOTRE RAPPORT MONDIAL COMPLET

7 SURVOL

À propos de ce rapport 9
À propos de nous 11

13 NOTRE APPROCHE DE L'EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE

Engagements envers les normes et initiatives 15
Nos parties prenantes 17
Questions importantes 17
Cartographier en fonction des ODD 20
Cibles de performance en matière de durabilité 22

25 GOUVERNANCE

Gouvernance de l'entreprise 27
Éthique des affaires et principes de gouvernance 30
Gestion des risques 31

33 NOTRE CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE

Croissance économique durable 35
Chaîne d'approvisionnement et approvisionnements locaux 38

39 NOTRE ENVIRONNEMENT

Gestion 42
Énergie et changement climatique 44
Biodiversité 48
Gestion des résidus et des déchets 49
Gestion du cyanure et consommation de réactif 52
Conformité et incidents environnementaux 53

55 NOTRE PERSONNEL

Réponse au COVID-19 57
Approche de la gestion des personnes 59
Emplois locaux 61
Diversité et égalité des chances 62
Non-discrimination et harcèlement 65
Renforcer les relations avec les employés 65
Gestion des plaintes 66
Liberté d'association 66
Gestion des relations avec les sous-traitants 66
Formation, éducation et perfectionnement 67
Retenir les talents 70
Santé et sécurité au travail 73

81 NOS COMMUNAUTÉS

Approche de la gestion des questions sociales et des droits de l'homme 83
Implication des parties prenantes 87
Investissement dans les communautés 89
Gestion des plaintes 91
Sécurité 92
Exploitations minières artisanales et à petite échelle 93
Réinstallation 96

97 PLANIFICATION DE LA FERMETURE DES MINES

Planification de la fermeture des mines 99
Remise en état du terrain 99
Estimation de notre responsabilité après fermeture 100

MESSAGES DE LA DIRECTION



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 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 BÉNÉFICIENT 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 ciblons 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
 PRESIDENT & CHIEF EXECUTIVE OFFICER

MESSAGE DU VICE-PRÉSIDENT RÉGIONAL, AFRIQUE DE L'OUEST



En tant que vice-président de B2Gold pour l'Afrique de l'Ouest, je suis extrêmement fier de ce que nous avons accompli en 2021. Nous avons rencontré de nombreux obstacles cette année, notamment l'instabilité politique, des difficultés logistiques et, bien sûr, la pandémie de COVID-19 en cours. Malgré ces difficultés, nos opérations de Fékola ont atteint tous les objectifs de production d'or tout en respectant nos normes robustes en matière de santé et de sécurité, de gestion environnementale et de relations avec les employés et les communautés. Nous y sommes parvenus grâce à un remarquable effort d'équipe.

La mine de Fékola a produit 567 795 onces d'or en 2021, atteignant presque le haut de la plage d'estimation révisée (entre 560 000 et 570 000 onces). Nous avons également étendu la flotte minière de notre extension de Cardinal, en ajoutant de l'équipement neuf et en améliorant les compétences du personnel local.

Nous sommes particulièrement fiers du fait que le recrutement de l'extension de Cardinal s'est déroulé principalement dans le cadre d'une initiative de formation interne, dans laquelle des employés actuels de la mine ont été formés pour assumer des rôles plus importants. Cette approche a également ouvert de nouvelles possibilités aux membres des communautés qui nous accueillent, en leur permettant de trouver des emplois et de subvenir aux besoins de leurs familles : un exemple de notre engagement visant à recruter au niveau local. De plus, nous avons poursuivi, dans tous les services, la mise en œuvre de notre Programme de transfert de compétences qui vise à préparer et à développer les compétences de notre personnel local, afin qu'il puisse reprendre des postes supérieurs actuellement occupés par des expatriés.

Un objectif particulièrement important pour nous est d'accroître la représentation féminine locale dans une industrie traditionnellement dominée par les hommes. En 2021, nous avons mis en œuvre le programme Batterie d'aptitudes d'apprentissage qui, parmi de nombreux objectifs d'emploi dans les communautés, contribue à sensibiliser les femmes locales sur les opportunités qu'offre la mine de Fékola et à développer leurs compétences par le biais de possibilités de formation.

Nous préférons également faire appel aux entreprises locales, dans la mesure du possible. Notre service d'approvisionnement et notre service des relations avec les communautés collaborent afin de faire appel à des fournisseurs et à des fournisseurs de services locaux tout en respectant toujours nos normes élevées en matière de sécurité et de qualité. Pour soutenir ces efforts, nous avons mis en œuvre un programme de formation et de développement de compétences afin de renforcer notre collaboration avec les fournisseurs locaux et nationaux.



ALORS QUE LA MINE D'OTJIKOTO ENTRE DANS SA HUITIÈME ANNÉE DE PRODUCTION, NOUS PRÉVOYONS QU'ELLE CONFIRMERA SON EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET EN MATIÈRE DE PRODUCTION.

Nous nous engageons à améliorer l'approche de B2Gold concernant la gestion des risques liés au changement climatique. Mi-2021, la centrale électrique hybride à énergie solaire de Fékola a atteint sa capacité de production maximale. La centrale est une des plus grandes centrales hybrides à l'énergie solaire et au fioul lourd hors réseau du monde et, en 2021, elle a éliminé l'émission d'environ 31 500 tonnes de dioxyde de carbone dans l'atmosphère.

Il est extrêmement important pour la Société d'établir et d'entretenir des relations positives et productives avec les gouvernements nationaux et régionaux du Mali et des communautés qui nous accueillent. Pendant toute cette année difficile, nous sommes restés fidèles à nos engagements et avons pu tenir les promesses que nous avons faites aux différentes parties prenantes, à nos employés, nos communautés et notre gouvernement. Et en temps de crise, nous avons continué d'apporter des avantages à ceux qui comptent sur nous, grâce à des investissements dans les communautés, à

la sécurité de l'emploi et à l'accroissement du contenu local, et nous avons réussi à nous établir comme une des plus grandes entreprises et un des principaux employeurs du Mali.

J'aimerais conclure en disant à quel point je suis fier du travail que B2Gold a effectué pour continuer de fonctionner dans des circonstances difficiles. J'aimerais exprimer toute ma gratitude à nos employés, qui se trouvent au cœur de tout ce que nous pouvons accomplir en tant que Société. Nous continuerons de gérer avec succès nos difficultés et d'ouvrir des opportunités en adhérant à nos valeurs, en écoutant nos parties prenantes et en travaillant de manière collaborative.

RAPHAEL WAGNER

Vice-président régional, Afrique de l'Ouest

REMARQUES :

Ceci est une version abrégée du Rapport d'exploitation minière responsable 2021 de B2Gold contenant les points saillants du rapport complet. 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.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE RAPPORT MONDIAL COMPLET

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

Accroissements 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**

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
102-1, 102-2 TO 7, 102-10, 102-45, 102-46, 102-48 TO 52,
102-54, 102-56

SURVOL

B2GOLD S'ENGAGE À UNE
EXPLOITATION MINIÈRE RESPONSABLE



À PROPOS DE CE RAPPORT

Le Rapport d'exploitation minière responsable (le Rapport) de B2Gold Corp. (ainsi que ses filiales ou sociétés affiliées, appelées, selon le contexte, « nous », « notre », la « Société » ou « B2Gold ») est la déclaration annuelle des performances de nos opérations (dans lesquelles B2Gold ou ses sociétés affiliées sont l'opérateur) en matière de durabilité. Il décrit la stratégie et l'approche de gestion qu'a suivies B2Gold pendant l'année civile 2021 pour obtenir ses performances en matière de durabilité. Toutes les informations sont à jour le vendredi 31 décembre 2021, sauf indication contraire.

B2Gold s'engage à fournir à ses parties prenantes toutes les informations nécessaires pour prendre des décisions éclairées concernant les risques et possibilités liés aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, ainsi que sur la direction et les performances qui leur sont associées. Ce Rapport a été préparé conformément aux normes 2020 de l'initiative GRI (Global Reporting Initiative) relatives à l'établissement de rapports (Sustainability Reporting Standards) (Option principale), ainsi qu'aux divulgations du secteur minier et des métaux (Mining and Metals Sector Disclosures) des directives G4. Dans le cadre de notre effort visant à améliorer constamment les divulgations liées à la durabilité, c'est également la première année que le Rapport compare les résultats de B2Gold aux normes comptables de développement durable liées aux exploitations minières et aux métaux 2018 du Conseil des normes comptables de développement durable (Normes SASB). Vous trouverez des références aux Normes SASB dans tout ce Rapport. Vous trouverez nos indices GRI et SASB sur le portail Responsable Mining (Exploitation minière responsable), à www.b2gold.com.

Notre processus d'établissement de rapports sur le développement durable est mené par un groupe de travail du siège et des groupes de travail homologues nationaux au Mali, en Namibie et aux Philippines. Le format et les portions du sujet de ce Rapport sont semblables à ceux des rapports précédents, car l'approche de gestion, ainsi que les systèmes, politiques et pratiques que nous employons restent largement semblables à ceux des années précédentes. Ce Rapport a été vérifié et approuvé par la direction générale de B2Gold et la direction générale du site.

Dans ce Rapport, nous nous concentrons sur notre mine de Fékola du Mali ; cependant, des données issues d'autres endroits peuvent être incluses si elles sont pertinentes. Vous trouverez le périmètre de notre Rapport concernant les données globales dans notre Rapport d'exploitation minière responsable 2021 complet.

REMARQUES SUR LES DONNÉES

Tous les chiffres financiers sont exprimés en dollars américains, sauf indication contraire. Le cumul de certains chiffres et pourcentages n'atteint pas toujours le total exact ou 100 pour cent, car certains chiffres sont arrondis. Les données utilisées dans ce Rapport n'ont pas été soumises à une vérification externe.

REFORMULATION D'INFORMATIONS

Les améliorations constantes apportées à nos systèmes de collecte de données, processus et à la qualité peuvent entraîner la reformulation de données précédemment déclarées. Une reformulation est fournie dans ce Rapport, comme suit :

1. Notre Rapport 2020 indiquait que les émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 de la mine de Fékola en 2020 s'élevaient à 281 000 tonnes de CO₂e. La valeur correcte est de 280 000 tonnes de CO₂e.

Cette version abrégée du Rapport d'exploitation minière responsable 2021 de B2Gold est une mise à jour du Rapport initial, dans laquelle nous avons corrigé des erreurs mineures. Les versions imprimées de ce Rapport sont hors de notre contrôle.



À PROPOS DE NOUS

B2Gold est un producteur d'or à moindre coût de premier rang qui s'engage à utiliser des pratiques minières responsables et dont le siège se trouve à Vancouver, Canada. 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.

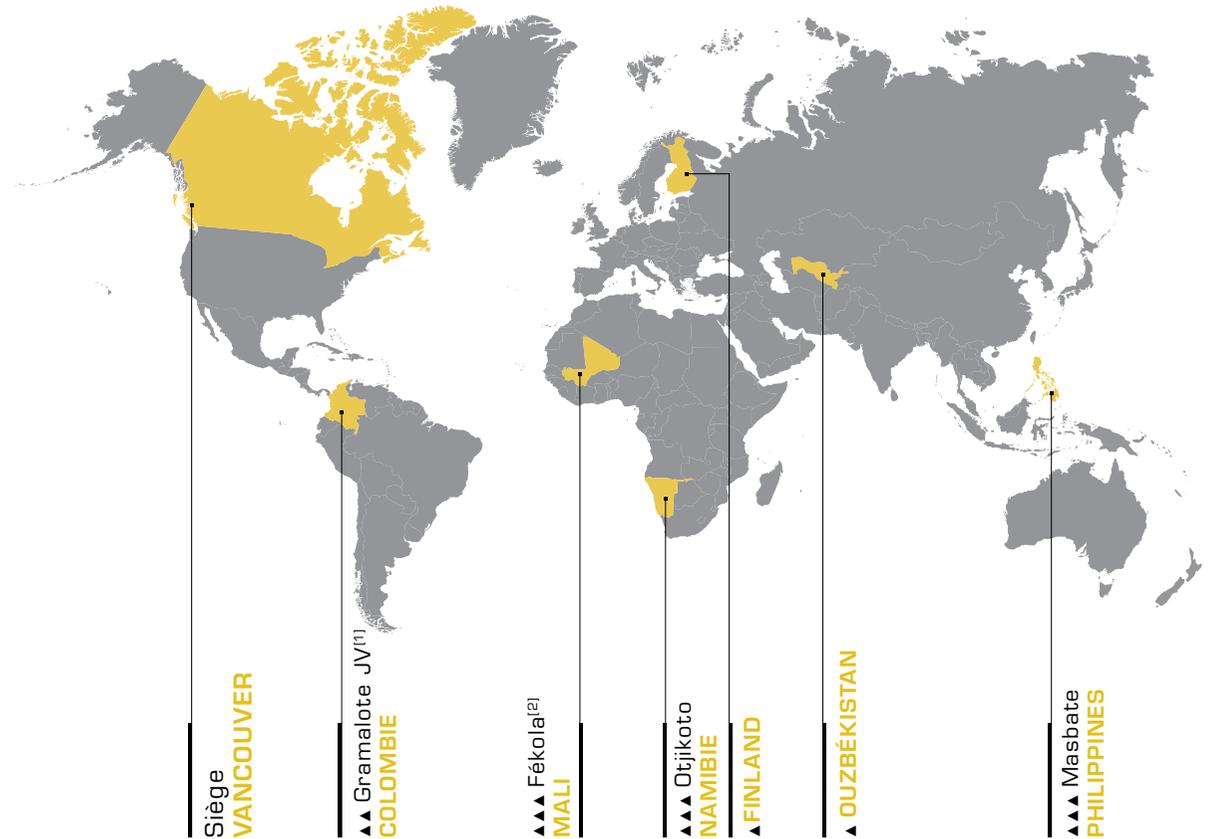
Notre axe stratégique reste centré sur une forte croissance de la production aurifère, des recettes et des flux de trésorerie, en nous concentrant sur une croissance organique, notamment en optimisant la production de nos mines d'or existantes, sur une prospection continue sur et autour de nos mines, 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.



FIGURE 1 | Notre chronologie

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 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 Ménankoto et de la concession de Bantako Nord)

- ▲ Projet d'exploration
- ▲▲ Projet de développement
- ▲▲▲ Mine en exploitation

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section

102-11 TO 13, 102-16, 102-21, 102-23, 102-31, 102-40, 102-42 TO 44, 102-46,
102-47, 102-49, 103-3

NOTRE APPROCHE DE L'EXPLOITATION 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 SOCIOÉCONOMIQUE, ET RÉDUIT L'IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA BIODIVERSITÉ.



**ODD et cibles
des ODD
couverts dans
cette section :**

12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



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 toutes nos parties prenantes.

Nous reconnaissons que les risques et répercussions associés à nos activités peuvent être complexes et que leur gestion nécessite une collaboration interfonctionnelle entre nos services et avec les différentes parties prenantes. Le processus de notre gestion des risques s'aligne au principe de précaution¹ et comprend l'identification, l'évaluation et la résolution des possibilités et des risques économiques, sociaux et environnementaux concernant nos projets et nos opérations. Vous trouverez d'autres informations sur notre approche de la gestion des risques dans la section Gouvernance de ce Rapport.

La gestion de la durabilité est inscrite à tous les niveaux de B2Gold, du Conseil d'administration aux employés des sites. Le Comité chargé de la santé, de la sécurité, de l'environnement, des questions sociales et de la sécurité (SSESS) du Conseil d'administration est responsable de la gestion globale des risques liés à la durabilité pour la Société. Le service Durabilité, qui se trouve au siège, est composé d'experts sur les questions environnementales et sociales et est mené par le directeur de la durabilité, qui dépend du premier vice-président (PVP) et du directeur de l'exploitation (COO). L'objet de ce service est de mettre en application et de superviser la stratégie de durabilité de la Société et de diriger les fonctions de gestion environnementale et sociale dans toutes les opérations du monde. Chaque opération possède une équipe chargée des questions environnementales et sociales sur site, qui dépend du directeur général et qui communique régulièrement avec le service de Durabilité du siège par le biais de réunions, de rapports officiels et de visites sur site.

¹ Déclaration de Wingspread sur le principe de précaution ; 20 janvier 1998.

FIGURE 3 | Gestion de la durabilité chez B2Gold



ENGAGEMENTS ENVERS LES NORMES ET INITIATIVES

B2Gold s'engage à être transparente concernant les risques, sa gestion et ses performances en matière de durabilité. Nous avons rapporté notre alignement avec les normes GRI depuis 2016 et, en 2021, nous avons ajouté le cadre de préparation de rapports des normes SASB à notre Rapport d'exploitation minière responsable. Alors que les normes GRI aident les entreprises à communiquer leurs impacts en matière de durabilité, les normes SASB ont été conçues pour aider les entreprises à communiquer comment les différentes questions de durabilité affectent la valeur à long terme d'une entreprise.

Nous croyons fermement que l'industrie minière a l'occasion de contribuer de manière positive aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies et nous déclarons notre contribution à cet égard depuis 2018 (voir page 20 pour plus d'informations).

Nos politiques et nos normes s'alignent substantiellement aux principes d'exploitation minière du Conseil international des mines et métaux (ICMM) et aux normes de performance de la Société financière internationale (SFI). Nous visons à aligner nos approches et pratiques de gestion aux normes de performance de l'IFC sur l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux, la conservation de la biodiversité et l'acquisition de terres et la réinstallation involontaire.

Nous respectons les droits de l'homme tels que définis dans la Charte internationale des droits de l'homme. Notre approche s'aligne sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux

entreprises et aux droits de l'homme et nous mettons en œuvre les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH) sur tous nos sites.

B2Gold met en œuvre les Normes du système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (SSE) conformément à la norme ISO 14001:2015, afin de gérer efficacement sa conformité environnementale et de réduire les impacts environnementaux négatifs, et conformément à la norme ISO 45001 afin d'améliorer la sécurité des employés et de réduire les risques sur le lieu de travail. Nos opérations sont l'objet de vérifications au regard de ces normes de système de gestion, réalisées régulièrement par un tiers indépendant.

La Norme de gestion du cyanure de B2Gold s'aligne au Code international de gestion du cyanure concernant la fabrication, le transport et l'utilisation du cyanure dans la production aurifère. Nos opérations font l'objet d'un audit sur le respect de cette norme, réalisé régulièrement par un expert externe. Notre Procédure de gestion des résidus s'aligne au Protocole de gestion des résidus de l'initiative Vers le développement minier durable de l'Association minière du Canada (AMC).

B2Gold, ou la filiale exploitante applicable, est membre de l'AMC et des chambres des mines correspondantes dans les régions où nous avons des activités.

CONSEIL MONDIAL DE L'OR (WORLD GOLD COUNCIL)

En mars 2021, B2Gold a rejoint le Conseil mondial de l'or (CMO), l'autorité mondiale du marché de l'or qui est composée des principales entreprises d'exploitation aurifère du monde. L'adhésion au CMO nécessite d'adhérer à ses Principes permettant une exploitation minière aurifère responsable (RGMP). Les RGMP décrivent la vision de l'industrie sur l'exploitation aurifère responsable tout au long du cycle de vie d'une mine concernant une bonne gouvernance, la responsabilité environnementale et le bien-être des travailleurs et des communautés. B2Gold met en œuvre les RGMP au cours des trois ans exigés et fournira des rapports annuels sur ses progrès.

De la mi-2021 au début de l'année 2022, nous avons réalisé l'évaluation interne des écarts de conformité avec les RGMP de la première année, vérifiée ultérieurement par une évaluation externe effectuée par des tiers. Selon les résultats de cette évaluation, nous allons élaborer un plan de mesures interne visant à nous conformer aux exigences des RGMP. L'évaluation de la première année a été réalisée par un certificateur indépendant, PricewaterhouseCoopers LLP (PwC), et le rapport de certification est disponible sur notre site Web (www.b2gold.com).

La mise en œuvre des RGMP nécessite également publiera son premier rapport sur l'exploitation aurifère sans conflit en 2022.

NOS PARTIES PRENANTES

Nous communiquons ouvertement avec nos parties prenantes, guidés par nos valeurs d'équité, de respect, de transparence et de responsabilité, dans tous les aspects de nos activités. En tant que société ayant des activités dans le monde entier, nos parties prenantes sont de nature très variée. Nos méthodes de communication avec les parties prenantes varient, ainsi que la fréquence des communications.

Au niveau de l'entreprise, nous communiquons par le biais de notre assemblée générale annuelle (AGA), de divulgations de renseignements et de publications de l'entreprise (y compris du Formulaire d'information annuel, du Rapport d'exploitation minière responsable, de la Circulaire d'information de la direction, de rapports SEDAR et EDGAR² et de rapports et de vidéos portant sur des sujets spécifiques), de notre site Web (www.b2gold.com), de réseaux sociaux et de communiqués de presse. Nous communiquons avec les entreprises parties prenantes sur des questions de durabilité par le biais de conférences téléphoniques trimestrielles, de communiqués de presse, de visites de sites destinées aux investisseurs/analystes, de journées d'accueil des investisseurs, de conférences de l'industrie minière, de parrainages et d'autres forums. En 2021, nous avons continué d'adapter nos communications avec les entreprises parties prenantes en réponse au COVID-19 ; notre AGA et nos journées d'accueil des investisseurs ont été hébergées virtuellement et la participation à nos conférences de l'industrie et à nos forums s'est déroulée à distance.

Au niveau régional, chaque exploitation est responsable de la planification et de la mise en œuvre des activités de communication avec les parties prenantes. Les parties prenantes du gouvernement sont consultées régulièrement par la direction générale régionale, des dirigeants de l'entreprise (y compris par notre vice-président chargé des Relations avec le gouvernement) dans toutes les phases de nos opérations. Plusieurs méthodes d'engagement du dialogue sont utilisées avec les parties prenantes des communautés, qui sont décrites dans la section Communauté commençant à la page 81, y compris des réunions locales, forums de consultation, mécanismes de dépôt de plaintes et médias locaux.

Nos employés et la main-d'œuvre sous-traitante sont des parties prenantes essentielles avec lesquelles nous communiquons par différents mécanismes internes (détaillés dans la section Notre personnel commençant à la page 55). Les comités d'employés, bulletins d'information internes, mécanismes de dépôt de plaintes et enquêtes d'implication représentent une partie de nos méthodes de communication.

Nous communiquons régulièrement avec nos fournisseurs et sous-traitants et décrivons nos attentes en matière de performances dans notre Code de conduite des fournisseurs (CCF).

QUESTIONS IMPORTANTES

Le processus de détermination des questions importantes pour notre Rapport d'exploitation minière responsable comprend une évaluation des aspects de durabilité en fonction de leur importance pour, ou de leur impact sur la Société, et de leur importance pour, ou de leur impact sur nos parties prenantes. En 2021, dans le cadre de notre évaluation officielle de l'importance relative, nous avons mené un programme complet de communication avec les parties prenantes externes en vue de nous assurer que nous saisissons les priorités de nos parties prenantes de manière exhaustive. Notre examen de l'importance relative a suivi les Principes de détermination du contenu des rapports (Principles for Determining Report Content) du GRI et comprenait les sujets importants des SASB de notre secteur.

Le processus d'évaluation de l'importance relative 2021 comprenait :

- des groupes de réflexion avec des représentants des communautés locales et le gouvernement local au Mali, en Namibie et aux Philippines, menés par les équipes de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) des sites concernés ;
- des enquêtes auprès d'investisseurs clés, d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres partenaires de la Société ;
- une enquête auprès du Comité (SSESS) du Conseil d'administration ;
- un atelier et une enquête auprès du groupe de travail du Rapport d'exploitation minière responsable, menés par le service de la Durabilité et composé de représentants des services suivants : Finance, Environnement, Santé et sécurité, Ressources humaines (RH), RSE et Relations publiques ;
- une entrevue avec le COO visant à examiner, discuter et ajuster le classement des questions importantes et de confirmer qu'il n'existait aucun écart important entre les questions de durabilité importantes identifiées par ce processus et les risques pour l'entreprise identifiés par la Société ; et
- la présentation de la matrice de l'importance relative et du contenu pertinent au Comité SSESS pour examen et approbation.

² SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche) est un système de classement développé pour les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. EDGAR (Electronic Data Gathering, Analysis and Retrieval) est un système de classement créé par la SEC (Securities and Exchange Commission) des États-Unis.

Les sources utilisées dans l'examen des questions importantes comprenaient :

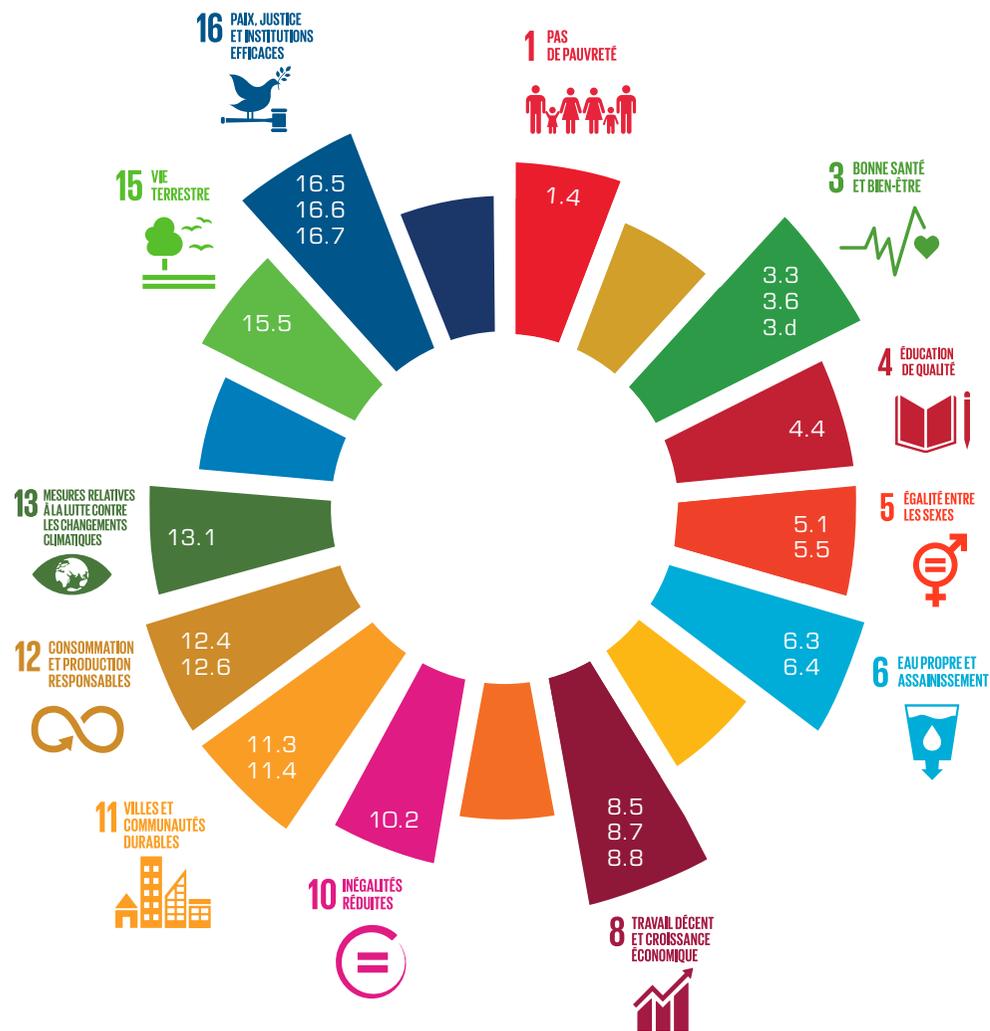
- des retours d'information sur l'engagement des parties prenantes internes et externes (comme indiqué ci-dessus) ;
- les plaintes reçues des communautés/parties prenantes dans toutes nos opérations ;
- des rapports d'entreprise et de durabilité couvrant toute l'industrie minière, y compris des rapports publiés par des pairs/organisations/associations de sociétés minières, des ONG, des sociétés d'évaluation des questions ESG et des investisseurs ;
- les réglementations des pays dans lesquels nous avons des activités ;
- les registres de risques de l'entreprise et des sites ; et
- des évaluations indépendantes de nos opérations, notamment des études d'impact socio-environnemental (EISE), des évaluations sur les droits de l'homme et des audits sur les questions de sécurité, environnementales et sociales.

En 2021, les questions dont l'importance est la plus élevée sont identifiées dans l'angle supérieur droit de notre matrice d'importance relative. Il s'agit des questions qui ont fait l'objet de la plus grande attention dans ce Rapport. Les autres questions sont traitées à des degrés différents. Nombre de nos questions importantes n'ont pas changé entre 2020 et 2021 ; cependant, un changement notable a été l'accroissement du niveau de priorité accordé par les parties prenantes à la planification de la fermeture. L'exploitation de certaines de nos mines est presque terminée et nous reconnaissons l'importance de l'intégration précoce des plans de fermeture de mine afin d'assurer une transition fluide entre les activités d'exploitation et la fermeture. En réponse, nous avons inséré dans ce Rapport une section distincte sur la fermeture afin de mieux communiquer notre approche et nos activités de gestion, ainsi que nos perspectives d'intégration de l'environnement, des ressources humaines et des communautés locales.

GRAPHIQUE 1 | Matrice de l'importance relative 2021



FIGURE 4 | ODD et cibles des ODD prioritaires de B2Gold⁽¹⁾ pour 2021



REMARQUES

⁽¹⁾ Consultez <https://sdg.humanrights.dk/fr> pour obtenir la liste et la description complète des cibles des ODD.





CARTOGRAPHIER EN FONCTION DES ODD

Les ODD représentent un plan d'action mondial d'émancipation et d'inclusion sociale, de protection de l'environnement et de développement économique pour les générations actuelles et à venir. Les 17 ODD relèvent les défis les plus critiques du monde en faisant la promotion du développement durable.

B2Gold adhère au point de vue que l'industrie minière a l'occasion et le potentiel de contribuer de manière positive aux ODD. Nous pensons que notre Société peut jouer un rôle essentiel dans la promotion de ces objectifs et nous nous engageons à comprendre comment nous pouvons aligner davantage nos activités professionnelles à cet effet.

Le Rapport de B2Gold s'appuie sur les ODD et les cibles des ODD afin de déterminer ceux qui sont le plus pertinents pour notre Société et d'identifier les mesures d'exploitation qui permettent de les atteindre. La Figure 4 indique les ODD et cibles des ODD sur lesquels nous nous concentrons dans ce Rapport.

Chacun des ODD identifiés est lié à nos impacts et à nos mesures d'exploitation, en fonction des facteurs suivants :

- il se rapporte aux répercussions négatives et aux mesures que nous prenons pour atténuer ces répercussions ; ou
- il se rapporte aux répercussions positives et aux mesures que nous prenons en tant que Société.

En réalisant cette mise à jour et en présentant les résultats, nous cherchons à montrer comment la portée de nos mesures s'étend au-delà de l'atténuation des répercussions négatives pour laisser une marque positive dans les communautés dans lesquelles nous avons des activités. Ces mesures sont résumées dans la Figure 5.

FIGURE 5 | Cibles des ODD liées aux répercussions négatives et atténuation des répercussions négatives



CONTRIBUER AUX IMPACTS POSITIFS

ATTÉNUER LES IMPACTS NÉGATIFS ET LES RISQUES ASSOCIÉS À L'ENTREPRISE

CIBLES DE PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Nous nous concentrons tous les ans sur l'identification complète des cibles de performance, afin d'améliorer davantage les performances des questions de durabilité essentielles. Ces cibles nous permettent de mesurer et de communiquer nos performances en matière de durabilité concernant des aspects pertinents de nos questions importantes et de démontrer notre engagement en matière de transparence et de responsabilité, ce qui permet d'effectuer une évaluation complète de nos performances.

Le Tableau 1 indique les cibles de performance 2021 globales et spécifiques à la mine de Fékola en matière de durabilité, ainsi que les progrès réalisés pour chaque cible. Le Tableau 2 indique nos cibles prospectives pour l'année 2022.

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 de recevoir le Trophée de la RSE de la Jeune Chambre Internationale Bamako Étoile, décerné à B2Gold pour son engagement envers le développement et le bien-être de la population malienne. Pour plus d'informations sur nos accomplissements et reconnaissances, consultez notre site Web à www.b2gold.com.



TABLEAU 1 | Cibles de performance 2021 globales et spécifiques à la mine de Fékola en matière de durabilité et leur état

Question	Nos cibles (2021)	Statut	Commentaires
Gestion des risques climatiques	Publier un rapport sur l'énergie et le climat conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)	✓ Cible atteinte	B2Gold a publié son premier Rapport sur la stratégie climatique en février 2022.
Eau et effluents	Publier un rapport sur l'eau	✓ Cible atteinte	B2Gold a publié sa Déclaration sur les risques liés à l'eau en février 2022.
Bassins de stockage et roches stériles	Établir des procédures d'entreprise sur la gestion des bassins de stockage et le déversement des roches stériles	✓ Cible atteinte	B2Gold a mis en œuvre sa Procédure de gestion des résidus en mars 2021 et ses Directives sur la construction de terrils de déchets de roche visant à créer des reliefs stables et non polluants en juillet 2021.
Conformité environnementale	Aucun incident environnemental majeur (niveaux 4 et 5)	✓ Cible atteinte	Aucun incident environnemental de niveau 4 ou de niveau 5 n'a été enregistré sur un site B2Gold en 2021.
Santé et sécurité au travail	Aucun décès	✓ Cible atteinte	Aucun accident du travail mortel n'a eu lieu sur un site ou une installation B2Gold en 2021.
	Réduire le Taux de fréquence total des accidents enregistrés (TFTAE) de chaque opération au niveau de 2020	✗ Cible non atteinte	En 2021, nous avons maintenu notre TFTAE au même niveau qu'en 2020 (0,27).
Pratiques et répercussions en matière de droits de l'homme	Mener une évaluation des risques des PVSDH à Fékola.	✓ Cible atteinte	Les évaluations ont été effectuées à Fékola au T4 2021.
Communautés locales Exploitations minières artisanales et à petite échelle	Effectuer un audit des questions sociales sur tous les sites ; terminer le programme d'audit sur les questions sociales	⚠ En cours	Des audits sur les questions sociales ont été effectués à Fékola au T4 2021.
	Mettre en œuvre la première phase du Projet signature de Fékola	⚠ Étude de faisabilité en cours	Le Projet signature de Fékola est en cours de réévaluation.
Réinstallation	Effectuer un suivi et une évaluation par des tiers de la réinstallation de Fadougou	⚠ En cours	Un suivi et une évaluation ont été réalisés par des tiers aux T1/T2 2022.

TABLEAU 2 | Cibles de performance 2022 globales et spécifiques à la mine de Fékola en matière de durabilité

Question	Nos cibles	ODD et cibles associées	Question	Nos cibles	ODD et cibles associées
Gestion des risques climatiques	Publier la cible des réductions des émissions de GES	 <p>13.1</p>	Pratiques de travail	Emploi local ≥95 % à toutes les opérations Accroître la représentation locale au niveau des cadres supérieurs ³ Taux de roulement annuel (attrition naturelle) <10 %	 <p>8.5</p>
Eau et effluents	Élaborer une stratégie globale sur la gestion de l'eau	 <p>6.3 6.4</p>	Diversité et non-discrimination	Accroître la représentation des femmes dans les postes supérieurs Accroître la participation des femmes dans toute l'organisation Mettre en œuvre une norme d'entreprise concernant la non-discrimination, le harcèlement et les mécanismes de dépôt de plainte Effectuer un examen complet de la parité salariale à chacune de nos exploitations	 <p>5.1 5.5</p>  <p>10.2</p>
Conformité environnementale	Aucun incident environnemental de niveau 4 ou supérieur	 <p>12.4</p>	Répercussions sur les communautés locales et mesures d'atténuation	Mettre à jour le Plan de développement des communautés de Fékola	 <p>1.4</p>  <p>8.5</p>  <p>16.7</p>
Santé et sécurité au travail	Aucun décès Réduire le TFTA de chaque opération par rapport au niveau de 2021	 <p>3.6</p>  <p>8.8</p>	Pratiques et répercussions en matière de droits de l'homme	Aucune allégation avérée de violation des droits de l'homme	 <p>8.7 8.8</p>

REMARQUES

⁽³⁾ Le terme « cadre supérieur » se rapporte aux cadres régionaux et aux chefs de service régionaux.

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
102-17 TO 24, 102-30 TO 32, 205-103, 205-2

DÉCLARATIONS SASB couvertes dans cette section
EM-MM-510a.1

GOVERNANCE

B2GOLD RECONNAIT L'IMPORTANCE D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE DANS LA GESTION DE SES OPÉRATIONS, DES RISQUES ET DE SES RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES.



ODD couverts
dans cette
section :

16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



B2Gold reconnaît qu'une gouvernance d'entreprise, gérance de l'environnement et responsabilité sociale robustes représentent des aspects essentiels de la gestion efficace de ses activités. Nous le faisons en intégrant les facteurs de gouvernance, environnementaux et sociaux dans chaque domaine de nos activités et dans nos processus décisionnels quotidiens. Nous poursuivons notre engagement à maintenir les normes de gouvernance et de transparence élevées que nous avons établies en tant que société minière responsable et nous reconnaissons l'importance d'une approche intégrée dans la gestion de nos opérations, des risques et de nos relations avec les parties prenantes.

GOVERNANCE DE L'ENTREPRISE

Chez B2Gold, c'est le Conseil d'administration de B2Gold qui possède le plus haut niveau de supervision. Le Conseil remplit son mandat directement et par le biais de comités lors de réunions régulières ou selon les besoins. Les comités du Conseil comprennent le Comité chargé des audits, le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures, le Comité chargé de la rémunération, et le Comité SSESS. Chaque Comité a entrepris un examen approfondi de sa charte de gouvernance en 2020 et a adopté une charte mise à jour en février 2021.

Les membres du Conseil remplissent annuellement des questionnaires sur l'indépendance et l'évaluation du conseil qui sont examinés par notre Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures. Ce Comité, composé entièrement de directeurs indépendants, est responsable de l'établissement, de la maintenance et de la supervision des normes liées aux processus et pratiques de gouvernance d'entreprise de notre Société. Ces normes sont décrites dans notre Code de conduite des affaires et d'éthique (le Code), mis à jour en 2021, et les politiques, procédures et directives afférentes.

Le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures étudie régulièrement la succession des directeurs, la planification et la composition à long terme du Conseil, notamment comment les membres du Conseil doivent changer au fil du temps. Cela implique de trouver un équilibre approprié entre l'expertise et les connaissances approfondies qu'apportent les membres

expérimentés et les nouvelles expériences et perspectives qu'apportent les nouveaux membres.

Le COO de B2Gold supervise la gestion courante des services SSESS de la Société et fournit régulièrement des mises à jour à la direction de l'entreprise et au Comité SSESS. Le COO est responsable des rapports de durabilité de la Société et de s'assurer que toutes les questions importantes sont couvertes dans ce Rapport. En 2021, le Comité SSESS a rencontré quatre fois la direction pour examiner les questions courantes et émergentes, évaluer les performances et la gestion des risques, et évaluer et actualiser les politiques et procédures.

COMPOSITION DU CONSEIL

Le Conseil, dans son ensemble, possède une expérience diverse et étendue en matière de gouvernance d'entreprise, d'exploitation minière, de géologie, de finance, de comptabilité, de commerce international et de durabilité. En 2021, a adopté une Politique sur la diversité qui comprend l'engagement de promouvoir et d'atteindre la diversité sexuelle au niveau du Conseil et de la direction générale. Conformément à cette politique, la Société a établi pour cible 30 % de femmes dans la composition du Conseil et de la direction générale. En 2021, deux des neuf membres du Conseil étaient des femmes (22 %).

Objectif de

30 %

de femmes au sein du conseil d'administration et de la direction de l'entreprise

94 %

de soutien au vote consultatif de la part de nos actionnaires

RÉMUNÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

Le Conseil a pour pratique d'organiser un vote consultatif annuel non contraignant réservé aux actionnaires sur la rémunération de la direction (appelé couramment « Say on Pay »). L'objet du vote consultatif Say on Pay est de donner aux actionnaires une occasion officielle de donner leur avis sur les objectifs déclarés du régime de rémunération des cadres supérieurs et sur les régimes eux-mêmes. Le vote consultatif Say on Pay de l'AGA 2021 a reçu le soutien écrasant d'environ 94 % de nos actionnaires.

B2Gold reconnaît l'importance de lier les performances ESG à la rémunération. Les directeurs généraux qui peuvent bénéficier du système de primes incitatives à court terme de la Société possèdent des objectifs de performance ESG équivalents à 20 % de leur carte de pointage. Les objectifs de performance ESG des paiements 2022 (d'après les performances de 2021) sont inclus dans la rubrique Questions de sécurité, environnementales et sociales. Le Comité chargé de la rémunération du Conseil d'administration est chargé de s'assurer que les rémunérations payées aux responsables admissibles est juste, raisonnable et concurrentielle, et qu'elles correspondent à la philosophie de rémunération de la Société. Vous trouverez des informations détaillées sur la rémunération des responsables dans notre Circulaire d'information de la direction 2021.

Le Conseil a adopté un régime d'Attribution d'actions subalternes (RSU, Restricted Share Unit) et un régime de rémunération par unités d'action au rendement (PSU, Performance Share Unit) destiné aux responsables et employés de la Société et à certains sous-traitants admissibles. Ces régimes ont été élaborés afin d'aider la Société à recruter et à retenir les personnes hautement qualifiées en fournissant un mécanisme de rémunération qui récompense les performances et qui motive les participants admissibles afin d'atteindre des objectifs d'entreprise et individuels importants. Les régimes RSU et PSU reflètent l'engagement de la Société envers une structure de rémunération à long terme

stimulante qui aligne les intérêts des participants aux intérêts à long terme des actionnaires. Le régime PSU a reçu le soutien d'environ 93 % de nos actionnaires à l'AGA 2019 et le régime RSU a reçu le soutien d'environ 95 % de nos actionnaires à l'AGA 2020. Sauf indication contraire d'un amendement spécifique, l'ensemble des arrangements sur les rémunérations basées sur des titres de B2Gold, y compris le régime d'options d'achat d'actions, doit recevoir l'approbation des actionnaires tous les trois ans. L'ensemble des arrangements sur les rémunérations basées sur des titres de B2Gold a reçu le plus récemment l'approbation d'environ 93 % de nos actionnaires lors de l'AGA 2021.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET D'ÉTHIQUE

Tout le personnel de B2Gold doit :

- agir honnêtement et de bonne foi dans le meilleur intérêt de la Société ;
- démontrer tout le soin, la diligence et l'habileté nécessaires à l'accomplissement des fonctions de leur poste ;
- éviter les conflits d'intérêts entre leurs affaires professionnelles et leurs affaires personnelles ;
- exercer les attributions liées à leur emploi, mission ou autre relation avec la Société et utiliser les ressources de la Société dans l'objet pour lequel elles ont été prévues ;
- démontrer de l'honnêteté, de la sincérité, du respect et de l'intégrité dans toutes les transactions et interactions professionnelles avec nos parties prenantes, clients, fournisseurs, concurrents et autres employés ; et
- agir conformément avec toutes les lois et réglementations applicables, observer les normes d'éthique énoncées dans le Code, et suivre les politiques et procédures de la Société. Si une loi applicable entre en conflit avec une politique du Code, le personnel de B2Gold doit se conformer à la loi applicable. Si une coutume ou politique locale entre en conflit avec ce Code, le personnel de B2Gold doit consulter le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures et se conformer à ce Code.

TABLEAU 3 | Composition du Conseil de B2Gold Corp. En 2021

Membre	Conseil			Comité			
	Indépendant	Sexe	Durée dans les fonctions (ans)	Audits	Gouvernance d'entreprise et candidatures	Rémunération	SSESS
Clive Johnson	Non	Homme	15				
Robert Cross (Président)	Oui	Homme	14		X	Président	
Robert Gayton	Oui	Homme	14	Président	X	X	
Jerry Korpan	Oui	Homme	14	X	X		X
Bongani Mtshisi	Oui	Homme	10			X	X
Kevin Bullock	Oui	Homme	8	X			
George Johnson	Oui	Homme	5				Président
Robin Weisman	Oui	Femme	4		Président		X
Liane Kelly	Non	Femme	2				X

ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET PRINCIPES DE GOUVERNANCE

Le Code et les politiques et procédures afférentes de B2Gold décrivent les normes et les comportements éthiques que nous attendons de nos employés et de ceux qui travaillent en notre nom autour du monde. Le Code s'applique à tous les directeurs, officiels, employés, consultants et sous-traitants (le personnel) de B2Gold et de ses filiales et leur impose de mener leurs affaires en respectant toutes les lois, règles et réglementations applicables, ainsi que les normes éthiques les plus élevées. Nous ne tolérons aucune subornation ou corruption et nous nous engageons à agir de manière professionnelle, honorable, avec intégrité et en conformité avec toutes les lois et réglementations dans toutes nos affaires et relations professionnelles.

Le Comité chargé des audits et le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures du Conseil sont responsables de la surveillance de la conformité au Code et aux politiques et procédures afférentes, et à la Politique anticorruption. Alors que notre Conseil est responsable de la supervision et de la vérification de la conformité au Code, chaque personne est responsable du respect du Code et des politiques et procédures afférentes tels qu'ils s'appliquent à tout notre personnel (voir page 29). De plus, notre CCF décrit le comportement éthique que nous attendons de nos fournisseurs tiers.

Les employés de B2Gold reçoivent une formation sur le Code dans le cadre de leur orientation. En 2021, une formation sur les questions anticorruptions et antisubornations a été donnée globalement à tout le personnel concerné. Une formation a également été fournie à tous les employés du siège sur la nouvelle Politique contre la discrimination et le harcèlement. De plus, tous les responsables ou membres de B2Gold (basés à Vancouver ou dans nos bureaux régionaux) ayant de l'influence sur certains aspects décisionnels doivent remplir un questionnaire de conformité annuel, en vue de contrôler le respect du Code, de la politique anticorruption, des politiques sur la divulgation, la confidentialité et les délits d'initiés, et de la politique sur les lanceurs d'alertes. Le questionnaire est disponible en anglais, français et espagnol en vue d'assurer que chaque personne comprend pleinement les exigences de conformité et sait que la signalisation de violations du Code ou de toute politique connexe à un membre responsable du Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures ou de la direction générale du site sera traitée de manière confidentielle.

Nous encourageons tout le personnel de B2Gold à signaler rapidement toute violation suspectée du Code, y compris avec

l'option de signaler ces questions de manière anonyme. Nous possédons une ligne directe gratuite réservée aux lanceurs d'alertes qui permet de signaler de manière anonyme toute question concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, d'autres questions sur les audits, la corruption ou la subornation, comme décrites dans notre Politique sur les lanceurs d'alertes. Les autres violations liées à la discrimination ou au harcèlement peuvent être signalées conformément à la Procédure de dépôt de plaintes, conforme à notre Politique contre la discrimination et le harcèlement. Nous nous engageons à préserver dans toute la mesure du possible la confidentialité des rapports que nous recevons. La société ne tolérera aucune représailles ou vengeance contre toute personne qui, de bonne foi, signale une violation potentielle du Code.

Le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures met à jour le Code et les politiques et procédures afférentes comme il l'estime approprié afin de prendre en compte les modifications apportées à la structure juridique et réglementaire applicable, les pratiques commerciales de notre industrie, nos propres pratiques commerciales, et les normes d'éthique prédominantes des communautés dans lesquelles nous avons des activités. Les autres politiques de gouvernance d'entreprise ou chartes de comité sont gérées par le comité approprié du Conseil. Le Code et les autres politiques de gouvernance de l'entreprise, y compris la Politique anticorruption, ont été mis à jour en 2021. Vous trouverez une liste complète de nos politiques et des chartes de nos comités sur le portail Responsible Mining (Exploitation minière responsable), à www.b2gold.com.

GESTION DES RISQUES

L'identification et la gestion efficace des risques fait partie intégrante de la manière dont nous protégeons et créons de la valeur durable dans toutes nos activités. Le profil de risque de B2Gold est étendu et peut changer considérablement alors que nous prospectons et opérons dans des régions où la situation géopolitique est parfois instable. Notre processus de gestion des risques nous permet d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques inhérents à nos opérations.

B2Gold met en œuvre une hiérarchie de trois processus de gestion des risques interdépendantes :

1. Gestion des risques de l'entreprise
2. Gestion des risques opérationnels et des projets
3. Gestion des risques du personnel

Les risques de l'entreprise sont suivis et signalés dans un Registre des risques qui s'étend à toute l'entreprise. Les risques sont identifiés lors « d'événements d'examen des risques » approfondis organisés avec la direction générale⁴ de chaque unité déclarante (Fékola, Masbate, Otjikoto, Prospection et Siège). Les risques sont classés dans des catégories étendues⁵ et un examen détaillé de ces facteurs de risque est présenté dans le Formulaire d'information annuel de la Société. Un résumé consolidé des principaux risques auxquels est confrontée la Société est ensuite présenté tous les ans au Conseil d'administration, avec une mise à jour trimestrielle basée sur un examen de haut niveau. Cette présentation annuelle comprend une analyse du changement des principaux risques d'une année sur l'autre, les contrôles détaillés et les activités de surveillance visant à atténuer ces risques, l'adéquation des mesures d'atténuation, les mesures à prendre, et les indicateurs d'alerte précoces clés utilisés dans la surveillance des risques. Les mises à jour se concentrent sur les principaux mouvements des risques au cours de trois mois précédents.

Les risques opérationnels et personnels sont gérés par chaque site conformément aux normes et procédures d'évaluation de B2Gold, selon les normes pertinentes de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) (à savoir, ISO 31000, ISO 14001 et ISO 45001). Parmi elles, les Normes du système de gestion SSE sont essentielles, plus spécifiquement notre Norme d'identification et d'évaluation des dangers liés aux risques SSE, et notre Procédure de gestion des risques liés à la santé du travail, la sécurité, l'environnement et aux questions sociales.

Les risques opérationnels sont les risques qui ont le potentiel d'affecter de manière importante des sites ou projets individuels. La gestion des risques du personnel se concentre sur la santé des individus sur le lieu de travail. Chaque site maintient un registre des risques propres au site qu'il gère et met à jour et des procédures opérationnelles ou de travail sûres pertinentes au site, afin de veiller à ce que les activités du site soient effectuées de manière à protéger la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement. Les risques, procédures et pratiques des sites sont examinés régulièrement au niveau des sites et du siège.

⁴ Comprend des représentants des services Relations avec les communautés, Relations entre l'entreprise et les gouvernements, Environnement, Prospection, Finance, Santé et sécurité, Ressources humaines, Assurance, Juridique/Conformité, Opérations, et Systèmes et IT.

⁵ Comprennent les risques politiques, d'atteinte à la réputation, opérationnels, géopolitiques, liés au capital humain, au marché, aux taux d'imposition, à la technologie, à la conduite éthique, à la continuité et aux opportunités, et à la santé, la sécurité et l'environnement.





CYBERSÉCURITÉ

La sécurité des systèmes d'information (IT) est d'une importance toujours croissante dans toutes les industries et entreprises. B2Gold accorde une importance critique à l'intégrité de ses systèmes informatiques et à leur résilience aux menaces de cybersécurité. Nous avons mis en place un grand nombre de politiques et de normes (par exemple, la Politique sur l'utilisation acceptable des systèmes informatiques, la Politique sur l'accès et la protection des données, la Norme de gestion des vulnérabilités) qui décrivent les pratiques informatiques liées à l'utilisation des systèmes informatiques, la confidentialité des données et la cybersécurité, que tous les employés doivent suivre.

Les activités de B2Gold s'appuient lourdement sur ses systèmes informatiques, y compris des réseaux, de l'équipement, du matériel, des logiciels et des systèmes de télécommunication, ainsi que sur des systèmes informatiques de fournisseurs de produits ou de services tiers. Une équipe de professionnels de l'informatique gère les processus liés aux risques de sécurité informatiques et aux opérations de sécurité. Une stratégie multicouche complète de protection contre les menaces de cybersécurité a été mise en place qui comprend les éléments suivants :

- un programme interne de protection des données et de protocoles de cybersécurité, basé sur une structure de contrôle éprouvée et la fourniture de mesures de maturité au Conseil d'administration ;
- la fourniture d'une formation annuelle d'éducation à la cybersécurité et de simulation d'attaque aux employés ;
- des évaluations de sécurité externes et des exercices de test de pénétration annuels ;
- une bibliothèque de politiques et de normes techniques pour soutenir la mise en œuvre de systèmes et de pratiques opérationnelles informatiques sécurisés ;
- la collaboration avec des fournisseurs de produits et de services tiers afin d'assurer que les ressources sont en place modifier ou renforcer les mesures de protection, ou d'enquêter ou de remédier à toute vulnérabilité ;
- des protocoles de gestion des violations et de continuité des activités ; et
- des exercices de formation de réponse aux incidents de cybersécurité à l'intention des équipes et responsables informatiques.

Le COO de B2Gold est responsable de la direction supérieure des services informatiques et de la cybersécurité. Le mandat du Comité SNESS du Conseil d'administration comprend l'évaluation continue des risques liés à la sécurité informatique. Le Comité SNESS reçoit tous les trimestres des mises à jour sur le service informatique et la cybersécurité de la direction de l'informatique et examine les risques de sécurité informatique de la Société, les mesures de gestion et les performances pour assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données.

NOTRE

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
102-7, 102-9, 102-10, 201-103, 201-1, 204-103, 204-1

CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE

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



ODD couverts
dans cette
section :

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



1 047 414

Onces de la **production totale** d'or pour 2021

CROISSANCE ÉCONOMIQUE DURABLE

Malgré les difficultés continues associées à la pandémie de COVID-19, B2Gold a connu une autre année remarquable de robustes performances opérationnelles en 2021, avec la treizième année consécutive de production d'or totale annuelle record.

La production totale d'or de la Société en 2021 a été de 1 047 414 onces, comprenant 59 819 onces de production attribuable à Calibre (2020 : 1 040 737 onces), atteignant presque le haut de la plage d'estimation révisée (de 1 015 000 à 1 055 000 onces) et dépassant la plage d'estimation supérieure initiale (de 970 000 à 1 030 000 onces). La production d'or consolidée des trois mines en exploitation de la Société a atteint 987 595 onces (2020 : 995 258 onces), atteignant presque le haut de la plage d'estimation révisée (de 965 000 à 995 000 onces) et dépassant la plage d'estimation supérieure initiale (de 920 000 à 970 000 onces), avec de robustes performances des trois mines de la Société. La mine de Fékola a connu une autre année de production robuste avec 567 795 onces, atteignant presque le haut de sa plage d'estimation révisée (de 560 000 à 570 000 onces) et dépassant sa plage d'estimation supérieure initiale (de 530 000 à 560 000 onces).

987 595

Onces de la **production d'or consolidée** des trois mines actives

Sur toute l'année 2021, les décaissements d'exploitation totaux (voir Mesures non-IFRS dans la section Avertissement, page i), comprenant les résultats estimés attribuables à Calibre, ont atteint 535 USD par once produite (528 USD par once vendue), conformément à la plage d'estimation de la Société (de 500 à 540 USD par once) et 112 USD par once (26 %) de plus qu'en 2020. Les décaissements d'exploitation consolidés (voir Mesures non-IFRS, page ii) des trois mines en exploitation de la Société ont atteint 511 USD par once produite (503 USD par once vendue), conformément à la plage d'estimation de la Société (de 480 à 520 USD par once) et 105 USD par once (26 %) de plus qu'en 2020. Les décaissements d'exploitation par once produite étaient conformes au budget de 2021. Les décaissements d'exploitation ont été plus élevés qu'en 2020, en raison de l'accroissement du coût des facteurs de production en 2021.

Sur toute l'année 2021, les coûts de maintien tout compris consolidés totaux (AISC) (voir Mesures non-IFRS, page ii), comprenant les résultats estimés attribuables à Calibre, ont atteint 888 USD par once vendue, conformément à la plage d'estimation de la Société (de 870 à 910 USD par once) et 100 USD par once (13 %) de plus qu'en 2020. Les AISC consolidés (voir Mesures non-IFRS, page ii) des trois mines en exploitation de la Société ont atteint 874 USD par once vendue, conformément à la plage d'estimation de la Société (de 860 à 900 USD par once) et 100 USD par once (13 %) de plus qu'en 2020. Les AISC consolidés étaient conformes au budget de 2021, reflétant un prix de vente par once d'or plus élevé que budgétisé et des gains plus élevés que budgétés sur les dérivés de fioul établis, qui ont été partiellement compensés par des dépenses en immobilisation de maintien plus élevées que budgétées (10 millions USD).

1.76 milliard de dollars

de recettes de vente d'or consolidées

Sur toute l'année 2021, le flux de trésorerie consolidé des activités d'exploitation s'est élevé à 724 millions USD, dépassant considérablement la dernière prévision de 650 millions de la Société. Cet accroissement important était dû à des expéditions et à des ventes d'or supplémentaires non budgétés, à des paiements de taxes en liquide inférieurs, et à la synchronisation efficace des autres décaissements de fonds de roulement.

La position financière et les liquidités de B2Gold restent robustes. Au 31 décembre 2021, la Société disposait de liquidités et d'équivalents de liquidités de 673 millions USD (31 décembre 2020 : 480 millions USD) et d'un fonds de roulement de 802 millions USD (31 décembre 2020 : 465 millions USD). De plus, les facilités de crédit renouvelable (RCF) de 600 millions USD de la Société restent intactes et disponibles.

Compte tenu de la forte position positive de la trésorerie nette, des robustes résultats opérationnels et du prix actuellement plus élevé de l'or, le taux de dividendes trimestriels de B2Gold devrait se maintenir à 0,04 dollar par action ordinaire (ou un taux annualisé de 0,16 dollar par action ordinaire), ce qui est un des taux de rendement des actions les plus élevés du secteur aurifère.

Sur toute l'année 2021, les recettes consolidées de la vente d'or se sont élevées à 1,6 milliard USD sur la vente de 981 401 onces au prix moyen de 1 796 USD l'once, comparées aux 1,79 milliard USD sur la vente de 1 006 455 onces au prix moyen de 1 777 USD l'once en 2020. Le léger fléchissement de 1 % (0,03 milliard USD) sur la vente d'or est dû à une réduction de 2 % des onces d'or vendues, partiellement compensée par un accroissement de 1 % du prix de vente d'or moyen obtenu.

VALEUR ÉCONOMIQUE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE

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.

PERSPECTIVE

À l'horizon 2022, B2Gold reste bien placé pour obtenir de robustes performances opérationnelles et financières. La production d'or totale de la Société devrait atteindre entre 990 000 et 1 050 000 onces (y compris de 40 000 à 50 000 onces projetées attribuables à Calibre) en 2022, avec des décaissements d'exploitation consolidés totaux estimés entre 620 et 660 USD par once et des coûts de maintien tout compris consolidés totaux estimés entre 1 010 et 1 050 USD par once.

En février 2022, la Société a annoncé la mise à jour de l'estimation des ressources minérales de la zone de Cardinal, adjacente à la principale fosse ouverte de la mine de Fékola, au Mali. Environ 50 000 onces devraient être produites à la zone de Cardinal en 2022, qui ont été incluses dans la plage de production estimée de Fékola en 2022. D'après les études d'ingénierie réalisées à ce jour, la zone de Cardinal pourrait ajouter en moyenne environ 60 000 onces par an au cours des six à huit prochaines années à la production d'or annuelle de Fékola.

TABLEAU 4 | Production d'or⁽¹⁾

Total consolidé	Réel 2020	Réel 2021	Plage d'estimation 2022 ⁽³⁾
Production d'or	1 040 737 onces	1 047 414 onces	990 000 à 1 050 000 onces
Décaissements d'exploitation (\$ par once produite) ⁽²⁾	423 \$ par once	535 \$ par once	620 \$ à 660 \$ par once
Coûts de maintien tout compris (AISC) (\$ par once produite) ⁽²⁾	788 \$ par once	888 \$ par once	1 010 \$ à 1 050 \$ par once

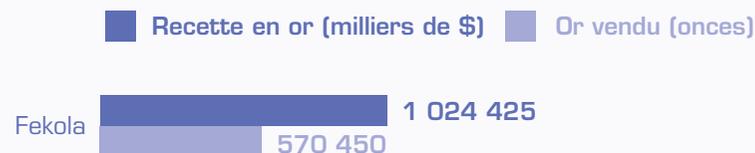
REMARQUES

⁽¹⁾ Les résultats et prévision de production sont calculés sur une base de 100 % pour les mines de Fékola, de Masbate et d'Otjikoto de la Société et comprennent les onces attribuables à la production de Calibre.

⁽²⁾ Voir « Mesures non-IFRS » dans la section Avertissement, page ii.

⁽³⁾ D'après les hypothèses actuelles.

GRAPHIQUE 2 | Valeur économique générée en 2021 – Mine de Fékola



Après réception du permis de Ménankoto au Mali, la Société prévoit d'étendre ses activités de prospection dans la zone d'Anaconda (composée de la concession de Ménankoto et de la concession de Bantako Nord) à la suite du succès que les programmes de prospection ont obtenu à ce jour. En mars 2022, la Société a annoncé la mise à jour et l'accroissement important de l'estimation des ressources minérales de la zone d'Anaconda, située à environ 20 kilomètres de la mine de Fékola. La planification préliminaire effectuée par la Société a démontré qu'une fosse située dans la zone d'Anaconda pourrait produire du matériau saprolite (altéré) pouvant être transporté pour alimenter l'usine de Fékola. La construction de cette fosse pourrait commencer dès la fin 2022,

en fonction de l'obtention de tous les permis nécessaires et de l'achèvement du plan de mine final, et pourrait ajouter en moyenne environ 80 000 à 100 000 onces par an à la production d'or annuelle de l'usine de Fékola.

Après une année de prospection très fructueuse en 2021, B2Gold mène une campagne de prospection agressive en 2022, avec un budget d'environ 65 millions USD (excluant le projet de Gramalote). La prospection se concentrera principalement sur le Mali et d'autres sites miniers en exploitation de Namibie et des Philippines, et continuera de se concentrer sur des cibles nouvelles dans le monde entier. De nombreuses années de

génération de cibles et de poursuite d'opportunités dans des régions aurifères prospectives ont culminé dans l'allocation record de 29 millions USD à de nouveaux programmes de prospection, comprenant plusieurs nouvelles régions.

La stratégie actuelle de la Société est de continuer de maximiser la production profitable de ses mines ; de faire progresser davantage les projets de développement des zones d'Anaconda et de Gramalote ; de faire avancer les projets de prospection nouveaux ou entamés de la Société ; d'évaluer de nouvelles opportunités de prospection, de développement et de production ; et d'offrir un des meilleurs taux de rendement des actions.

TABLEAU 5 | Valeur économique distribuée et retenue en 2021 – Mine de Fékola (milliers de dollars)

	Recette en or (A)	Paiements aux fournisseurs		Salaires et avantages sociaux des employés (D)	Paiements aux fournisseurs de capitaux ⁽³⁾ (E)	Paiements aux gouvernements ⁽⁴⁾ (F)	Investissement dans les communautés ⁽⁵⁾ (G)	Valeur économique retenue (H)=(A)-(B)-(C)-(D)-(E)-(F)-(G)
		Décaissements d'exploitation ajustés ⁽¹⁾ (B)	Dépenses en immobilisations ⁽²⁾ (C)					
Fékola	1 024 425	183 929	110 637	71 612	3 079	290 102	1 596	363 470

REMARQUES

⁽¹⁾ Les Décaissements d'exploitation ajustés correspondent aux « Décaissements d'exploitation » (voir « Mesures non IFRS ») moins les Salaires et avantages sociaux des employés et les Paiements aux gouvernements directement liés aux opérations. Les Décaissements d'exploitation ajustés sont présentés dans le tableau ci-dessus au lieu des Décaissements d'exploitation afin d'éviter de compter deux fois les Salaires et avantages sociaux des employés et les Paiements aux gouvernements qui sont présentés séparément dans les colonnes D et F, respectivement.

⁽²⁾ Les Dépenses en immobilisations sont constituées des dépenses en immobilisation de maintien ou non, y compris les dépenses de prospection des projets de développement.

⁽³⁾ Les Paiements aux fournisseurs de capitaux sont constitués de dividendes de la société payés aux actionnaires de B2Gold, les commissions d'engagement liées aux RCF de la Société, et les intérêts versés sur les prêts et baux d'équipement.

⁽⁴⁾ Les Paiements aux gouvernements sont constitués d'impôts et de retenues sur les revenus, de taxes sur la production, d'impôts fonciers et de droits de licence, et de 10 % de dividendes prioritaires et 10 % de dividendes ordinaires payés par la mine de Fékola à l'État du Mali, qui sont déclarés selon la comptabilité d'exercice et comprennent le paiement des cotisations sociales, de la TVA et des droits d'importation au gouvernement. B2Gold déclare également annuellement et publiquement, selon la comptabilité de trésorerie, ses paiements spécifiques aux gouvernements (y compris les impôts sur les revenus et les taxes sur la production), conformément à la Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (LMTSE) canadienne.

⁽⁵⁾ Comprend le budget du service Relations avec les communautés.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET APPROVISIONNEMENTS LOCAUX

De la prospection à la fermeture, B2Gold utilise une gamme de marchandises et de services divers comprenant de l'équipement lourd, des produits chimiques de traitement, du carburant et des huiles, des explosifs, des pièces d'équipement et des services professionnels. Nos services d'approvisionnement d'entreprise et de site travaillent avec les fournisseurs et sous-traitants en s'appuyant sur des principes de partenariat à long terme, de concurrence loyale et de conduite éthique.

Nous appliquons des processus et procédures de préqualification et d'attribution de marchés, des modalités commerciales et une supervision constante afin de contrôler les pratiques commerciales de nos fournisseurs et sous-traitants. Notre Code de conduite des fournisseurs (CCF) décrit nos attentes que les fournisseurs agissent conformément aux engagements de la Société dans leur gestion de la santé et de la sécurité, des droits du travail et des droits de l'homme, de l'environnement, de la conduite des affaires et de l'éthique, et du développement socioéconomique. Tous les fournisseurs actifs qui travaillent sur nos opérations au Mali ont signé notre CCF et les nouveaux fournisseurs doivent accepter le CCF avant de s'inscrire auprès de B2Gold.

B2Gold s'engage à maximiser les avantages économiques locaux et nationaux qu'apportent nos contrats et nos achats. Nous sommes conscients de la priorité élevée que les communautés et les gouvernements hôtes accordent aux approvisionnements

locaux. Dans l'approvisionnement en marchandises et en services nécessaires à nos opérations, nous donnons dans la mesure du possible la préférence aux entreprises locales, à condition qu'elles satisfassent aux exigences minimales concernant la sécurité, la qualité, l'éthique et les coûts. Dans le monde, en 2021, plus de 65 % des marchandises et services ont été fournis par des entreprises locales ou des pays hôtes. Notre Norme de performance sur la teneur en éléments d'origine locale définit les exigences minimum permettant d'améliorer les possibilités et avantages d'un approvisionnement local.

Les équipes d'approvisionnement et des relations avec les communautés collaborent directement avec les fournisseurs potentiels ou existants pour s'assurer qu'ils satisfont à nos exigences, et forment des partenariats avec des prestataires de services externes pour accroître leur capacité et accroître l'approvisionnement local. La mine de Fékola au Mali a connu plusieurs réussites en 2021 :

- Environ 10 % des achats dans le pays sont provenus de la zone affectée directement par la mine.
- Les partenariats formés pour améliorer la chaîne d'approvisionnement locale se sont accrus dans le cadre de nos programmes de restauration des moyens de subsistance et de génération de revenus. Le Plan de développement des communautés (PDC) de Fékola comprend des initiatives visant à promouvoir les petites entreprises locales spécialisées dans les produits agricoles, le poisson et l'élevage de volailles. Cela comprend la construction d'un abattoir géré par des représentants de la communauté. De plus, le PDC contribue à soutenir la Coopérative agricole de femmes du Nouveau Fadougou qui comprend des représentantes de 20 familles. La coopérative agricole, qui exploite un jardin potager pilote en lisière du village, a permis d'accroître les revenus des foyers et amélioré l'accès à des produits sains. Une quantité importante de ces produits alimentaires produits localement est achetée par la mine pour la cantine des employés.
- Les services Relations avec les communautés et Approvisionnement recherchent des moyens de renforcer la chaîne de valeur locale, y compris en identifiant les possibilités de recyclage des déchets. Par exemple, Camp Fékola donne de l'huile de cuisson usagée à un groupe d'entrepreneuriat local pour produire du savon. La mine de Fékola achète le savon pour l'utiliser sur le site de la mine et dans les installations du camp. De plus, la région produit une quantité importante de cacahuètes ; en réponse, une étude de faisabilité a été menée pour promouvoir la production de beurre de cacahuètes.
- Plusieurs entreprises locales fournissent des équipements de protection individuelle (masques et désinfectants pour les mains) et des sacs à échantillons de matériaux miniers. Des lits, nécessaires pour offrir un hébergement supplémentaire en raison des mesures de confinement de la pandémie de COVID-19, ont également été fournis.

TABLEAU 6 | Chaîne d'approvisionnement et approvisionnements locaux 2021 – Mine de Fékola

Mine	Définition de « Local – Au niveau des communautés »	Définition de « Local – Au niveau national »	Local – Au niveau des communautés [% des achats totaux]	Local – Au niveau national ^[1] [% des achats totaux]
Fékola, Mali ⁽²⁾	Cercle de Kéniéba	Bons de commande du pays (Mali) et payé dans la devise nationale (franc CFA, XOF)	0,59 %	60 %

REMARQUES

^[1] Les données d'approvisionnement au niveau national comprennent les achats au niveau des communautés plus tous les autres achats dans le pays.

⁽²⁾ Les données d'approvisionnement de Fékola ne comprennent pas les dépenses en immobilisation du projet d'extension.

NOTRE ENVIRONNEMENT

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
302-103, 302-1, 303-103, 303-1 TO 5, 304-103, 304-1, 304-4,
305-103, 305-1, 306-103, 306-1 TO 3, 307-103, 307-1, MM3

DÉCLARATIONS SASB couvertes dans cette section
(EM-MM) -110A.1, -110A.2, -130A.1, -140A.1, -140A.2, -150A.1,
-150A.2, -160A.1, -160A.2, -160A.3

NOS CIBLES ENVIRONNEMENTALES 2022

GESTION DES RISQUES CLIMATIQUES

- PUBLIER LA CIBLE DES RÉDUCTIONS DES ÉMISSIONS DE GES

GESTION DE L'EAU

- ÉLABORER UNE STRATÉGIE GLOBALE SUR LA GESTION DE L'EAU

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

- AUCUN INCIDENT ENVIRONNEMENTAL DE NIVEAU 4 OU SUPÉRIEUR

NOUS NOUS ENGAGEONS À PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT NATUREL DANS LES RÉGIONS DANS LESQUELLES NOUS AVONS DES ACTIVITÉS EN GÉRANT ET EN RÉDUISANT AUTANT QUE POSSIBLE NOTRE IMPACT POTENTIEL SUR L'EAU, LA QUALITÉ DE L'AIR ET LA BIODIVERSITÉ.



000 couverts
dans cette
section :

6 EAU PROPRE ET
ASSAINISSEMENT



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Les opérations de B2Gold s'étendent sur plusieurs types d'écosystèmes sur plusieurs continents, des savanes et des brousses subtropicales et semi-arides d'Afrique occidentale et australe aux forêts tropicales des Philippines. Notre Politique en matière d'environnement et de biodiversité traite des risques environnementaux clés auxquels sont confrontées nos activités et de notre engagement dans ces domaines. Cela comprend l'engagement de protéger l'environnement naturel dans les régions dans lesquelles nous avons des activités en gérant et en réduisant autant que possible notre impact potentiel sur l'eau, la qualité de l'air et la biodiversité.

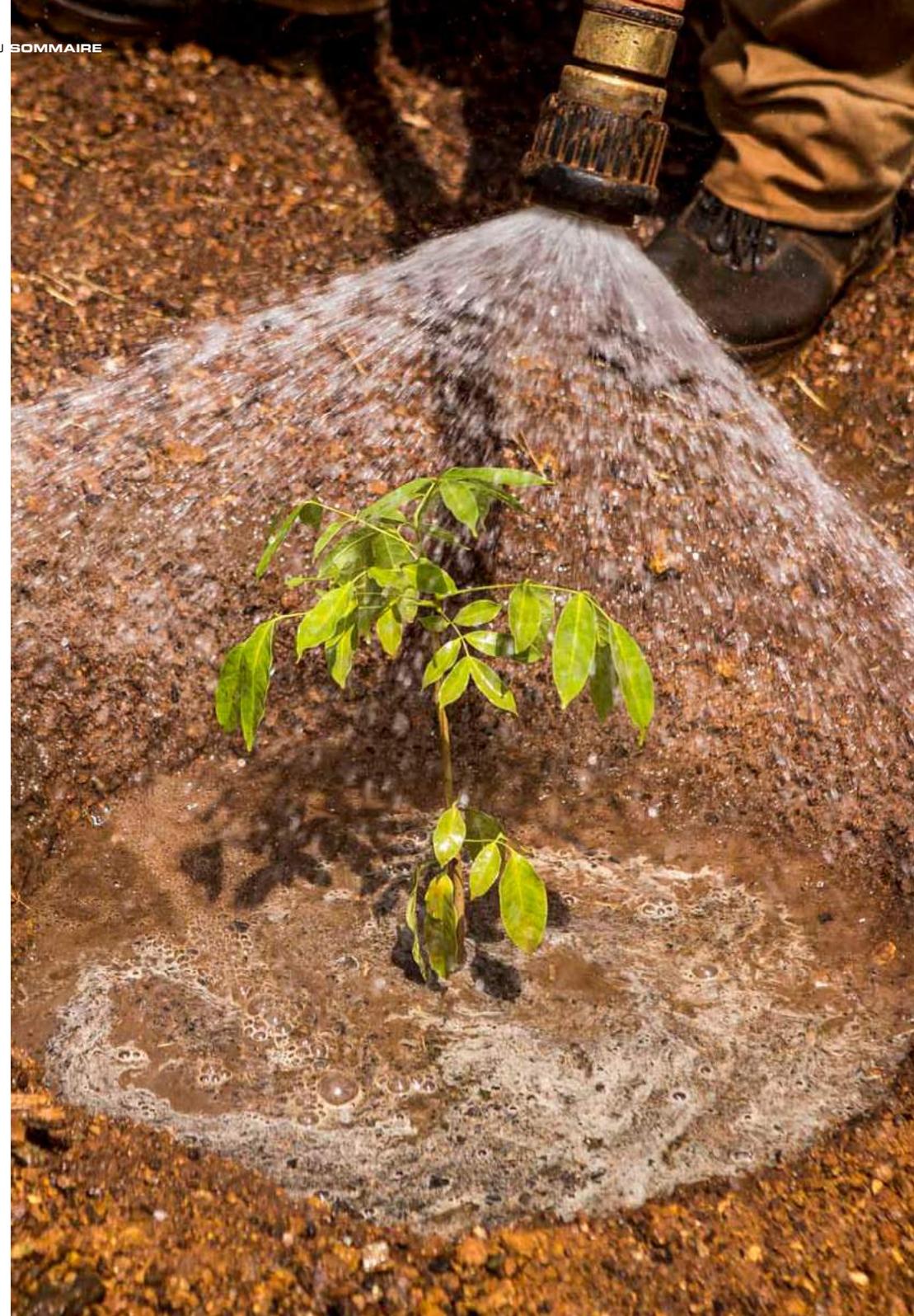
Notre stratégie consiste à identifier et à atténuer et gérer de manière proactive notre impact environnemental. Nous avons intégré notre stratégie de gestion de l'environnement à notre Politique sur l'environnement et la biodiversité, les normes de notre système de gestion SSE et à nos normes de performance concernant l'environnement et la biodiversité. Nos politiques et nos normes exigent que nous nous conformions à toutes les réglementations du pays, à la norme ISO 14001:2015, et que nous nous appuyions sur les meilleures pratiques internationales, comme les normes de performance de l'IFC, dans l'éventualité où les systèmes de réglementation nationaux ne sont pas suffisamment rigoureux. Nous actualisons continuellement nos politiques et nos normes afin de veiller à ce que les développements récents de l'industrie soient incorporés dans nos activités. Nous avons mis à jour notre Politique sur l'environnement et la biodiversité en 2021.

Au niveau opérationnel, B2Gold met en œuvre son Plan stratégique sur l'environnement 2020-2022 qui identifie les aspects environnementaux clés à améliorer et définit les objectifs et cibles spécifiques de nos opérations. Le Plan stratégique sur l'environnement fournit une feuille de route d'amélioration de la gestion et des performances concernant les risques environnementaux qui est conforme à la stratégie d'ensemble de la Société.

Le Plan stratégique sur l'environnement comprend les aspects suivants :

- Gestion des risques et performances en matière d'environnement
- Conformité à la réglementation sur l'environnement
- Gestion et production de rapports sur l'eau
- Restauration des mines
- Surveillance géochimique des mines
- Énergie et changement climatique

Le Plan stratégique sur l'environnement est établi jusqu'à la fin 2022 et une mise à jour sera fournie dans le cadre de notre processus d'examen annuel. Ces stratégies environnementales globales renforcent notre gouvernance, réduisent nos risques et responsabilités, et soutiennent notre objectif général d'amélioration continue des performances. Vous trouverez des informations supplémentaires sur les différents aspects du Plan stratégique sur l'environnement dans les sections respectives de ce Rapport.



GESTION

B2Gold reconnaît que l'accès à une source d'eau propre et fiable est un droit de l'homme et une exigence dans le cadre de nos valeurs prioritaires en matière de biodiversité. L'accès à ces sources d'eau est également essentiel à la réussite de nos opérations et nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'utiliser l'eau de manière efficace, de protéger les ressources en eau et de collaborer avec les parties prenantes afin de gérer efficacement cette ressource commune.

Notre engagement concernant la gestion de l'eau comprend de bien comprendre la disponibilité et l'utilisation de l'eau au sein des bassins hydrographiques dans lesquels nous avons des activités et le développement de méthodes de gestion qui réduisent ou atténuent notre impact sur la qualité et la quantité de l'eau. Notre Norme de performance en matière de gestion de l'eau établit les exigences minimales de gestion des risques liés à l'eau. Nous mettons actuellement à jour notre approche de la gestion de l'eau afin de réduire les risques liés à l'eau dans toute l'entreprise et d'améliorer nos performances en matière de gestion de l'eau. En 2021, nous avons effectué une Évaluation des risques liés à l'eau, dont notre Déclaration sur les risques liés à l'eau 2022 contient une description complète (www.b2gold.com).

B2Gold évolue dans différents types d'écosystèmes, notamment dans des environnements qui manquent d'eau et d'autres qui doivent gérer des pluies intenses. En conséquence, le programme de gestion des ressources en eau se concentre sur les risques et les impacts spécifiques aux sites, comme la sécurité de l'approvisionnement en eau et la gestion de la qualité des eaux rendues à l'environnement. Sur nos différents sites, de l'eau est tirée des eaux de surface et de sources souterraines et elle est reçue sous forme de précipitations et de ruissellements sur et dans nos installations. Toutes nos opérations recyclent les eaux de traitement afin de minimiser l'utilisation d'eau douce dans toute la mesure du possible. Les eaux sont évacuées dans différents environnements récepteurs, y compris des environnements d'eau de surface et marins (au projet Masbate Gold Project), et éliminées

dans les eaux souterraines et par perte par évaporation. L'eau est également entraînée (dans les pores des résidus) et stockée (sous forme d'eau de surface) au sein de nos installations de stockage des résidus. Les eaux évacuées sont traitées, en cas de besoin, afin de satisfaire aux normes de qualité de l'eau et exigences réglementaires applicables avant d'être évacuées en toute sécurité.

Chaque site en exploitation est confronté à ses propres difficultés concernant le prélèvement ou l'évacuation des eaux, selon l'offre et la demande du site. Nos opérations utilisent des bilans hydrauliques au niveau des sites comme composants centraux de leurs stratégies de gestion de l'eau. Nous disposons de structures de comptabilisation de l'eau (WAF) conformes aux directives de l'ICMM concernant les rapports liés à l'eau et les normes de présentation des informations⁶, dans toutes nos opérations. Ces WAF nous permettent d'améliorer la standardisation des rapports sur notre utilisation de l'eau et nos performances concernant la gestion de l'eau dans toutes nos opérations.

En plus de la consommation et de l'utilisation de l'eau, nous surveillons également la qualité de l'eau évacuée de nos opérations, ainsi que plusieurs paramètres liés aux eaux de surface et aux eaux souterraines dans l'environnement récepteur entourant nos opérations. Cela nous permet de nous conformer aux normes et réglementations applicables et de nous assurer que nos opérations n'affectent pas les ressources d'eau de manière défavorable. L'opération de Fékola possède une équipe de contrôle / d'assurance de la qualité de l'eau qui comprend

LA STRUCTURE DE COMPTABILISATION DE L'EAU (WAF) NOUS PERMET D'AMÉLIORER LA STANDARDISATION DES RAPPORTS SUR NOTRE UTILISATION DE L'EAU ET NOS PERFORMANCES CONCERNANT LA GESTION DE L'EAU.

des représentants des parties prenantes des communautés environnantes et du gouvernement local. Ces équipes composées de membres de la communauté aident B2Gold à mieux comprendre les préoccupations des parties prenantes tout en éduquant les membres des communautés sur nos pratiques et performances de gestion de l'eau.

L'intensité de la consommation d'eau à notre opération de Fékola a diminué, d'une quantité estimée de 9,5 m³ (en 2020) à 9,1 m³ (en 2021) par once d'or produite, avec une diminution de la consommation d'eau totale, d'environ 5,9 millions de m³ à 5,2 millions de m³.

Nous déclarons nos performances en matière de gestion de l'eau (par ex., les prélèvements, les évacuations et la qualité de l'eau), comme l'exigent les organismes de réglementation dans les juridictions dans lesquelles nous avons des activités. Tous nos sites sont soumis régulièrement à un audit vérifiant leur conformité à nos normes environnementales (y compris notre Norme de performance en matière de gestion de l'eau), et les conclusions sont évaluées à la fois sur le site et au siège.

⁶ ICMM. (Août 2021). Guide des bonnes pratiques de préparation de rapports, 2e édition.

TABLEAU 7 | Quantité totale d'eau prélevée et évacuée en 2021 par catégories⁽¹⁾ – Mine de Fékola

Site	Quantité totale d'eau prélevée				Quantité totale d'eau recyclée			
	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Total	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Total
Fékola	2 157	3 889	0	6 046	0	1 010	0	1 010

REMARQUES

⁽¹⁾ Les catégories de qualité de l'eau sont basées sur les définitions du Conseil australien sur les produits minéraux (Minerals Council of Australia) :

Catégorie 1 : l'eau est de haute qualité et peut nécessiter un traitement minime et peu cher pour que sa qualité réponde aux normes pertinentes sur l'eau potable.

Catégorie 2 : l'eau est de qualité moyenne, avec des composants individuels couvrant une grande plage de valeurs. Elle nécessiterait un niveau de traitement modéré, comme une désinfection, une neutralisation et l'élimination de matières solides et de produits chimiques pour que sa qualité réponde aux normes pertinentes sur l'eau potable.

Catégorie 3 : l'eau est de mauvaise qualité, avec des composants individuels couvrant une grande plage de valeurs de teneur totale de matières dissoutes, des niveaux élevés de métaux dissous ou des niveaux de pH extrêmes. Elle nécessiterait un traitement important pour éliminer, neutraliser et désinfecter les matières et les métaux dissous pour que sa qualité réponde aux normes pertinentes sur l'eau potable.

TABLEAU 8 | Consommation d'eau en 2021 – Mine de Fékola (milliers de m³)

	FÉKOLA
Quantité totale d'eau prélevée	6 046
Eaux de surface	970
Eaux souterraines	2 919
Précipitations	2 157
Eau municipale	0
Quantité totale d'eau consommée (= Qté totale d'eau extraite - Qté totale d'eau évacuée)	5 036
Quantité totale d'eau recyclée	3 925
Quantité totale d'eau utilisée (= Eau consommée + Eau recyclée)	8 961
Pourcentage recyclé	44 %
Intensité de l'utilisation de l'eau : eau consommée par once d'or produite (m³/once)	8,9
Intensité de l'utilisation de l'eau : eau consommée par tonne traitée (m³/tonne)	0,55

TABLEAU 9 | Évacuation d'eau par destination en 2021 – Mine de Fékola (milliers de m³)

Destination	Fékola
Quantité totale d'eau traitée évacuée	95
Eau traitée évacuée par le système d'épuration des eaux d'égout	81
Eau traitée évacuée dans les eaux marines	0
Eau traitée évacuée dans les eaux de surface	14
Quantité totale d'eau non traitée évacuée	915
Eau non traitée évacuée dans les égouts	0
Eau non traitée évacuée dans les eaux de surface	915
Eau non traitée évacuée dans les eaux souterraines	0
Évacuation totale	1 010

ÉTUDE DE CAS : MALI

COLLECTE DE DONNÉES ET SURVEILLANCE

COMPOSANTS CLÉS D'UNE GESTION DE L'EAU RÉUSSIE SUR SITE

L'eau est une ressource essentielle dans les opérations minières, ce qui peut avoir des répercussions importantes, notamment le tarissement, la pollution et l'évacuation ou le suintement des bassins de résidus ou de déchets de roche. Elle doit être gérée, dans le cadre des besoins à court terme comme dans celui de la durabilité économique et environnementale à long terme. Compte tenu des effets du changement climatique et de la demande croissante en eau, des politiques rationnelles sont nécessaires pour assurer un approvisionnement en eau durable pour les générations actuelle et à venir.

La mine de Fékola a fait un pas important pour assurer la durabilité de l'eau avec son Projet de suivi des eaux de surface. « La mesure et la collecte de données continues sur les eaux de surface, notamment pendant la saison des pluies, a présenté un problème important depuis le commencement de la construction, début 2015 », indique Diakalia Kone, responsable de l'environnement à la mine de Fékola. « La collecte de données précises sur les flux dans la Falémé (une rivière), ainsi que des données des affluents qui traversent la concession, a été une tâche prioritaire afin de renseigner l'examen en cours du plan de gestion des eaux à l'échelle du site. Cette initiative répond à la plus grande difficulté à laquelle sont confrontés les hydrologistes : le manque de données quantitatives et qualitatives. »

Sous la direction d'ALS Hydrographic, l'équipe de l'environnement a choisi quatre emplacements acceptables le long de la Falémé et de ses affluents, sur lesquels installer des capteurs de pression hydrostatiques qui surveillent et enregistrent les niveaux de l'eau de surface. En plus de ces stations, des vidéos ont été prises à l'aide de la méthode STIV (Space Time Image Velocimetry) pour calculer précisément la distribution de la vitesse des courants et en déduire les relations entre les débits jaugés. Cette technologie a résolu de nombreux problèmes auxquels était confrontée l'équipe de l'environnement lorsqu'elle essayait de mesurer physiquement le débit des rivières et des ruisseaux à l'aide de méthodes traditionnelles comme des courantomètres standard ou à effet Doppler (ADCP).

Les données collectées renseignent non seulement la gestion des ressources en eau, la surveillance de la conformité et les conditions d'octroi de licences d'évacuation des eaux de Fékola, mais peuvent également être utilisées dans un cadre plus étendu, comme des études sur les eaux de ruissellement (y compris leur modélisation et leur cartographie), la conception et l'ingénierie des infrastructures hydrauliques, et l'évaluation de la qualité de l'eau et de l'habitat aquatique.

Russell Polsen, directeur de projet chez ALS Hydrographic, a félicité l'équipe de Fékola pour la mise en œuvre réussie du projet en 2021. « L'adoption de nouvelles technologies par l'équipe, ainsi que son excellent travail d'équipe et gestion de projet, ont permis de franchir cette étape. Ce projet représente un jalon pour les futurs projets de surveillance environnementale sur et autour de la propriété de Fékola. »

ÉNERGIE ET
CHANGEMENT
CLIMATIQUE

B2Gold reconnaît que la société, y compris les entreprises, doit agir contre le changement climatique et nous mettons en place un train de mesures au sein de notre Société qui représente un aspect essentiel de notre Plan stratégique sur l'environnement.

En 2021, B2Gold a mis à jour sa stratégie de gestion des risques climatiques et a publié son premier Rapport sur la stratégie climatique en février 2022. Ce rapport décrit en détail la gouvernance et la supervision de notre stratégie, explique notre approche de la gestion des risques et présente une évaluation préliminaire des situations climatiques et des risques climatiques hiérarchisés.

Notre stratégie de gestion des risques climatiques contient les objectifs suivants :

- **identifier et comprendre nos risques** climatiques (physique et transitoires) et incorporer des mesures d'atténuation afin de renforcer notre résilience alors que l'ensemble de la société s'oriente vers un avenir à faibles émissions de carbone ;
- **établir des cibles et rapporter nos progrès au regard des cibles de réduction des émissions scientifiquement établies**, y compris la tenue d'un **inventaire à jour des émissions de GES** (émissions de Scope 1, 2 et 3) ;
- évaluer et apporter des changements à nos sources d'approvisionnement en énergie et en carburant afin **d'accroître la proportion d'énergies renouvelables** dans nos opérations ; et
- améliorer continuellement nos déclarations sur nos performances de gestion des risques climatiques afin qu'elles s'alignent aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

Nous soutenons les objectifs établis dans l'Accord de Paris visant à limiter l'accroissement de la température mondiale à moins de 2 °C et nous continuerons d'évaluer nos initiatives sur la gestion des risques climatiques afin qu'elles s'alignent avec ces objectifs. En 2022, nous allons étudier d'autres situations climatiques et évaluer leurs répercussions commerciales et financières. Nous examinons plusieurs initiatives visant à accroître l'efficacité énergétique de nos opérations et la proportion de sources d'approvisionnement en énergies renouvelables dans notre consommation d'énergie totale. Nous publierons en 2022 notre première cible de réduction des émissions de GES.

Notre Rapport sur la stratégie climatique est préparé conformément aux recommandations du TCFD et est accessible sur notre site Web (www.b2gold.com).

Nous avons commencé en 2020 la construction d'une centrale électrique hybride (constituée de 30 MW de production solaire et de 64 MW de production au fioul lourd (FL) et au diesel) à notre opération de Fékola qui a atteint le plein rendement au T3 2021. La centrale électrique hybride de Fékola a généré 47,5 GWh d'électricité, réduit la consommation de FL de 10,1 millions de litres et éliminé plus de 31 500 tonnes d'émissions de CO₂e en 2021. (Le composant solaire de la centrale a été mis en service à 75 % de capacité en 2021 et a atteint son plein rendement en juillet 2021.) La proportion d'électricité issue de sources renouvelables s'accroîtra en 2022 après une année complète de fonctionnement à la centrale de Fékola.

TABLEAU 10 | Consommation d'énergie globale : directe et indirecte (millions de gigajoules [GJ])

Consommation d'énergie	2019	2020	2021
Énergie directe	8,3	8,0	9,0
Énergie indirecte	0,3	0,0	0,0
Total	8,6	8,0	9,0

TABLEAU 11 | Consommation d'énergie indirecte par source : directe et indirecte (millions de gigajoules [GJ])

Consommation d'énergie	2019	2020	2021
Consommation d'énergie directe par source			
Non renouvelable	8,2	8,0	8,7
Diesel	3,6	3,2	4,1
Essence	0	0	0,0
FL	4,7	4,8	4,6
Renouvelable	0,05	0,05	0,21
Consommation totale d'énergie directe	8,3	8,0	9,0
Consommation d'énergie indirecte par source			
Électricité du réseau issue de sources renouvelables	0	0	0
Électricité du réseau issue de sources non renouvelables	0,31	0	0
Électricité totale tirée du réseau (production d'énergie indirecte)	0,31	0	0
Consommation totale combinée d'énergie directe et indirecte	8,6	8,0	9,0

TABLEAU 12 | Consommation d'énergie source en 2021 : directe et indirecte – Mine de Fékola (millions de gigajoules [GJ])

Consommation d'énergie	Fékola
Consommation d'énergie directe par source	
Non renouvelable	4,2
Diesel	1,9
Essence	0,0
FL	2,3
Renouvelable	0,17
Consommation totale d'énergie directe	4,4
Électricité du réseau issue de sources renouvelables	0
Électricité du réseau issue de sources non renouvelables	0
Électricité totale tirée du réseau (production d'énergie indirecte)	0
Consommation totale combinée d'énergie directe et indirecte	4,4

TABLEAU 13 | Consommation d'électricité indirecte par source

Type de consommation	Unités	2017	2018	2019	2020	2021
Consommation totale d'électricité (= directe + indirecte)	GWh	427	612	671	591	633
Consommation d'électricité directe (produite sur site)	GWh	319	505	586	591	633
Non renouvelable	GWh	319	494	573	578	573
Issue de FL	GWh	319 ⁽¹⁾	494 ⁽¹⁾	543	547	532
Produite par du diesel	GWh	nr	nr	30	31	41
Renouvelable	GWh	0	11	13	13	60
Produite par l'énergie solaire	GWh	0	11	13	13	60
Consommation d'électricité indirecte (issue du réseau)	GWh	108	107	86	0	0
Non renouvelable	GWh	108	107	86	0	0
Renouvelable	GWh	0	0	0	0	0
Consommation totale d'électricité issue de sources renouvelables	%	0 %	1,7 %	2,0 %	2,2 %	9,5 %
Intensité totale d'électricité	MWh/millier de tonnes de rochers extraites	4,42	4,52	4,88	4,55	4,45
	MWh/once produite	0,43	0,61	0,67	0,59	0,64

TABLEAU 14 | Consommation électrique par source en 2021 – Mine de Fékola

Type de consommation	Unités	Fékola
Consommation totale d'électricité (= directe + indirecte)	GWh	320
Consommation d'électricité directe (produite sur site)	GWh	320
Non renouvelable	GWh	273
Issue de FL	GWh	273
Produite par du diesel	GWh	0,2
Renouvelable	GWh	47
Produite par l'énergie solaire	GWh	47
Consommation d'électricité indirecte (issue du réseau)	GWh	0
Non renouvelable	GWh	0
Renouvelable	GWh	0
Consommation totale d'électricité issue de sources renouvelables	%	15 %
Intensité totale d'électricité	MWh/millier de tonnes de rochers extraites	4,26
	MWh/once produite	0,56

REMARQUES

nr = non rapporté

⁽¹⁾ Les données de production d'électricité issue de FL indiquées pour 2017 et 2018 comprennent également la production d'électricité issue de groupes électrogènes diesel secondaires.

TABLEAU 15 | Émissions globales de GES de Scope 1 et 2

Émissions de GES	Unités	2019	2020	2021
Scope 1	milliers de tonnes de CO ₂ e	558	637	722
Scope 2	milliers de tonnes de CO ₂ e	nr	0,07	0,11
Intensité des émissions de Scope 1+ 2	tonnes de CO₂e/onçe d'or produite	0,66	0,64	0,73

REMARQUES

nr = non rapporté

TABLEAU 17 | Émissions de GES en 2021 – Mine de Fékola

Émissions de GES	Unités	Fékola
Totales de Scope 1+2	milliers de tonnes de CO₂e	342
Scope 1	milliers de tonnes de CO ₂ e	342
Scope 2	milliers de tonnes de CO ₂ e	0,04
Intensité des émissions de GES de Scope 1+2	tonnes de CO₂e/onçe d'or produite	0,60

REMARQUES

⁽¹⁾ Les émissions de Scope 1 de Masbate comprennent uniquement les émissions liées à la consommation de fioul. Les autres émissions de Scope 1 sont estimées approximativement à moins de 5 % des émissions de Scope 1 totales de l'opération.

TABLEAU 16 | Émissions de Scope 3 par catégorie en 2021 – Mine de Fékola (milliers de tonnes de CO₂e)

Émissions de GES	Fékola
Émissions de Scope 3 totales	437
Catégorie 1 : marchandises et services achetés	117
Catégorie 2 : biens d'équipement	184
Catégorie 3 : activités liées aux carburants et à l'énergie	85
Catégorie 4 : transport et distribution en amont	20
Catégorie 5 : déchets gérés par des tiers	1
Catégorie 6 : déplacements professionnels	3
Catégorie 7 : transport des employés vers et depuis les sites	-
Catégorie 8 : véhicules et installation loués en amont	25

REMARQUES

Les sources d'émissions de Scope 3 incluses dans nos inventaires sont issues de catégories 1-8 en amont. Les recherches menées par le Conseil mondial de l'or indiquent que les émissions de Scope 3 en aval associées à l'utilisation finale de l'or représentent moins de 1 % des émissions de GES totales (WGC, 2019. Or et changement climatique : répercussions actuelles et futures).

BIODIVERSITÉ

La biodiversité, la variété d'organismes biologiques dans un habitat ou un écosystème, soutient et stabilise les écosystèmes. Les écosystèmes fournissent de nombreux services aux hommes et autres espèces, notamment la pollinisation et la dissémination des graines, la purification de l'eau, le recyclage des éléments nutritifs, la lutte contre les organismes nuisibles pour l'agriculture et la régulation du climat. Les écosystèmes peuvent également avoir une valeur culturelle, par exemple, pour des raisons spirituelles ou religieuses. Les activités humaines ont considérablement modifié les écosystèmes et entraîné une perte de biodiversité sur toute la planète. Les entreprises, gouvernements et la société civile reconnaissent tous le défi que représente la perte de biodiversité et des fonctions de l'écosystème et collaborent davantage en vue de trouver des solutions novatrices pour les protéger.

Les activités minières peuvent potentiellement affecter la biodiversité et les écosystèmes, de manière directe et indirecte. Nous nous impliquons dans la conservation de la biodiversité dans nos domaines d'influence. Notre Politique sur l'environnement et la biodiversité et notre Norme de performance en matière de biodiversité guident notre approche de la gestion de la biodiversité. Des considérations sur la biodiversité et l'écosystème sont incluses dans les EISE, menées sur tous nos sites avant leur construction. Lorsque des impacts sur les éléments prioritaires de la biodiversité sont identifiés, les opérations doivent établir, mettre en œuvre, communiquer et adhérer à des mesures ou à des plans de gestion de la biodiversité.

Nous pouvons, grâce à l'application de mesures d'atténuation efficaces, minimiser les impacts sur les éléments prioritaires de la biodiversité et élaborer des stratégies de gestion à long terme qui fournissent des résultats durables en matière de conservation.

ÉLÉMENTS PRIORITAIRES DE LA BIODIVERSITÉ

Les éléments prioritaires de la biodiversité comprennent des éléments de biodiversité concernés par la conservation, comme les zones protégées et les espèces vulnérables. Les zones protégées comprennent les zones protégées dans le cadre d'une loi régionale ou nationale, ou désignées par des organisations internationales, comme les sites du patrimoine mondial de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et les zones protégées de catégories Ia, Ib, II, III ou IV de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN). Les zones protégées se caractérisent souvent par des écosystèmes qui rendent des services aux êtres humains ; une abondance d'espèces ou d'habitats rares, menacés ou endémiques ; et des écosystèmes dont les fonctions sont essentielles à la subsistance de la faune.

Aucune de nos mines n'est adjacente à des zones protégées telles que définies par les organisations internationales ou législations nationales.

Chacune de nos opérations a identifié les éléments prioritaires de la biodiversité au sein de sa zone d'influence. Les éléments prioritaires de la biodiversité identifiés comprennent le chimpanzé d'Afrique de l'Ouest (*Pan troglodytes ssp. Verus*), à environ

15 kilomètres de la mine de Fékola, classé par l'IUCN comme en danger critique (CR). Nos opérations ont élaboré ou élaborent des stratégies de conservation visant à promouvoir la longévité et la viabilité de ces éléments à proximité de nos opérations.

Pendant toute l'année 2021, B2Gold a continué de surveiller les chimpanzés et d'autres éléments prioritaires de la biodiversité dans et autour de la mine de Fékola. Une Évaluation des habitats essentiels et des éléments prioritaires de la biodiversité a été entreprise afin d'actualiser nos connaissances sur les éléments prioritaires de la biodiversité dans la région. Une Stratégie de conservation qui s'appuie sur les résultats de cette évaluation est en cours d'élaboration. La Stratégie de conservation se concentre fortement sur la conservation des chimpanzés et sa première phase sera mise en œuvre en 2022. La Stratégie de conservation a été élaborée en concertation avec les autorités nationales, des ONG régionales et internationales et d'autres organisation pertinentes.

GESTION DES RÉSIDUS ET DES DÉCHETS

Les activités minières (l'extraction, le traitement et le raffinage) produisent des sous-produits rejetés sous la forme de résidus et de roche stérile, ainsi que des matériaux stériles dangereux et non dangereux. Ces déchets, ainsi que leurs procédures de stockage et de transport, peuvent présenter des risques environnementaux et sanitaires.

Le stockage, la manipulation et la mise au rebut responsables des résidus minéraux, non minéraux et dangereux sont des composants essentiels d'une gestion judicieuse de l'environnement. Notre engagement envers une exploitation minière responsable comprend de réduire les résidus miniers en optimisant les processus de récupération et de recyclage pendant tout le cycle de vie de la mine. Nos normes globales⁷ décrivent nos engagements et éclairent les pratiques de gestion des risques qu'imposent les résidus minéraux et non minéraux et les matières dangereuses d'une manière qui protège l'environnement et la santé publique, et qui réduit les responsabilités liées à la remise en état et à la fermeture des mines.

RÉSIDUS

Il est essentiel de gérer les résidus de manière responsable pour protéger à la fois l'environnement et la santé du public. En réponse à la rupture très médiatisée de plusieurs digues de bassins de stockage, l'industrie minière continue d'étudier et de développer des solutions de gestion des résidus et des déchets et des outils pratiques afin d'assurer une gestion sûre et sécurisée des installations de stockage de résidus miniers dans le monde.

La Norme de gestion des résidus de B2Gold décrit les pratiques de construction, de gestion et de surveillance des résidus de la Société, conformes aux pratiques de l'industrie. En 2021, B2Gold a mis en œuvre une Procédure de gestion des résidus, conforme au Guide de gestion des parcs à résidus miniers (le Guide) et au Protocole de gestion des résidus de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'Association minière du Canada (AMC), qui fournissent des directives complètes sur les exigences de conception, de construction, d'exploitation et de fermeture de nos bassins de stockage de résidus (BSR). Le 5 août 2020, Global Tailings Review⁸ a publié sa norme industrielle mondiale de gestion des résidus (Global Industry Standard on Tailings Management, ou GISTM). L'adoption et l'évaluation de cette norme par l'industrie minière est toujours en cours et

des protocoles de mise en œuvre dotés d'exigences de certification et d'assurance sont en cours d'élaboration. B2Gold s'engage à examiner et à incorporer activement d'autres meilleures pratiques et suit étroitement la mise en œuvre de la GISTM. L'AMC a examiné la GISTM afin d'identifier les possibilités de renforcement de son Guide et du Protocole de gestion des résidus VDMD, et a fourni une mise à jour le 7 avril 2021 qui confirme cette conformité⁹.

B2Gold, par le biais de ses sociétés exploitantes, gère quatre installations de stockage des résidus. Trois sont en cours d'exploitation et l'autre est inactive et ne reçoit plus de résidus. Nos BSR sont conçus pour résister à des conditions météorologiques ou événements sismiques extrêmes. Le personnel du site surveille les performances et effectue des inspections quotidiennement et l'ingénieur responsable¹⁰ effectue une inspection de la sécurité des digues de chaque BSR au moins une fois par an. Les procédures d'intervention d'urgence sont testées régulièrement et examinées au moins une fois par an. Vous trouverez l'inventaire de tous les BSR en exploitation et existants sur notre site Web (www.b2gold.com).

Les Examens de sécurité des digues (ESD) sont effectués au moins tous les cinq ans, afin d'obtenir une évaluation détaillée indépendante de la sécurité et de la gérance opérationnelle des BSR. Les observations et recommandations de l'ESD sont communiquées à la personne responsable (PR)¹¹ de chaque site. L'ingénieur responsable et le cadre supérieur responsable (CSR)¹² sont impliqués dans le processus d'ESD et informés des constatations.

Des rapports sur la gestion et les performances des BSR sont communiqués régulièrement au CSR et une fois par an au Comité SSESS. B2Gold n'a enregistré aucun incident lié aux BSR en 2021 et toutes les installations ont fonctionné comme prévu. Les inspections et examens de BSR ont été menés comme prévu en 2021 et n'ont révélés aucun problème de stabilité important. Le Tableau 18 décrit l'état de chaque BSR concernant les inspections et ESD annuels.

⁷ Y compris la gestion des résidus, la gestion des roches stériles, la gestion des déchets qui ne peuvent plus être traités, la gestion du cyanure, la gestion des matières et marchandises dangereuses, et les normes en matière de fermeture et de remise en état des mines de B2Gold.

⁸ Le processus de Global Tailings Review s'est déroulé sur une période de 18 mois, co-parrainé par le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), l'ICMM et les Principes pour l'investissement responsable. L'examen a été mené par un panel d'experts et un groupe consultatif de plusieurs parties prenantes qui ont produit une Norme mondiale sur les résidus. La norme produite vise à renforcer les pratiques actuelles de l'industrie minière, dans le but ultime de ne nuire aucunement à la population et à l'environnement. (Source : <https://globaltailingsreview.org/global-industry-standard>)

⁹ <https://mining.ca/resources/press-releases/mac-updates-tailings-management-guidance-to-align-with-global-standard/>

¹⁰ L'ingénieur responsable à chacune des installations de B2Gold est un ingénieur-conseil indépendant.

¹¹ Le rôle de Personne responsable (PR) est un rôle spécifique au site, dont la fonction et les responsabilités comprennent la gestion de toutes les opérations liées au BSR du site tout au long de la durée de vie des installations.

¹² Le CSR dépend directement du COO sur les questions liées à la gestion des résidus, est responsable au niveau de l'entreprise de la sécurité des BSR, et est responsable de l'atténuation et de la gestion des répercussions sociales et environnementales en cas de rupture de BSR.



DÉCHET DE ROCHE

La gestion des roches stériles représente un aspect clé de nos opérations. Chaque mine doit gérer les haldes à stériles et les piles de stockage du minerai d'une manière qui promeut une utilisation bénéfique du terrain après l'exploitation et qui réduit les responsabilités liées à la fermeture et à la remise en état. Nos pratiques s'appuient sur notre Norme de performance en matière de gestion des roches stériles qui exige des sites qu'ils résolvent les questions liées à l'impact potentiel sur la qualité des eaux de surface et des eaux souterraines et qu'ils conçoivent, construisent, exploitent et ferment les bassins de stockage de roches stériles de manière à assurer la protection à long terme de la santé et de la sécurité des parties prenantes et de l'environnement avoisinant.

En 2021, nous avons mis en œuvre des Directives de gestion des roches stériles qui fournit aux sites des directives supplémentaires sur l'établissement de plans de gestion des roches stériles, ainsi que sur la conception, la construction et la fermeture des installations de stockage de roches stériles.

Dans le monde, B2Gold a produit 122 millions de tonnes de roches stériles en 2021, en augmentation de 12,7 % par rapport aux 108 millions de tonnes produites en 2020.

DÉCHETS DANGEREUX ET NON DANGEREUX

La gestion de nos déchets non traités vise à minimiser la production de déchets et de résidus, en réutilisant et recyclant les déchets ou sous-produits et, lorsque les matériaux ne peuvent pas être recyclés, à les mettre au rebut de manière acceptable. Les déchets sont triés, collectés, transportés, stockés et mis au rebut ou recyclés conformément aux Plans de gestion des déchets. Tous les matériaux sont recyclés ou mis au rebut conformément aux obligations légales, licences et autres exigences propres au pays.

Les déchets non dangereux de nos sites sont généralement constitués de déchets métalliques, de déchets de bois, de verre, de pneus, de carton et de papier. Les principaux déchets dangereux produits dans nos exploitations comprennent de

l'huile usagée, des solvants, de l'antigel, de la peinture, des batteries et des tubes fluorescents.

En 2021, nous avons produit environ 9 036 tonnes de déchets non minéraux dangereux et non dangereux, composés d'environ 1 788 tonnes de déchets dangereux et de 7 248 tonnes de déchets non dangereux. En 2021, nous avons détourné plus de 5 603 tonnes de matières non dangereuses (en plus grande partie des débris métalliques, suivis par des produits de papier ou de bois) des décharges et recyclé plus de 1 883 tonnes d'huile usagée. Nous nous efforçons toujours de réduire notre production de déchets et, pour les déchets que nous produisons, de cibler des matériaux que nous pouvons réutiliser ou recycler afin de réduire les impacts potentiels sur l'environnement.

TABLEAU 18 | État des principaux remblais à résidus en 2021 – Mine de Fékola

Emplacement	Nom de l'installation	Statut	Inspection de la sécurité des digues (annuelle) ⁽¹⁾ À jour	Examen de sécurité des digues À jour ⁽²⁾
Fékola (Mali)	BSR de Fékola	Actif	✓	⁽²⁾

REMARQUES

⁽¹⁾ L'ingénieur responsable réalise une inspection détaillée du bassin de stockage des résidus et des pratiques de gestion des résidus tous les ans.

⁽²⁾ La construction du BSR de Fékola a commencé en 2017 ; un examen réalisé par des tiers est prévu à la fin des travaux en 2022, conformément aux directives de l'ANCOLD (Australian National Committee on Large Dams, Comité national australien sur les grands barrages) et aux politiques internes de B2Gold.

GESTION DU CYANURE ET CONSOMMATION DE RÉACTIF

Le cyanure de sodium est un produit chimique essentiel au traitement du minerai d'or car, actuellement, la cyanuration est le processus le plus efficace, économique et sûr de récupérer l'or. Cependant, à fortes doses et lorsqu'il n'est pas contenu de manière sûre, le cyanure peut poser des risques sérieux pour la santé et l'environnement.

Notre Norme de gestion du cyanure et notre Norme de gestion des matières et marchandises dangereuses guident notre approche du transport, du stockage, de l'utilisation et de la mise au rebut du cyanure. Notre Norme de gestion du cyanure s'aligne aux neuf principes du Code international de gestion du cyanure (Code sur le cyanure), un programme à participation volontaire de l'industrie qui promeut les meilleures pratiques de protection des travailleurs, des communautés et de l'environnement.

Nous utilisons un processus de destruction du cyanure à nos exploitations avant de déposer des boues de résidus dans les BSR. Les boues de résidus de notre exploitation de Fékola sont déposées (au sein des BSR) avec des concentrations cibles de cyanure dissociable par des acides faibles (DAF) inférieures à 10 parties par million (ppm). Ces faibles concentrations de cyanure DAF, combinées aux processus naturels de dégradation

du cyanure comme la volatilisation, dégradation par la lumière ultraviolette et la dilution par précipitation directe, nous permettent de nous assurer que l'opération de Fékola maintient des concentrations de cyanure DAF au sein des bassins de traitement (y compris des BSR) très inférieures aux 50 ppm de la directive du Code de gestion du cyanure pour assurer la protection de la faune.

En 2021, nos opérations mondiales ont utilisé 7 751 tonnes de cyanure de sodium, soit environ 7 % moins de cyanure qu'en 2020. La consommation de notre opération de Fékola a connu une réduction de 15 %. Les quantités varient chaque année en raison des variations minérales de nos gisements et des variables de traitement. L'optimisation de l'utilisation du cyanure, notamment la minimisation de l'utilisation du cyanure dans nos processus de valorisation, fait partie de nos efforts constants d'amélioration des performances en matière de gestion du cyanure.

Grâce à nos systèmes de gestion des opérations, nous suivons les événements liés au cyanure et évaluons les conséquences réelles et potentielles sur une échelle de gravité qui s'étend de 1 à 5. Les événements des niveaux 1 et 2 ont des conséquences insignifiantes ou mineures ; les événements des niveaux 3 à 5 peuvent entraîner les conséquences les plus graves et sont divulgués au public dans ce Rapport. Tous les événements sont suivis, y compris la mise en place des mesures correctives pertinentes. Voir Incidents environnementaux importants ci-dessous pour plus d'informations.

TABLEAU 19 | Déchets produits dans le monde

Type de déchets	Unités	2017	2018	2019	2020	2021
Roche stérile totale	milliers de tonnes	75 047	110 178	111 773	107 947	121 672
Résidus totaux	milliers de tonnes	14 271	18 705	20 467	18 139	20 285
Déchets non minéraux totaux	tonnes	6 570	8 934	9 087	7 437	9 036
Déchets dangereux totaux	tonnes	2 554	3 262	3 753	2 509	1 788
Déchets non dangereux totaux	tonnes	4 016	5 672	5 334	4 928	7 248
Déchets non dangereux recyclés totaux	tonnes	2 932	3 834	3 430	3 368	5 603

TABLEAU 20 | Total Cyanide Usage

Matière	Unités	2017	2018	2019	2020	2021
Cyanure	tonnes	7 171	9 674	9 947	8 330	7 751

CONFORMITÉ ET INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX

Il est essentiel que nous respections toutes les lois et réglementations qui régissent nos activités autour du monde afin que nous conservions notre permis d'exploitation. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations environnementales ainsi que les exigences de permis des juridictions dans lesquelles nous avons des activités. Notre système de gestion de la SSE consolide les programmes et processus essentiels dans un cadre unique nous assurant que nous pouvons gérer avec succès notre conformité aux réglementations et réduire nos risques opérationnels.

Nous suivons notre conformité à l'aide de registres juridiques et de permis, d'inspections et d'audits, et de surveillance environnementale. De plus, nous enquêtons et suivons les incidents environnementaux pour comprendre les causes profondes des événements afin d'aider à élaborer des stratégies d'atténuation et pour éviter que ces événements se reproduisent.

Nous avons mis en place un calendrier de vérification et tous nos sites en exploitation sont vérifiés régulièrement par des experts indépendants. Ces vérifications se concentrent sur les Normes sur le système de gestion de la SSE et les Normes de performance en matière de SSE de B2Gold, qui s'appuient sur des normes acceptées au niveau international (ISO 14001:2015 et ISO 45001:2018 et d'autres normes). Compte tenu des restrictions imposées aux déplacements dues au COVID-19, les audits planifiés en 2021 ont été reportés à 2022. Dans le cadre de notre Plan stratégique sur l'environnement, nous veillons à ce que chaque opération ait réalisé un audit de conformité juridique au moins tous les trois ans. Ce processus sera suivi dans les trois opérations en 2022.

GESTION DES INCIDENTS

Toutes nos opérations ont mis en place des mesures de contrôle visant à minimiser la probabilité d'incidents environnementaux et à atténuer les effets potentiels sur l'environnement si des incidents se produisent. Les mesures de contrôle comprennent des considérations sur la conception des installations, des mesures de confinement des déversements, des compteurs, des alarmes, des procédures opérationnelles normalisées, des formations, des inspections et des vérifications régulières et l'identification de problèmes potentiels à l'aide d'évaluations de risques internes. Les incidents environnementaux importants sont examinés afin d'en identifier les causes profondes, et nous mettons en place des mesures de remédiation et des mesures correctives afin d'éviter d'autres incidents. Un système de communication est également en place afin de transmettre les leçons apprises à une des opérations de B2Gold ou dans l'industrie minière à toutes nos opérations mondiales.

B2Gold évalue les incidents environnementaux sur une échelle de gravité des conséquences s'étendant de 1 à 5. Les événements des niveaux 1 et 2 ont des conséquences insignifiantes ou mineures, et les événements des niveaux 3 à 5 peuvent entraîner les conséquences les plus graves. Ce classement est indépendant des menaces potentielles que présente l'événement pour l'environnement (par ex., les retombées sur un plan d'eau récepteur ou sur une espèce menacée), qu'un

incident environnemental ait ou non des répercussions hors du site (par ex., un déversement sortant des limites de l'exploitation), qu'un incident doive ou non être signalé aux organismes de réglementation, ou qu'il y ait ou non des considérations légales.

Lorsque nous sommes en défaut ou qu'un événement important a lieu, nous nous engageons à le divulguer de manière transparente et à minimiser autant que possible les dommages.

Avis de violation, amendes et sanctions

En 2021, nous n'avons reçu aucun avis de violation, amende ni sanction.

Incidents environnementaux importants

En 2021, aucun incident ayant des conséquences environnementales de niveau 4 ou 5 ne s'est produit. Nous avons connu un incident de niveau 3. Tous les incidents environnementaux ont fait l'objet d'une enquête complète et des mesures correctives ont été mises en place (ou sont mises en place en 2022), sans que des conséquences négatives à long terme soient anticipées pour l'environnement récepteur. L'incident de niveau 3 concernant une matière qui contenait du cyanure s'est produit à la mine d'Otjikoto en 2021 et est présenté dans notre rapport mondial complet.



NOTRE PERSONNEL

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section

102-7, 102-41, 401-103, 402-103, 402-1, MM4, 403-103, 403-1 TO 8, 404-103, 404-2, 405-103, 405-1, 405-2, 406-103, 406-1, 407-103, 407-1, G4-DMA

DÉCLARATIONS SASB couvertes dans cette section

(EM-MM) -310B.1, -310B.2, -320A.1, -000.B

CIBLES DE NOS POPULATIONS EN 2022

PRATIQUES DE TRAVAIL

- EMPLOI LOCAL ≥ 95 % À TOUTES LES OPÉRATIONS
- ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION LOCALE AU NIVEAU DES CADRES SUPÉRIEURS¹³
- TAUX DE ROULEMENT ANNUEL (ATTRITION NATURELLE) < 10 %

DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

- ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES POSTES SUPÉRIEURS
- ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS TOUTE L'ORGANISATION
- METTRE EN ŒUVRE UNE NORME D'ENTREPRISE CONCERNANT LA NON-DISCRIMINATION, LE HARCÈLEMENT ET LES MÉCANISMES DE DÉPÔT DE PLAINTÉ
- EFFECTUER UN EXAMEN COMPLET DE LA PARITÉ SALARIALE À CHACUNE DE NOS EXPLOITATIONS

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.



ODD couverts
dans cette
section :

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



¹³¹ Le terme « cadre supérieur » se rapporte aux cadres régionaux et aux chefs de service régionaux.

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

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.

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.

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.



APPROCHE DE LA GESTION DES PERSONNES

Les gens peuvent bénéficier grandement de l'impact économique et social d'un projet minier en matière de possibilités d'emploi, de renforcement des capacités et de génération de revenus. Les estimations récentes indiquent que pour chaque travailleur officiellement employé dans le secteur de l'extraction de l'or, 5,9 autres personnes travaillent en sous-traitance ou dans la chaîne d'approvisionnement¹⁴.

Nous reconnaissons que les accomplissements de notre société ne sont possibles que grâce aux accomplissements de nos employés. En qu'entreprise citoyenne de bonne réputation, nous ouvrons des possibilités d'emploi local permettant aux personnes de développer leur carrière, nous formons les employés afin qu'ils acquièrent de nouvelles compétences, et nous ouvrons nos portes aux femmes, aux groupes sous-représentés et aux personnes précédemment désavantagées. Nous encourageons des relations positives et productives avec les employés et offrons des lieux de travail sûrs. L'investissement dans notre personnel nous permet d'attirer et de retenir des personnes talentueuses et leur octroie la dignité de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille.

La Politique de gestion du personnel de B2Gold définit les principes de notre Société concernant les personnes et notre lieu de travail. Cette politique, actualisée et approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2021, décrit l'engagement de la Société envers les droits et libertés élémentaires et définit comment nous passons des contrats, soutenons, développons et impliquons les employés afin de créer un environnement de travail respectueux, équitable et durable. Cette politique a servi de référence à nos opérations pour localiser des politiques, des programmes et des plans adaptés à chaque cadre national particulier. Nous réévaluons régulièrement notre approche de la gestion des personnes et du lieu de travail en surveillant les pratiques industrielles, en nous conformant aux attentes changeantes des parties intéressées, et en communiquant avec nos employés par le biais de comités et de différentes voies de communication.

La Politique de gestion du personnel de B2Gold s'appuie sur les meilleures pratiques internationales, les conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail et le cadre des droits de la personne. Cette politique s'appuie sur notre Code de conduite des affaires et d'éthique, notre Politique sur l'équité, l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail, notre Politique contre la discrimination et le harcèlement, notre mécanisme de dépôt de plainte et notre Politique sur la confidentialité des employés, qui sont tous disponibles aux employés et inclus dans l'orientation des employés. Vous trouverez des informations sur nos politiques de gouvernance dans la section Gouvernance d'entreprise (voir page 25).

En plus de l'établissement d'une fondation assurant un lieu de travail décent et sûr, nos principes interdisent le travail forcé et le travail des enfants. B2Gold n'emploie aucune personne de moins de 18 ans. Notre respect pour la liberté de mouvement assure que les employés ont le droit de conserver leurs documents et biens personnels, de quitter le lieu de travail après le travail et de démissionner librement. Vous trouverez des informations sur les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans la section Droits de l'homme (voir page 83).

En 2021, nous avons poursuivi nos efforts visant à sensibiliser nos employés sur les codes et politiques de la Société, y compris sur notre approche du respect des droits de l'homme. La formation est fournie dans des programmes d'orientation des employés, dans la langue locale appropriée, et est examinée et améliorée

selon les besoins dans toutes nos mines. Un accusé de réception officiel de toutes les politiques et procédures est fourni dans le cadre du processus d'orientation et indiqué dans le contrat des employés. Nous exécutons également des campagnes ciblées afin de sensibiliser les employés sur des questions essentielles. En 2021, nous avons mené une campagne de trois jours dans toute l'entreprise en soutien de la Journée internationale des droits de l'homme. Les employés ont été sensibilisés sur l'approche de la Société concernant la gestion des personnes, la non-discrimination, l'égalité des chances et les droits de l'homme, et nous leur avons rappelé la disponibilité des mécanismes de dépôt de plainte des employés.

Fin 2021, nos effectifs totaux comptaient 4 689¹⁵ employés dans toutes nos opérations, soit 4 580 employés directs et 109 employés en travail supervisé. En 2021, l'effectif des employés sous contrat à durée indéterminée de B2Gold s'est accru de 70 %, de 58 % en 2020. Le nombre d'employés a peu changé dans toutes nos opérations par rapport à la fin 2020. Au Mali, l'accroissement du nombre des employés (au total 275 employés) a été dû aux travaux d'extension et au passage d'employés en travail supervisé issus de sociétés sous-traitantes à des emplois directs de la mine de Fékola.

¹⁴ Le « secteur de l'extraction d'or » est limité aux membres du Conseil mondial de l'or. Source : Conseil mondial de l'or (World Gold Council). Novembre 2021. Contribution socioéconomique de l'extraction de l'or.

¹⁵ Le nombre total d'employés comprend les employés de Gramalote Colombia Limited. Il inclut également la main-d'œuvre supervisée sous contrat, mais ne comprend pas les employés non supervisés de sous-traitants. Les chiffres indiqués incluent les employés permanents à plein temps et à temps partiel ainsi que les employés temporaires.

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.



EMPLOIS LOCAUX

Notre engagement à l'égard des emplois locaux est indiqué dans notre Politique de gestion du personnel et s'appuie sur notre Norme de performance sur la teneur en éléments d'origine locale, qui promeut l'emploi direct d'une main-d'œuvre issue des régions dans lesquelles nous avons des activités. Nos objectifs concernant les emplois locaux prennent en compte la démographie et les initiatives d'habilitation de nos cadres nationaux respectifs, tout en incorporant notre culture inclusive pour attirer des talents du monde entier.

Nous continuons de maintenir des taux d'emplois locaux élevés en ciblant notre recrutement au niveau régional et national. Les emplois en personnel non qualifié sont offerts de préférence aux communautés avoisinantes. Dans toutes nos mines, les employés et conseillers expatriés doivent transférer leurs compétences à des employés nationaux identifiés et parrainer les remplaçants appointés.

Dans toutes nos opérations, les employés locaux représentent 97 % de la main-d'œuvre totale (en légère augmentation par rapport aux 95 % de 2020). La ventilation régionale des statistiques d'emploi local est détaillée dans le Tableau 22. Dans nos opérations internationales, 64 % des cadres supérieurs sont issus d'un recrutement local, un accroissement notable par rapport aux 55 % de 2020. Le terme « local » se rapporte aux personnes nées dans le pays de l'exploitation ou qui ont le droit de résider légalement et indéfiniment dans ce pays. Le terme « cadre supérieur » se rapporte aux cadres régionaux et aux chefs de service régionaux.

À notre mine de Fékola au Mali, la direction continue de discuter avec les parties prenantes locales concernant les possibilités d'emploi à la mine. En 2021, nous avons terminé le transfert de plus de 1 800 employés d'un emploi dans des sociétés sous-traitantes à des contrats de travail directs chez B2Gold. De plus, un programme de test de Batterie d'aptitudes d'apprentissage (BAA) a été achevé dans les communautés locales avoisinantes. Plus de 2 500 membres des communautés ont été testés dans le cadre de cette initiative. L'objectif de cet exercice était de comprendre les compétences existantes et de cibler précisément les investissements d'apprentissage et de développement dans la main-d'œuvre locale, ce qui pourraient ouvrir des possibilités d'emploi direct. Ces informations peuvent également

renseigner les initiatives de développement des communautés. À la suite de cet exercice, une Procédure de recrutement dans les communautés a été définie, afin de fournir aux responsables et aux communautés des lignes directrices sur les possibilités de recrutement et de formation liées à la BAA. L'équipe de direction actuelle de Fékola est constituée principalement d'expatriés, nécessaires dans le développement des services opérationnels de la mine. Un Programme de transfert de compétences (succession des expatriés), lancé en septembre 2020, continue de préparer et de perfectionner le personnel local afin que les postes de direction soient finalement occupés par des Maliens. Au total, 84 Maliens participent actuellement à ce programme.

97 %

les employés locaux
représentent 97 % de
la main-d'œuvre totale

ÉTUDE DE CAS : MALI

DES POSSIBILITÉS POUR BEAUCOUP PROGRAMME DE TEST BATTERIE D'APTITUDES D'APPRENTISSAGE (BAA)

Dans une économie mondiale en contraction due au COVID-19, la rentabilité de l'investissement dans les questions sociales de l'industrie minière est plus importante que jamais auparavant. L'industrie nécessite des employés compétents qui peuvent accroître la production et fonctionner dans un environnement exigeant. De plus, les parties prenantes des communautés ont de fortes attentes en matière d'emplois locaux auxquelles nous devons satisfaire. Les communautés locales dépendent et attendent de leurs voisins industriels qu'ils leur fournissent des moyens de subsistance et des possibilités de développements de compétences.

À la mine de Fékola, nous sommes fiers de rapporter que 97 % de notre main-d'œuvre est Malienne. Nous y sommes parvenus grâce à recrutement ciblé et à nos efforts de formation dont le programme de test Batterie d'aptitudes d'apprentissage (BAA) est un bon exemple. Le programme BAA est conçu pour identifier, dans les communautés environnantes, des candidats qui possèdent le profil correct et qui pourront potentiellement développer leurs aptitudes.

Un recrutement empirique et hâtif peut entraîner des échecs de formation, des performances médiocres du personnel et un roulement élevé du personnel. Les échecs de formation peuvent être dus à des facteurs comme une mauvaise maîtrise de la langue d'instruction, de faibles capacités de lecture, d'écriture et de calcul, ou d'une incapacité à comprendre le contenu du texte. Parallèlement, les indicateurs traditionnels, comme ceux que nous avons mentionnés précédemment, ne reflètent pas nécessairement l'aptitude, l'attitude et les capacités d'apprentissage d'un candidat et peuvent contenir des préjugés culturels.

D'après Douglas Desrosiers, DRH à la mine de Fékola, le programme BAA est conçu pour résoudre ce problème. « Le programme BAA nous permet d'évaluer les capacités d'apprentissage générales, quel que soit le niveau d'alphabetisation et d'éducation, des candidats illettrés aux diplômés. Ce système évite les préjugés culturels qui sont parfois intégrés aux approches d'évaluation traditionnelles. »

Le programme BAA ne s'arrête pas aux outils d'évaluation utilisés habituellement pour identifier les personnes qui possèdent un potentiel élevé ou des talents cachés. Le programme BAA évalue, entre autres :

- l'habileté motrice, un indicateur d'aptitude à des tâches qui nécessitent une bonne coordination des yeux et des mains comme, par exemple, l'utilisation de machines et d'équipements ;
- perception visuelle et perspicacité qui déterminent l'aptitude à des tâches qui nécessitent une bonne vitesse et précision visuelle et la capacité de saisir ce qu'est un objet, par exemple, dans l'identification du minerai et l'assistance de terrain ; et
- perception quantitative qui évaluent l'aptitude à des tâches qui nécessitent de faire la distinction entre grand et petit, loin et proche, nombreux et peu (à savoir, une indication de la capacité d'une personne à saisir les concepts numériques de base), par exemple, dans des emplois administratifs ou de bureau.

En 2021, un total de 210 candidats convenables des communautés affectées de Fékola ont été identifiés, parmi lesquels 20 % ont déjà été recrutés et 11 % ont bénéficié d'une formation.

Hassan Ouedraogo, responsable des relations avec les communautés à Fékola, maintient qu'en matière de possibilités d'emploi, le programme BAA aide également son équipe à gérer l'influence subjective des responsables des communautés. « Le programme BAA offre à toute personne de la communauté, quel que soit son sexe, son niveau d'éducation, son statut social ou ses connexions familiales, la possibilité d'être évaluée afin de postuler à des emplois vacants à la mine. »

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Nous sommes fiers de notre diversité et nos employés aiment travailler dans un cadre multiculturel et l'expérience professionnelle qu'il leur offre. B2Gold poursuit son engagement visant à améliorer ses performances dans les domaines de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et s'efforce d'éliminer les obstacles qui entravent l'égalité des chances en matière d'emploi.

B2Gold a mis en œuvre et actualisé sa Politique sur l'équité, l'inclusion et la diversité (EDI) sur le lieu de travail fin 2021. Comme indiqué dans cette politique, la Société s'engage à traiter toutes les personnes de manière équitable, quel que soit leur sexe, race, ethnicité, nationalité, religion et orientation sexuelle, et à offrir des aménagements raisonnables et sûrs aux personnes handicapées¹⁶. Les décisions liées à l'emploi s'appuient ainsi sur la nature du travail et non sur des caractéristiques ou circonstances personnelles qui ne sont pas liées à l'exécution du travail. L'équipe de direction générale est responsable de l'ensemble de l'initiative et des performances de B2Gold en matière d'EDI et les équipes de direction régionales sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans EDI annuels.

Dans le monde, la représentation des femmes a connu une légère augmentation chez B2Gold en 2021, à 642 (contre 575), soit 13,7 % de notre main-d'œuvre totale (contre 13,4 % en 2020 et 12 % en 2019), et 24 % de nos postes supérieurs étaient occupés par des femmes en 2021 (contre 23 % en 2020 et 20 % en 2019).

Plusieurs représentations existent à tous les niveaux de B2Gold, à savoir dans les comités d'employés, comités de direction et comités de gouvernance. Vous trouverez davantage d'informations à ce propos dans le Tableau 21.

¹⁶ Sauf si 1) cela se rapporte directement à une législation d'action positive demandant un traitement préférentiel, 2) la législation limite l'accès des femmes à certains emplois (par ex., les lois maliennes interdisant aux femmes de travailler la nuit), 3) une déficience affecte la capacité d'une personne à réaliser une tâche et est considérée comme un risque pour la sécurité de la personne et d'autrui, ou 4) s'il existe un âge de retraite minimum ou imposé par la loi.

13,7 %

de notre main-d'œuvre totale est composée de femmes

24 %

des postes supérieurs sont occupés par des femmes

B2Gold met actuellement en œuvre une stratégie EDI de trois ans, de 2020 à 2022. Dans le cadre de ce travail, fin 2021, la Politique EDI sur le lieu de travail a été mise en œuvre, ainsi que la nouvelle Politique sur la diversité applicable Conseil d'administration et aux postes de direction. La Politique sur la diversité cible une représentation des femmes de 30 % au Conseil d'administration et aux postes de direction. La Politique EDI sur le lieu de travail promeut la diversité à l'aide des éléments suivants :

- une direction mondiale et régionale active, impliquée et responsable ;
- des stratégies et des plans d'identification et d'élimination des obstacles ;
- des politiques qui sont justes, demandent un accès et un traitement équitables et éclairent des prises de décision et des comportements basés en s'appuyant sur des principes ;
- une formation et un développement professionnel qui soutiennent la croissance, offrent des possibilités de promotion professionnelle et établissent des sources de talents ;
- un engagement qui stimule le dialogue, la prise de conscience, l'éducation et la collaboration ;
- des changements par le biais de mesures pratiques qui s'appuient et sont évaluées par des métriques ; et
- des mécanismes de dépôt de plaintes accompagnés de mesures correctives lorsqu'une plainte pour discrimination ou harcèlement est prouvée.

TABLEAU 21 | Représentation de la diversité

Comités d'employés

- Au Mali, l'organe de représentation du personnel est constitué de 34 citoyens maliens appartenant aux catégories professionnelles des superviseurs et inférieures. Les catégories techniques et administratives et tous les groupes d'âge sont bien représentés. Une femme en est membre.
- Dans le monde, les différents comités de représentation du personnel sont composés de 29 % de femmes ; 9 % des membres ont moins de 30 ans, 71 % ont entre 30 et 50 ans, et 20 % ont plus de 50 ans.

Organe de représentation de la direction

- Au Mali, les 67 membres de l'organe de représentation de la direction appartiennent principalement au groupe démographique des 30 à 50 ans et comprennent actuellement 27 Maliens et quatre femmes.
- Le Comité de gestion d'entreprise de 15 membres comprend une femme ; le groupe est composé d'un groupe des 30 à 50 ans et d'un groupe des plus de 50 ans.

Conseil d'administration

- Le Conseil d'administration de huit membres du Mali comprend une femme.

Nous nous concentrons dans toute la Société sur une stratégie globale, l'établissement de politiques et l'identification de cibles. Nous avons également nommé un membre de la direction générale comme champion de l'EDI. En 2021, nos équipes régionales ont mis en œuvre de nombreuses mesures liées à l'EDI, notamment l'examen des politiques et des contrats concernant les langues genrées et les barrières procéduraires, la publication globale d'une vidéo sur l'EDI et la collecte de données sur l'EDI afin d'accroître la transparence en matière d'embauche, de promotions et de compensations. Au Mali, nous allons établir en 2022 un comité sur le lieu de travail afin de fournir un mécanisme de communication sur les questions d'EDI.

Au Mali, l'initiative de tests BAA a permis d'accroître la sensibilisation de femmes des communautés locales sur les possibilités de formation et d'emploi à Fékola. Un cours de formation offrant des compétences informatiques de base a été organisé pour les femmes des communautés environnantes. À la fin 2021, un groupe de participantes a été formé à l'utilisation de Microsoft Word et Excel.

La Société reconnaît les répercussions persistantes de la pandémie sur sa main-d'œuvre et s'efforce toujours d'éviter ou d'atténuer ses effets en assurant la sécurité de l'emploi et des revenus, en révisant continuellement les politiques sur les maladies professionnelles, et en offrant une organisation de travail plus flexible.

Nous nous efforçons d'accroître la proportion de femmes dans notre main-d'œuvre par le biais d'initiatives de recrutement, de développement des talents, de promotion et de rétention. Nous reconnaissons également le besoin de parité salariale. Une analyse interne a été effectuée dans toutes nos opérations, centrée sur le principe « à travail égal, salaire égal ». Les mesures identifiées dans le cadre de cette analyse seront mises en œuvre en 2022. Dans un environnement syndiqué (qui comprend habituellement des employés qualifiés et non qualifiés), l'égalité salariale est supérieure, car les niveaux de salaire sont déterminés par des conventions collectives ou par des échelons de rémunération. Chez B2Gold, le rapport d'ensemble entre les salaires de base¹⁷ varie de 0,85 à 1,13 entre les différentes catégories d'employés des différents sites, et le rapport entre les rémunérations varie de 0,84 à 1,12¹⁸. Les postes techniques et opérationnels de la main-d'œuvre qualifiée et des superviseurs nécessitent davantage d'attention en matière d'égalité salariale, et les postes administratifs et de soutien demandant une main-d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée

20

des membres de
l'équipe de direction sont Maliens

et non qualifiée montrent des rapports salariaux équitables entre les sexes.

Au niveau du personnel hautement qualifié et d'encadrement intermédiaire des environnements syndiqués et non syndiqués, le rapport salarial de base varie de 0,84 à 1,16 et le rapport de rémunération de 0,83 à 1,09. Au niveau des cadres supérieurs, la détermination des rémunérations est plus subjective. Même lorsque des échelles de salaires sont disponibles, les salaires sont négociés en fonction de la situation personnelle de la personne concernée, de ses qualifications et du rôle lui-même. Alors que nous nous efforçons d'égaliser les niveaux de paie au fil du temps, les facteurs subjectifs restent un domaine prioritaire.

Les activités en cours en 2022 visant à faire progresser la Stratégie EDI comprennent l'examen et la mise à jour des politiques et des pratiques afin d'identifier et d'éliminer les obstacles, l'examen des pratiques qui soutiennent l'EDI (notamment celles qui visent à équilibrer la vie privée et professionnelle des femmes et des parents), le développement de notre pool de talents mondial, des initiatives de sensibilisation culturelle et de formation à l'EDI, et la mise en œuvre continue de pratiques d'emploi qui permettent d'attirer et de retenir des employés issus de différents milieux.

¹⁷ Le rapport de rémunération entre genres est calculé comme le rapport de rémunération moyen entre les hommes et les femmes.

¹⁸ Le rapport des salaires de base et le rapport des rémunérations sont définis conformément aux normes 2020 de l'initiative GRI relatives à l'établissement de rapports.



NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Aucune discrimination et aucun harcèlement, de quelque sorte que ce soit, ne sont tolérés au sein de B2Gold, comme stipulé dans notre Code de conduite des affaires et d'éthique (Code), notre Politique de gestion du personnel, notre Norme de performance en matière de droits de l'homme et dans les directives de RH régionales. Dans son Code, B2Gold soutient fermement sa politique de tolérance zéro concernant ce type de comportement et encourage les employés à signaler toute situation dans laquelle ils pensent avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement.

Pour soutenir le Code et les politiques indiquées précédemment, la Politique contre la discrimination et le harcèlement de l'entreprise (y compris le Mécanisme de dépôt de plaintes) a été approuvée par le Conseil d'administration et mise en œuvre début 2021. Une formation a été fournie aux employés du siège dans le cadre de la mise en œuvre de la politique. Conjointement à la mise en œuvre de la politique d'entreprise, une norme commune doit obligatoirement être mise en œuvre dans toutes les opérations. L'équipe du Mali a aligné ses politiques locales à la norme de l'entreprise. Aucun incident lié à la discrimination ou au harcèlement n'a été enregistré en 2021.

RENFORCER LES RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Les principes d'équité, de respect, de transparence et de responsabilité sont profondément ancrés dans la culture de notre Société et nous cherchons continuellement à améliorer l'implication des employés. Sur tous les sites, des plans d'implication des employés sont appliqués ou en cours d'élaboration, afin de promouvoir et de maintenir des relations positives avec le personnel.

Nous cherchons sur toutes nos opérations à trouver des moyens de cultiver des relations de respect et de confiance mutuels, essentielles pour que toute équipe atteigne un objectif commun. Nous collaborons avec nos comités en milieu de travail, qui fournissent des avis précieux sur nos approches de gestion. Nous cultivons des relations de respect en renforçant les capacités de nos employés grâce à différentes activités de formation et de développement professionnel (par exemple, sur les techniques de négociation, l'EDI) et en fournissant de l'assistance logistique et administrative aux comités syndicaux et de lieux de travail. Nous nous efforçons d'inculquer une culture organisationnelle favorable par le biais de l'implication des employés, de plans d'évolution de carrières, et de stratégies d'attrait et de rétention de talents. L'établissement et le

L'ÉTABLISSEMENT ET LE RENFORCEMENT DE NOTRE CULTURE ORGANISATIONNELLE EST DEMEURÉ UN AXE D'ACTIVITÉ CENTRAL

renforcement de notre culture organisationnelle est demeuré un axe d'activité central dans toute l'entreprise en 2021.

À Fékola, le Programme de transfert de compétences a continué sa progression en 2021 ; 84 Maliens sont actuellement enrôlés. Une enquête de satisfaction auprès des employés (planifiée initialement pour 2021 mais reportée en raison de la pandémie) visant à évaluer et à améliorer l'implication et la rétention des employés sera menée en 2022.

GESTION DES PLAINTES

Des mécanismes de dépôt de plaintes sont accessibles à tous les employés qui ont besoin de signaler un traitement ou un comportement inacceptable. Les plaintes sont traitées de manière confidentielle et sans représailles. Il incombe au service des Ressources humaines de chaque région de traiter les plaintes des employés ; le cas échéant il peut obtenir le soutien du directeur général et d'autres services.

Conjointement à la mise en œuvre de la Politique contre la discrimination et le harcèlement de l'entreprise et du Mécanisme de dépôt de plaintes, une norme commune doit obligatoirement être mise en œuvre dans toutes les opérations. Le Mali a aligné ses politiques locales à la norme de l'entreprise.

Comme indiqué dans notre Rapport 2020, un barrage a été monté par des employés et des membres des communautés locales à notre mine de Fékola en janvier 2021 (reportez-vous à la section Gestion des plaintes des communautés pour plus de détails sur cet événement). Toutes les plaintes des employés non résolues de l'année 2020 ont été traitées et résolues à l'amiable en 2021. Globalement, dans toute la Société, sept plaintes ont été déposées en 2021. À la suite d'investigations appropriées, la validité de trois plaintes a été établie et des mesures correctives ont été prises. Deux plaintes restaient en suspens à la fin 2021.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

B2Gold respecte les principes de liberté d'association de sa main-d'œuvre et communique avec les représentants des employés sur les questions d'emploi, en vue de conserver un lieu de travail positif sur lequel les employés ont conscience de leur droits. Toutes nos mines possèdent un syndicat reconnu ou un comité de représentation des employés. Depuis 2019, les employés de la mine de Fékola font partie d'un syndicat qui régit toute l'industrie minière au Mali ; 96 % de nos employés y sont représentés. Les délégués de Fékola, élus lors d'une élection qui s'étend à tout le site, ont un bureau exécutif affilié à la Section du commerce, des mines et des industries et à l'Union nationale des travailleurs. Fékola procède actuellement à la formalisation de conventions collectives (CC).

La liberté d'association et les négociations collectives sont gérées conformément aux exigences de la législation et aux conventions collectives. Les risques qu'encourent la liberté d'association et les conventions collectives sont examinés régulièrement dans le cadre des évaluations sur les droits de l'homme effectuées dans toutes nos opérations (pour plus d'informations, reportez-vous à la section Droits de l'homme, à partir de la page 83).

GESTION DES RELATIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS

Beaucoup de nos politiques et normes de performance sont étendues à notre chaîne d'approvisionnement, comme le stipule notre CCF. Les pratiques d'emploi des sous-traitants sont vérifiées par B2Gold en cas de besoin et comme l'exige la législation locale. La Société a adopté une approche responsable de la planification de la main-d'œuvre afin d'éviter les licenciements fréquents ou les redondances, en offrant des contrats à durée déterminée uniquement en cas de besoin, pour satisfaire à des exigences à court terme. Aucune redondance à grande échelle n'a été enregistrée en 2021.

À Fékola, le passage de tous les employés sous-traitants à des contrats de travail directs s'est terminé en 2021. Aucun autre type de contrat de travail n'est utilisé à Fékola.

FORMATION, ÉDUCATION ET PERFECTIONNEMENT

B2Gold s'engage à investir dans son personnel par le biais de formations et de perfectionnement professionnel, de gestion des performances, d'initiatives sur le lieu de travail et de possibilités de promotion professionnelle. B2Gold utilise des programmes de parrainage, de développement et de suppléance, des rotations de postes et d'autres activités pour élargir les compétences et approfondir l'expérience des employés. De plus, la Société offre de nombreuses possibilités de développement des compétences dans la main-d'œuvre nationale par le biais de bourses d'entretien, de bourses d'études et de stages offerts aux étudiants pour qu'ils gagnent de l'expérience dans leur domaine d'étude.

Des évaluations de performances sont menées régulièrement à nos opérations. Pour mener ces évaluations, une formation, centrée sur la promotion interne et le développement professionnel, a été fournie à toutes nos opérations en 2021. Fékola a poursuivi l'intégration de son Programme de transfert de compétences pendant toute l'année 2021, pour lequel des plans de développement individuels sont en place, alors que la conception des tâches est en cours de formalisation. Actuellement, 84 Maliens sont enrôlés dans le programme. Un Programme de développement mondial pour les opérations sera lancé en 2022 afin de répondre aux besoins de développement des employés et aux besoins opérationnels.

B2Gold a identifié un besoin d'amélioration des compétences de leadership du personnel d'encadrement et de direction. Toutes les opérations ont fourni une formation de perfectionnement des cadres subalternes en 2021, qui restera une priorité pendant toute l'année 2022. Fékola a lancé un Programme de développement de leadership en matière de sécurité et une formation continue pour renforcer les compétences en anglais et en informatique du personnel local.

En raison du COVID-19, le nombre des stagiaires a été limité en 2021. Fin 2021, Fékola a relancé le Programme de bourses de stage de B2Gold qui offre des fonds à des étudiants de premier cycle Maliens qui étudient l'exploitation minière, l'ingénierie, l'environnement, le droit des affaires et la chaîne d'approvisionnement.



ÉTUDE DE CAS : SIÈGE

FORMATION DE SUPERVISEUR
COMMENTAIRES DES EMPLOYÉS

Le perfectionnement des employés qui occupent des postes de supervision est un composant essentiel pour développer notre pool de talents et soutenir notre objectif visant à ce que 95 % de tous les postes de responsabilité soient remplis par des employés locaux. »

KELLYANN WILLIAMS

directrice des Ressources humaines des opérations mondiales chez B2Gold Corp.

« Après cette formation, je me sens confiant et bien préparé pour remplir correctement ma responsabilité de superviseur. La formation nous a donné des compétences de leadership et encourage l'esprit d'équipe. »

ZOUMANA SAMUEL DIARRA

opérateur de l'usine de traitement, mine de Fékola.

« Le programme de formation était excellent ; il nous affecte dans notre vie quotidienne, tant professionnelle que privée. Il a contribué de manière positive à de nombreux aspects de ma vie. »

YOUNOUSSA SANOGO

ajusteur en mécanique à la centrale électrique, mine de Fékola

« Même si je devais payer de ma propre poche pour retourner à cette formation, je n'hésiterais pas une seconde. C'était exceptionnel. Les leçons apprises seront appliquées de manière positive sur le terrain. »

SIDI SALIF SISSOKO

chef d'équipe à l'usine de traitement, mine de Fékola

« La formation a été très bénéfique. Elle m'a aidé à la fois à être un chef et à faire partie de l'équipe. Elle m'a aidé à communiquer et à gérer les conflits, et m'a appris comment éviter de stéréotyper. »

MAHAMADOU GUINDO

agent de sécurité, mine de Fékola



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.

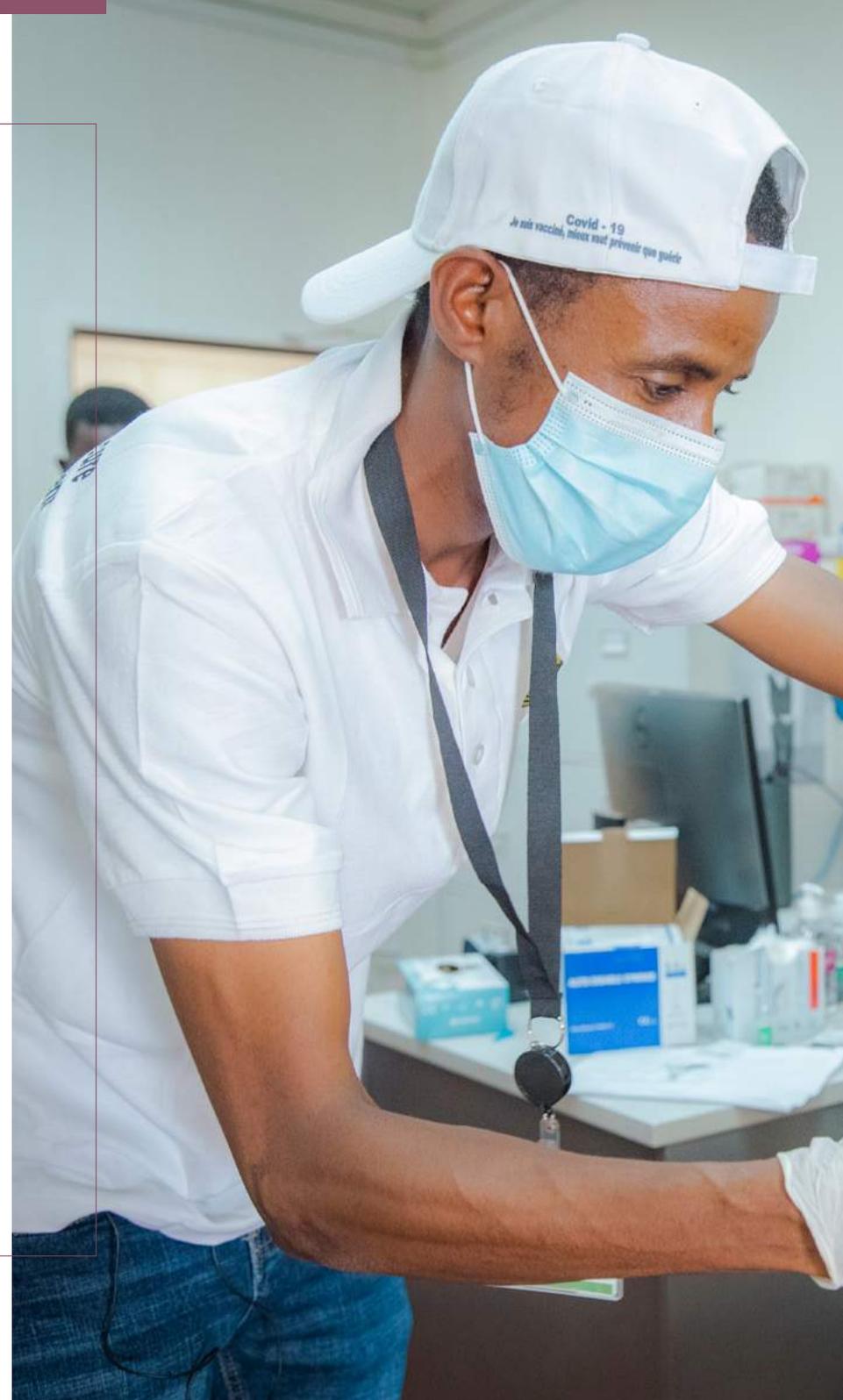
L'équipe minière de Fékola avait établi un plan structuré pour s'attaquer à cette tâche importante. L'objectif était de développer les compétences du groupe d'employés actuels de la mine afin de promouvoir les plus performants à des postes plus qualifiés et plus importants. Les emplois non qualifiés 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. »





RETENIR LES TALENTS

Certaines de nos mines et opérations se trouvent dans des endroits reculés et isolés, ce qui peut rendre difficile d'embaucher localement, d'attirer des personnes qualifiées et de retenir les employés doués. Cette difficulté a été exacerbée par les restrictions sur les déplacements et la mobilité dues au COVID-19, le changement des arrangements domestiques de la main-d'œuvre et le vieillissement de la main-d'œuvre mondiale.

Compte tenu des emplacements différents de nos opérations, les salaires et avantages sociaux peuvent varier. Ils sont examinés régulièrement afin d'assurer que nous offrons des rémunérations et des avantages sociaux concurrentiels et significatifs dans toutes les régions dans lesquelles nous avons des activités. En 2021, une étude d'étalonnage nationale des rémunérations (comprenant un examen des avantages sociaux offerts) a été lancée au Mali. B2Gold et des organisations similaires ont participé et ont bénéficié de l'étude.

La rétention des employés a été un centre d'attention important en 2021. Nous avons lancé, lors de la Journée internationale des droits de l'homme, une campagne de communication visant à sensibiliser notre personnel sur la Politique de gestion du personnel de B2Gold. Elle comprenait des exemples concrets des principes et pratiques de gestion du personnel de la Société et des exemples de mise en œuvre.

Nous continuerons de nous concentrer sur la rétention des employés en 2022, grâce à des communications et à un engagement robustes, de la reconnaissance des employés et des longs états de service, et à des programmes qui soutiennent le bien-être des employés (y compris le bien-être général, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la santé mentale et émotionnelle).

Les exploitations respectent les lois nationales en matière de délais de préavis. Nous attribuons notre faible taux de roulement au cours des dernières années à l'implication des employés, à leur formation et à leur développement, et aux initiatives liées au bien-être.

TABLEAUX DE DONNÉES SUR NOTRE PERSONNEL – MALI

TABLEAU 22 | Employés de 2021 par types de contrats – Mali

Type	Mali
Permanent	1 286
Durée déterminée	1 042
Main-d'œuvre supervisée ⁽¹⁾	0
Total	2 328

REMARQUES

⁽¹⁾ Travailleurs qui sont supervisés directement par B2Gold mais employés par des entreprises de travail temporaire uniquement.

TABLEAU 23 | Emplois locaux – Mali

Région	Employés locaux ⁽¹⁾	Postes de cadres supérieurs ⁽²⁾ occupés par des personnes issues de la population locale
Mali	96,5 %	5,5 %

REMARQUES

⁽¹⁾ Le terme « local » se rapporte aux personnes nées dans le pays de l'exploitation ou qui ont le droit de résider légalement et indéfiniment dans ce pays.

⁽²⁾ Le terme « cadre supérieur » se rapporte aux cadres régionaux et aux chefs de service régionaux.

TABLEAU 24 | Salaires et avantages sociaux des employés en 2021 – Mali

Mine	Total (milliers de \$)
Fékola	71 612

TABLEAU 25 | Nouvelles embauches par sexe en 2021 – Mali

Région	Femmes	Hommes	% des nouvelles embauches totales
Mali ⁽¹⁾	188	1 723	74,5 %

REMARQUES

⁽¹⁾ Les embauches du Mali comprennent 638 nouveaux employés passés de la catégorie Main-d'œuvre supervisée à des contrats à durée déterminée ou illimitée (également inclus sous « Cessations d'emploi »).

TABLEAU 26 | Nouvelles embauches par groupe d'âges en 2021 – Mali

Région	< 30 ans	30-50 ans	> 50 ans	Total
Mali ⁽¹⁾	775	1 067	69	1 911

REMARQUES

⁽¹⁾ Les embauches du Mali comprennent 638 nouveaux employés passés de la catégorie Main-d'œuvre supervisée à des contrats à durée déterminée ou illimitée (également inclus sous « Cessations d'emploi »).

TABLEAU 27 | Cessations d'emploi des employés par sexe en 2021 – Mali

Région	Femmes	Hommes	% du total des cessations d'emploi
Mali ⁽¹⁾	134	1 502	75,2 %

REMARQUES

⁽¹⁾ Les cessations d'emploi du Mali comprennent 638 employés passés de la catégorie Main-d'œuvre supervisée à des contrats à durée déterminée ou illimitée (également inclus sous « Nouvelles embauches »).

TABLEAU 28 | Cessations d'emploi par groupe d'âges en 2021 – Mali

Région	< 30 ans	30-50 ans	> 50 ans	Total
Mali ⁽¹⁾	599	955	82	1 636

REMARQUES

⁽¹⁾ Les cessations d'emploi du Mali comprennent 638 employés extraits de la catégorie Main-d'œuvre supervisée (également inclus sous « Nouvelles embauches »).

TABLEAU 29 | Employés par sexe en 2021 – Mali

Région	Femmes	Hommes	% de femmes
Mali	201	2 127	8,6 %

TABLEAU 30 | Taux de promotion en fonction du sexe en 2021 – Mali

Région	% de femmes promues	% d'hommes promus
Mali	7 %	6 %

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En tant que société minière responsable, notre objectif est d'assurer une production sûre, sans dommages. Nous pensons qu'il est primordial de protéger la santé et la sécurité de nos employés, de nos sous-traitants et des communautés dans lesquelles nous avons des activités. Nous comprenons que l'exploitation minière comprend des processus de travail à haut risque et qu'une gestion efficace des risques d'atteinte à la santé et à la sécurité est essentielle pour protéger nos employés. Pour atteindre cet objectif, nous nous efforçons constamment d'identifier, de comprendre et de contrôler les risques associés aux dangers présents sur le lieu de travail. Nous pensons qu'il est du ressort de notre responsabilité de veiller à ce que toute personne qui travaille avec nous retourne EN SÉCURITÉ À LA MAISON après chaque équipe et rotation de travail. (Lire notre article complet sur notre initiative EN SÉCURITÉ À LA MAISON, page 77.)

En 2021 la pandémie mondiale a continué d'entraver notre capacité à garder tout le monde en bonne santé et en sécurité. Nous avons poursuivi nos robustes mesures de dépistage et de prévention du COVID-19, établies en 2020, et nous nous sommes efforcés d'obtenir les plus hauts taux de vaccination dans toutes nos opérations. En conséquence de nos mesures de prévention des blessures, nous sommes heureux de déclarer que, pour la sixième année consécutive, nous n'avons connu aucun accident mortel sur le lieu de travail et réduit encore notre Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFAAT) et notre Taux de gravité.

Notre TFAAT global consolidé et notre Taux de gravité ont vu de modestes réductions entre 2020 et 2021. Le TFAAT s'est réduit de 0,06 à 0,05 et le Taux de gravité de 3,53 à 3,46. Nous avons maintenu notre Taux de fréquence total des accidents enregistrés (TFTA) à 0,27. Notre TFTA reste un des plus faibles de l'industrie minière et est 54 % inférieur à la moyenne de groupe

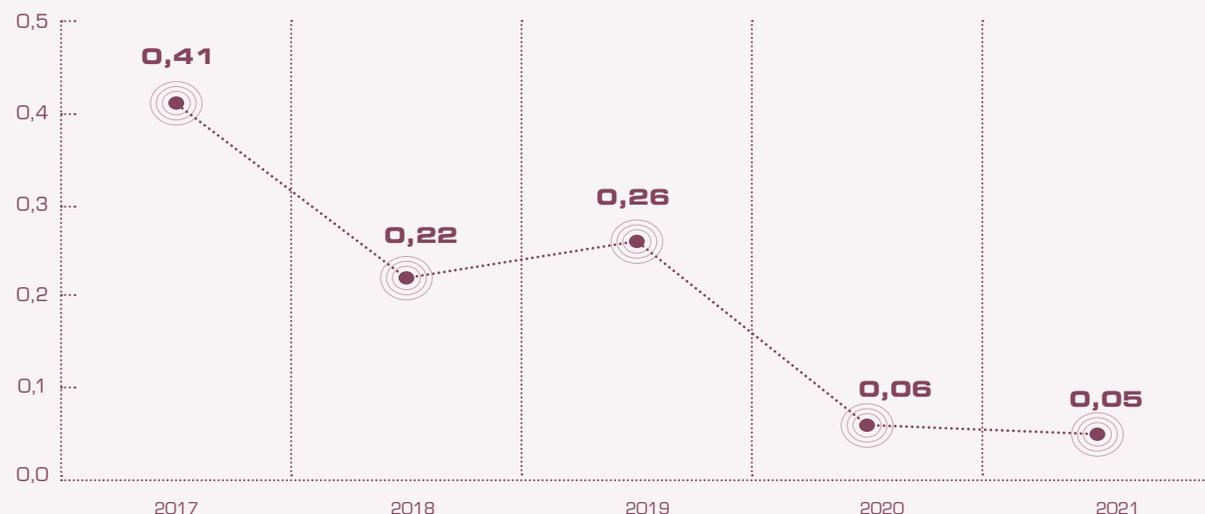
des entreprises membres de l'ICMM (qui était de 0,59 en 2020¹⁹). Malheureusement, un de nos Accidents avec arrêt de travail (AAT) a été classé comme blessure avec invalidité permanente. Cette blessure invalidante s'est produite lorsque le pied d'un mineur sous contrat est entré en contact avec une machine alors qu'il travaillait sur la descente du développement de notre projet souterrain d'Otjikoto.

Bien que nous n'ayons pas atteint notre cible de réduction du TFTA, nos performances d'ensemble en matière de sécurité restent robustes. Nos cibles de santé et de sécurité au travail (SST) de 2022 restent centrées sur renvoyer tout le monde EN SÉCURITÉ À LA MAISON : pas de décès, pas de blessures invalidantes, et la réduction continue de tous les types de blessures et de leur gravité.

AUTRES POINTS SAILLANTS DE 2021 :

- Dans le monde, le TFAAT a été réduit de 52 %, le TFTA de 85 % et le Taux de gravité de 88 % d'une année sur l'autre dans les activités de prospection et les projets.
- Nous avons continué de gérer avec succès la pandémie de COVID-19 grâce à notre planification et à la vaccination contre la pandémie (voir l'article, page 57).
- Dans le monde, aucun problème d'hygiène (maladie) professionnelle n'a été enregistré pour la troisième année consécutive.
- Dans le monde, aucun avertissement ou amende pour manque de conformité ou des violations des réglementations sur la santé et la sécurité n'a été enregistré pour la cinquième année consécutive.
- Un audit sur les Normes relatives aux performances SST a été mené par des tiers à l'opération de Fékola et des possibilités d'amélioration ont été identifiées.

GRAPHIQUE 3 | Taux de fréquence global des AAT de 2017 à 2021



¹⁹ Performances en matière de sécurité : Étalonnage des progrès des entreprises membres de l'ICMM en 2020, <https://www.icmm.com/en-gb/research/health-safety/benchmarking-2020-safety-data>



LEADERSHIP EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

L'intégrité en matière de sécurité signifie que nous veillons à « faire ce qui convient » chaque jour, ce qui mène à prévenir les blessures et à offrir un environnement de travail sûr et sain pour nos employés, sous-traitants et visiteurs. Notre Politique SST reflète directement cette valeur et notre engagement à offrir un lieu de travail sûr.

L'application de notre Politique SST comprend les éléments suivants :

- **adopter, au niveau mondial, les meilleures pratiques**, normes, directives et procédures opérationnelles décrivant en détail les responsabilités, contrôles obligatoires et exigences de gestion de nos opérations d'une manière qui promeut et protège la sécurité, la santé et le bien-être, non seulement de nos employés, mais également des communautés et des parties prenantes ;
- **mesurer les performances** en vue de soutenir l'amélioration continue de nos performances en matière de santé et de sécurité et veiller à ce que les audits soient réalisés par des tiers pour vérifier l'efficacité de notre système et de nos politiques, normes et procédures en matière de SST ;
- **soutenir le droit de savoir de tous** concernant les dangers associés à leur travail ; leur **droit de refuser** un travail dangereux sans représailles ; et leur **droit de participer** aux prises de décisions qui affectent la santé et la sécurité ; et
- **embaucher du personnel compétent et impliqué** qui soutient nos valeurs essentielles et le concept de responsabilité individuelle et collective en matière de santé et de sécurité

Nos employés, superviseurs, responsables et sous-traitants reçoivent la formation, l'instruction, les outils, l'équipement et les ressources appropriés leur permettant de s'assurer que le travail est réalisé efficacement et en toute sécurité. La direction générale de l'entreprise et du site offre le leadership, le parrainage et les conseils visant à assurer que la diligence appropriée est maintenue à tous les niveaux de l'organisation afin de gérer nos activités liées à la santé et à la sécurité.

130

ans d'expérience combinée
dans la sécurité

Nos Politiques, Normes de système de gestion et Normes de performance en matière de SSE sont conformes aux réglementations du pays et s'appuient sur les meilleures pratiques internationales dans l'éventualité où les systèmes de réglementation nationaux ne sont pas suffisamment rigoureux. Nous alignons nos politiques et nos normes SSE à plusieurs normes de l'industrie ou directives ou principes d'organisation, y compris les normes ISO 14001:2015, ISO 3100:2009, ISO 45001:2018, le Code international de gestion du cyanure, l'ICMM et l'initiative Vers le développement minier durable de l'Association minière du Canada.

B2Gold a mis en œuvre son système de gestion de la SSE et gère les performances SST avec du personnel dédié et expérimenté dans ces domaines, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau des sites. Les responsables de la SST du site possèdent plus de 130 ans d'expérience combinée dans la sécurité et l'exploitation minière et sont des professionnels certifiés et accrédités.

Tous les sites continuent d'étendre les capacités de leur équipe SST par le biais d'une formation et d'un perfectionnement professionnel constants, de programmes d'encadrement et de parrainage internes et de notre participation aux événements pertinents de l'industrie (par exemple, des conférences). Une formation régulière, spécialisée et technique sur la sécurité est fournie à tous les employés des sites, et tous les visiteurs doivent suivre une séance d'initiation à la sécurité. Nos programmes de formation s'appuient sur des compétences et des connaissances scientifiques, ce qui permet de s'assurer que tous les employés

2 984

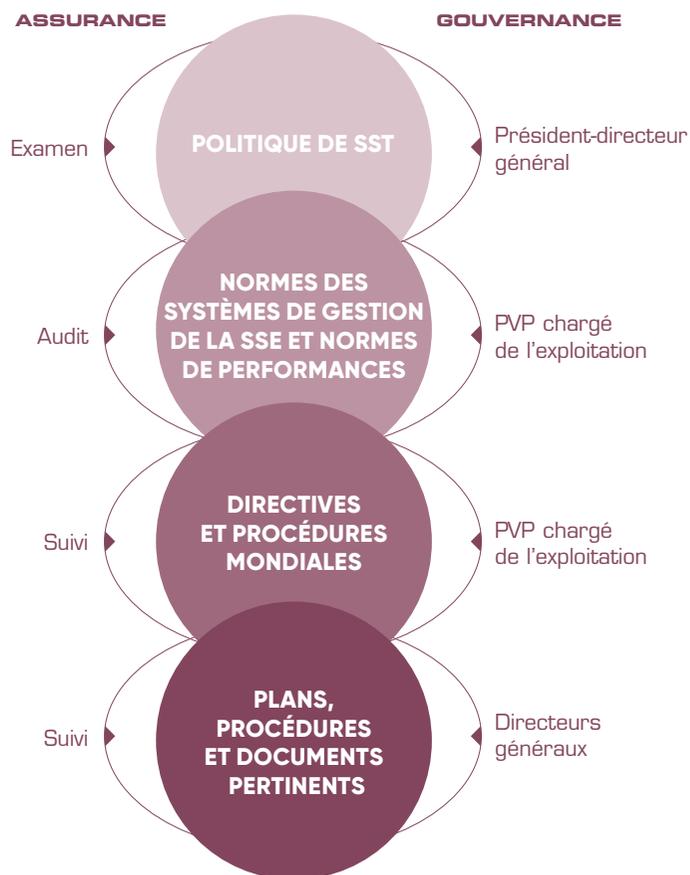
sessions de formation
liées à la sécurité

possèdent les compétences, les connaissances et la capacité nécessaires pour réaliser leur travail de manière sûre et compétente.

En 2021, les activités de formation sont restées limitées en raison des contraintes liées à la distanciation sociale et aux interactions des employés. Les opérations de B2Gold ont continué d'assurer la formation sur la sécurité et des sessions ont été organisées pour les employés normaux, les sous-traitants et les visiteurs, couvrant les principales compétences, ainsi que d'autres formations spécialisées liées aux dangers, aux risques d'exposition et aux exigences réglementaires. Au total, 2 984 sessions de formation liées à la sécurité ont été menées dans toutes les opérations et projets de développement de B2Gold.

Conformément à notre conviction que nous sommes tous responsables de la sécurité au travail, chaque site possède des Comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS). Ces comités comprennent la participation de délégués de la direction, des syndicats et des employés élus par leurs pairs. Chaque opération établit son propre cadre de référence et organise des réunions mensuelles afin de traiter les exigences réglementaires ou d'autres questions uniques à son emplacement. Cette représentation conjointe de directeurs, de superviseurs et de travailleurs dont sont composés nos CMSS nous aide à nous responsabiliser les uns les autres sur les pratiques liées à la santé et à la sécurité, et fournit le leadership et les ressources nécessaires à la réalisation de notre conception de la sécurité au travail. Chaque réunion de comité de sécurité est documentée dans un procès-verbal qui est affiché sur le tableau d'affichage des avis de sécurité et distribué à tous les employés.

FIGURE 6 | Gouvernance de la gestion des risques en matière de santé, de sécurité et de l'environnement



Notre système de gestion de la SSE comprend les composants clés suivants :

- Normes** : les risques clés associés à la santé, à la sécurité et à l'environnement (SSE) aux endroits où nous avons des activités sont gérés à l'aide d'un ensemble de normes et de procédures mondiales définissant les exigences obligatoires pour toute personne travaillant au nom de B2Gold (y compris les sous-traitants). Nos normes ont été examinées et comparées aux meilleures pratiques en 2020.
- Audits** : nous veillons à ce que toutes les normes de performance SSE et SST soient mises en application de manière cohérente, appropriée et effective, et que des experts externes indépendants réalisent des audits de site en vue d'observer les pratiques, d'examiner des documents et enregistrements, et d'interroger la direction, les employés et les sous-traitants des sites. Comme indiqué dans la section Points saillants, un audit sur les Normes relatives aux performances SST a été mené à l'opération de Fékola.
- Évaluations des risques et registres** : les opérations réalisent une évaluation systématique des risques associés aux activités de travail. Les risques sont évalués et des mesures sont prises pour éliminer ou réduire le potentiel de dommages pour les personnes, les communautés et l'environnement. Nos opérations doivent effectuer un examen annuel du registre des risques de leur site afin de s'assurer qu'elles ont correctement identifié, évalué et contrôlé les risques liés à la santé et à la sécurité. D'autres directives ont été établies en 2021 en vue de renforcer et de consolider le processus de gestion des risques dans toutes les opérations de B2Gold. La formation sur notre processus de gestion des risques est prévue le premier semestre 2022 dans toutes nos opérations.
- Suivi et rapports** : nous réalisons des analyses régulières des tendances des performances internes et des évaluations des performances et des systèmes de gestion. Toutes les blessures et tout incident ayant le potentiel de provoquer des blessures font l'objet d'une enquête approfondie afin d'en déterminer la cause et de veiller à ce que des mesures correctives soient prises pour éviter qu'ils se renouvellent. Nous faisons la distinction entre les Incidents à haut potentiel (IHP) et les autres incidents, identifiés dans notre système comme des Occurrences potentiellement mortelles (OPM), afin de veiller à ce que les risques et incidents soient gérés de manière appropriée en fonction de leur gravité. Nous communiquons les conclusions des enquêtes sur les incidents et les mesures correctives à toutes nos opérations afin d'éviter la récurrence de tout événement ayant entraîné (ou ayant pu entraîner) des blessures graves, dommages ou décès. De plus, chacun de ces événements est examiné par notre personnel de direction et le Comité SSESS.

ÉTUDE DE CAS : SIÈGE

EN SÉCURITÉ À LA MAISON

INITIATIVE PHARE DE B2GOLD EN
MATIÈRE DE SÉCURITÉ

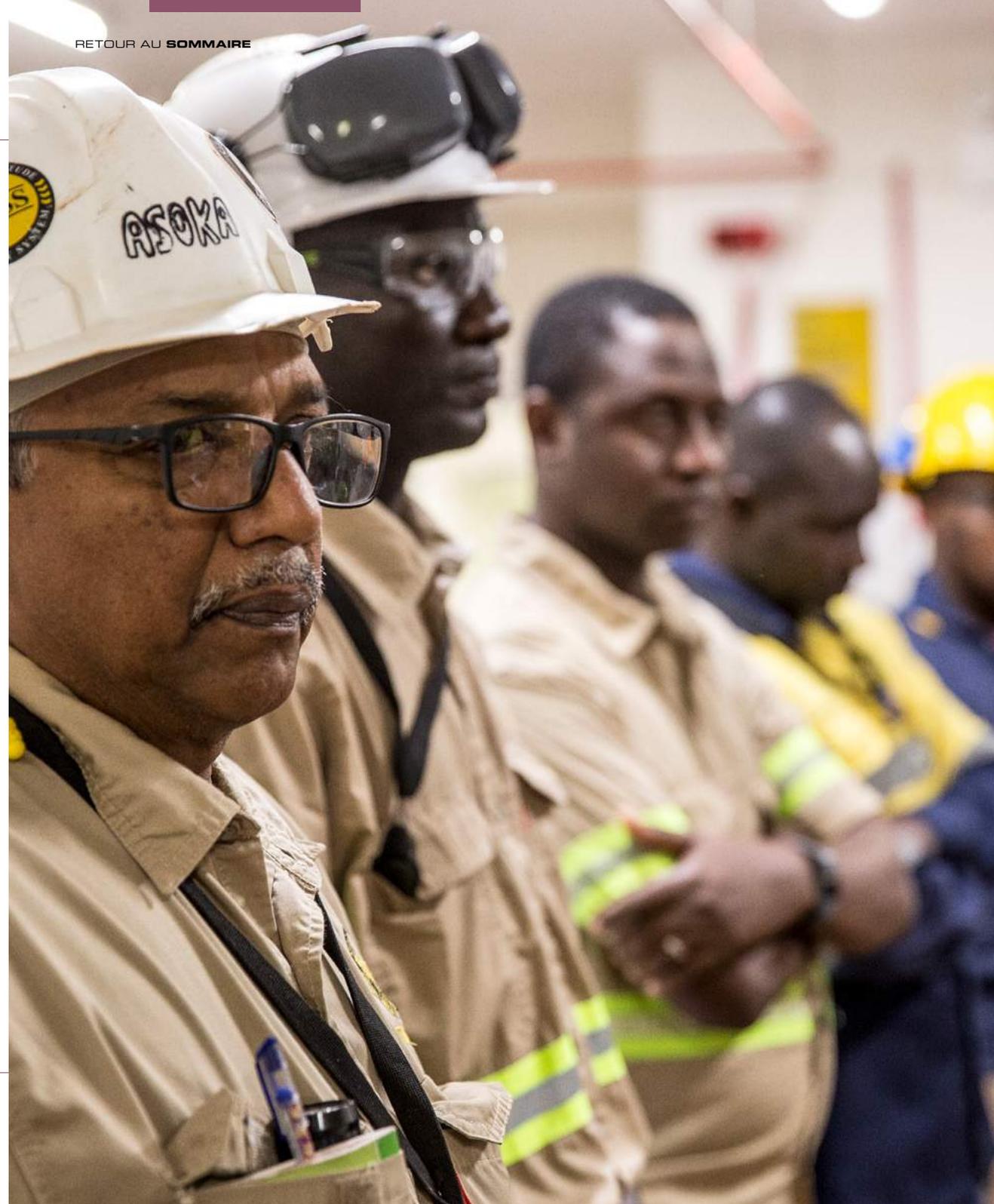
Lorsqu'il s'agit de sécurité, tout le monde s'engage à maintenir des opérations sans blessures. Cependant, l'exploitation minière est une activité à haut risque dans laquelle les pressions sur la production et une multitude d'autres facteurs influent constamment sur les décisions en matière de sécurité et de risque.

D'après Darren Parry, directeur de la santé et de la sécurité de l'entreprise, c'est pourquoi l'initiative EN SÉCURITÉ À LA MAISON a été créée. « Alors que B2Gold est considérée comme un leader de l'industrie minière en matière de sécurité, en obtenant régulièrement un des taux de blessure les plus faibles, nous pouvons toujours faire mieux. EN SÉCURITÉ À LA MAISON est une initiative qui vise à ce que notre main-d'œuvre s'approprie la sécurité, tant au niveau individuel que collectif. Les employés de tous les niveaux ont le droit et la responsabilité de prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter de se blesser ou que d'autres se blessent. »

EN SÉCURITÉ À LA MAISON se concentre sur deux éléments clés : l'implication et l'amélioration continue. Les employés qui s'impliquent se protègent les uns les autres et soutiennent davantage les programmes de sécurité. Cela nourrit un environnement d'amélioration continue dans lequel les employés signalent activement les dangers et recherchent des moyens d'éviter les blessures.

Darren a rencontré un exemple de cette appropriation collective à l'opération de Fékola de B2Gold, peu après le lancement de l'initiative EN SÉCURITÉ À LA MAISON au T2 2021. « J'étais engagé dans une séance de sécurité ciblée avec du personnel technique dans l'atelier des équipements lourds de la mine lorsqu'un employé que je n'avais jamais vu auparavant s'est approché de moi. L'employé m'a indiqué que je me trouvais dans une "zone dans laquelle un équipement de protection individuelle est exigé" et il m'a tendu des lunettes de protection. Certains diraient que le directeur de la santé et de la sécurité de l'entreprise aurait dû le savoir, mais le message est que "la sécurité est l'affaire de tous". »

EN SÉCURITÉ À LA MAISON cherche à créer une culture de « préoccupation suffisante », non seulement à notre propre égard, mais également à celui des autres. Lorsque Darren est entré dans une zone qui présentait un risque de blessure sur sa personne, l'employé, Boubacar Sissoko, s'est suffisamment préoccupé de sa sécurité pour prendre une mesure corrective.



CONTRÔLE DES RISQUES À HAUT POTENTIEL

Au T1 2021, tous les opérations ont mené un examen de leurs principaux risques opérationnels et de leurs points de contrôle critiques. Les résultats de ces examens et les contrôles existants ont été comparés aux meilleures pratiques d'autres sociétés minières. Lorsque des écarts ont été identifiés ou que des améliorations pouvaient être apportées à nos pratiques, des mesures correctives ont été mises en œuvre.

En 2021, nous avons enregistré neuf OPM, contre huit en 2020 : sept OPM concernaient des interactions entre travailleurs et équipement, une concernait une violation des pratiques de gerbage/levage, et une était liée à la violation de procédures et de pratiques de travail sécurisé concernant des protections contre les chutes. B2Gold continue d'utiliser son processus d'alerte en cas d'accident grave, dans lequel nous communiquons à toutes les opérations les leçons tirées de l'enquête sur un incident à haut risque s'étant produit à l'une de nos opérations. Nous avons veillé à ce que toutes les opérations soient informées de chacun des neuf événements OPM. Chaque site a évalué les incidents enregistrés et les risques au regard de son opération et, le cas échéant, a mis en place des mesures correctives proactives afin d'éliminer les dangers identifiés ou de réduire le risque.

En 2021, B2Gold a mis en œuvre un processus d'examen secondaire des AAT. L'objet de cet examen supplémentaire est de veiller à ce que tous les facteurs menant à un AAT soient correctement évalués et pris en compte de manière appropriée. Le processus d'examen secondaire est mené par la direction générale et le COO.

SANTÉ DU TRAVAIL

Notre Politique SST et nos Normes de performance en matière de santé du travail fournissent le cadre visant à éliminer les dangers pour la santé et les maladies professionnelles du lieu de travail issus de processus physiques, chimiques ou autres. Ces normes exigent que l'évaluation, la planification et la conception de la santé au travail soient intégrées à nos stratégies de développement de l'entreprise, soient examinées tous les ans et soumises à un audit indépendant en vue de leur amélioration constante. Nous vérifions également que tous les sites observent les normes des meilleures pratiques d'hygiène industrielle (normes ACGIH27, y compris les réglementations sur la poussière, le contrôle du niveau sonore et l'ergonomie) et promeuvent le bien-être (santé physique et mentale). Cela comprend des initiatives sur l'aptitude au travail, la nutrition personnelle, le SIDA²⁰, la prévention de la malaria²¹ et la gestion du stress et de la fatigue.

Chaque année, nous nous efforçons d'apporter des améliorations à nos programmes d'hygiène professionnelle, par le biais d'un accroissement de notre capacité interne, de l'utilisation d'évaluations des lieux de travail, d'évaluations et de suivis, et de la gestion du contrôle de l'exposition. De plus, le personnel de sécurité responsable de l'administration et du suivi de l'hygiène reçoit une formation technique spécialisée dans l'hygiène professionnelle. En 2021, nos opérations n'ont enregistré aucun problème d'hygiène (maladie) professionnelle pour la troisième année consécutive.

Dans le monde, nos cliniques sur site ont effectué 17 116 consultations et traitements médicaux (non liés au COVID-19) avec nos employés, leurs familles et les communautés locales. La plupart de ces consultations concernaient des problèmes de santé de la communauté (par exemple, traumatismes et infections mineurs, problèmes respiratoires, dermatologiques et gastriques). Environ 200 consultations concernaient des problèmes médicaux plus sérieux qui nécessitaient un traitement ou des soins spécialisés supplémentaires dans des installations médicales régionales. Dans ces cas, l'intervention et le traitement précoces administrés par les médecins et le personnel infirmier de la clinique ont contribué à des résultats positifs.

Dans le monde, un total de 2 028 examens médicaux pré-embauches, post-embauches et périodiques ont été effectués pour assurer l'aptitude au travail. En 2021, nous avons effectué un examen approfondi de nos processus et procédures de dépistage médical afin de confirmer que notre processus d'examen médical est conforme aux meilleures pratiques de l'industrie. Suivant l'avis d'experts et de médecins du travail tiers externes, nous ajoutons des exigences à notre processus de dépistage afin de nous adapter au paysage de risques changeant dû au COVID-19. Le processus amélioré est actuellement l'objet d'un examen interne et sera soumis au COO pour approbation et mis en œuvre en 2022.

Aucun cas d'hépatite professionnelle n'a été enregistré dans nos opérations. Nous avons connu un accroissement des cas de malaria et de dengue par rapport à l'année dernière, avec 638 cas identifiés et orientés pour traitement. Compte tenu de la priorité accordée à la réponse et aux vaccinations contre le COVID-19, les programmes de vaccination de B2Gold non liés au COVID ont été suspendus temporairement par les services de santé nationaux en 2021. Les programmes de bien-être et les installations de conditionnement physique du site ont continué de fonctionner pendant la pandémie de COVID-19 (avec des limites de capacité et la mise en place de mesures de désinfection).

La fatigue, notamment pour les chauffeurs du parc de camions de transport, représente un risque important sur nos sites. Nous employons la dernière technologie (systèmes CAT DSS et Guardvant) pour identifier les problèmes de fatigue avant qu'ils deviennent des événements critiques. Dans le monde, en 2021, nous avons identifié 631 événements critiques liés à la fatigue et 2 650 événements de moindre importance liés à la fatigue. Chaque événement lié à la fatigue est évalué par une personne qualifiée au regard de critères standard afin d'assurer que le chauffeur est alerte et qu'il peut opérer son équipement en toute sécurité. Si le niveau de fatigue du chauffeur ne répond pas aux critères définis, il est temporairement exempté de service pour se reposer. En 2021, aucun incident majeur (blessure ou dommages importants) n'a été attribué directement à la fatigue.

²⁰ Le cas échéant.

²¹ Idem.

AUCUNE FATALITÉ

Sixième **année consécutive**

PERFORMANCES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

L'objectif principal de B2Gold est que chaque employé et sous-traitant rentre EN SÉCURITÉ À LA MAISON après chaque équipe et rotation de travail. Nos objectifs secondaires sont de réduire les dommages, d'apprendre de nos erreurs, et de veiller à ce que des mesures correctives soient prises pour éviter la récurrence d'un incident. En 2021, nous sommes restés sans accident mortel et avons atteint des niveaux records consolidés de TFTA et de Taux de gravité de 0,05 et de 3,46, respectivement.

Malheureusement, les blessures aux mains et de pincement sont restées les principaux facteurs de blessure malgré les efforts de prévention ciblés que nous avons entrepris en 2021. Les blessures aux mains comptent pour 60 % des AAT, 60 % des NTAE, 66 % des accidents du travail légers (ATL), et 75 % des blessures avec traitement médical (BTM). De manière semblable aux années précédentes, 95 % des incidents citaient des facteurs humains (par ex., prises de décision) comme cause principale ; les employés n'avaient pas pleinement identifié tous

0,05

Taux de Fréquence d'Accidents Occasionnant un Arrêt de Travail
Plus bas taux jamais atteint par la Société

0,27

Fréquence totale des incidents enregistrables Maintenu

les dangers et les risques alors qu'ils réalisaient des évaluations ou des tâches. Nous avons poursuivi la mise en œuvre des contacts de terrain avec un leadership visible et senti (LVS) que nous avons initialement essayé 2020, afin de corriger cette tendance. Le processus LVS donne aux superviseurs le temps d'évaluer le niveau de compréhension d'un employé concernant les risques et de renforcer la conformité avec les procédures de travail sûres dans des conditions réelles. En 2021, 181 contacts LVS ont été pris, contre 125 en 2020. Nous prévoyons d'accroître le nombre de ces contacts d'environ 25 % dans toutes les opérations en 2022.

Nous avons organisé, en soutien de notre initiative EN SÉCURITÉ À LA MAISON, 1745 réunions interactives sur la sécurité (28 % de plus qu'en 2020), 1 816 observations de tâches basées sur le comportement (320 % de plus qu'en 2020), et 1 022 examens/audits d'évaluation des risques (90 % de plus qu'en 2020). Ces activités s'ajoutent aux réunions de chantier tenues au début de chaque équipe et aux évaluations des risques régulières de terrain nécessaires à un travail qui est nouveau, qui sort des habitudes ou qui présente un haut risque de blessure.

Le Système de sécurité d'attitude positive (SSAP), centré sur le cycle de changement participatif, est toujours en pratique et continue de réduire les risques opérationnels (à savoir, corriger les conditions ou situations dangereuses avant qu'un accident se produise). En 2021, notre main-d'œuvre mondiale a apporté 310 améliorations à la sécurité, un accroissement de 129 % par rapport aux 135 améliorations apportées à la sécurité en 2020.

TABLEAU 31 | Performances mondiales en matière de sécurité

Année	Accidents mortels	AAT Taux de fréquence	ATL Taux de fréquence	NTAE Taux de fréquence	gravité (ATT + ATL) Taux
2017	0	0,47	nr	1,13	nr
2018	0	0,22	0,06	0,63	8,40
2019 ^[1]	0	0,26	0,06	0,65	6,60
2020	0	0,06	0,11	0,27	3,53
2021	0	0,05	0,03	0,27	3,46

REMARQUES

- Les taux de fréquence et de gravité sont basés sur 200 000 heures de travail. De nouvelles informations ou une nouvelle classification des accidents peuvent entraîner des changements dans les données historiques.
- nr = non rapporté.

^[1] L'année 2019 a été la première année pendant laquelle les données liées à la sécurité ont été déclarées dans les projets de prospection et de développement mondiaux et dans les services techniques et d'ingénierie de Vancouver.

B2GOLD CONTINUE D'UTILISER SON PROCESSUS D'ALERTE EN CAS D'ACCIDENT GRAVE, DANS LEQUEL NOUS COMMUNIQUONS À TOUTES LES OPÉRATIONS LES LEÇONS TIRÉES DE L'ENQUÊTE SUR UN INCIDENT À HAUT RISQUE S'ÉTANT PRODUIT À L'UNE DE NOS OPÉRATIONS.

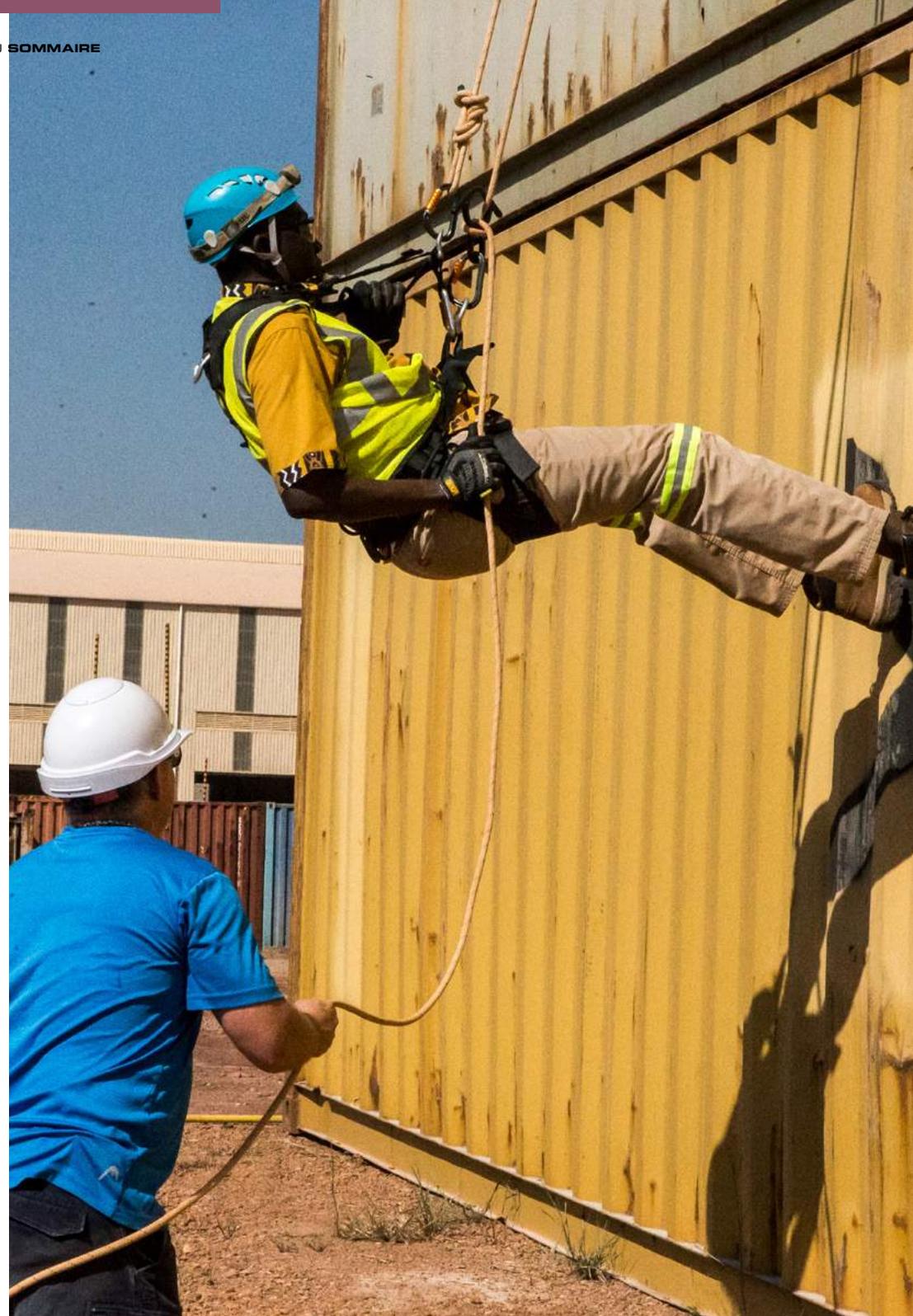
PRÉPARATION AUX SITUATIONS D'URGENCE

L'objectif du système de gestion de la SSE de B2Gold est de réduire les risques pour la sécurité et d'éviter la récurrence des incidents. En cas de besoin, nous maintenons un haut niveau de préparation aux situations d'urgence, avec des plans, des ressources et des formations appropriés en place visant à minimiser l'impact sur les employés, les communautés environnantes, l'environnement et les opérations.

Notre approche de la gestion des urgences s'appuie sur notre Norme de gestion des crises, des urgences et des catastrophes, qui s'appuie sur le Modèle des systèmes de commandement des interventions, la norme internationale des meilleures pratiques utilisées par le personnel d'intervention. En 2021, les opérations ont repris les exercices de situations d'urgence complets après leur suspension en 2020 en raison du COVID-19. En 2021, 65 exercices officiels ont eu lieu dans tous les projets et opérations, qui testaient de nombreux scénarios de réponse afin maintenir le niveau de connaissances, de capacités et d'aptitudes de notre Équipe d'intervention d'urgence minière (EIUM). De plus, notre opération de Fékola a mis en service un nouveau véhicule de secours et de lutte contre les incendies (Sauvetage et lutte contre les incendies d'aéronefs) et a mené un examen complet des capacités de son EIUM avec un auditeur tiers spécialisé dans les interventions d'urgence.

Lorsque c'est approprié, les opérations fournissent des détails sur leurs plans d'intervention aux organismes gouvernementaux et aux communautés locales, et contribuent à gérer les urgences qui nécessitent des ressources supplémentaires et du personnel d'intervention formé.

Tous les visiteurs des sites suivent une séance complète d'initiation à la sécurité qui comprend des détails sur nos Plans d'intervention en cas d'urgence et sur les rôles et responsabilités en cas d'urgence. B2Gold maintient des EIUM hautement formées sur chaque site. Les membres de ces équipes sont les premiers à intervenir en cas d'urgence sur la mine et, sur demande, en cas d'urgence dans les communautés locales. Les EIUM suivent une formation spécialisée complète (hebdomadaire, mensuelle et annuelle) afin de maintenir leurs compétences en matière d'intervention médicale, de lutte contre les incendies, de matières dangereuses et de secours d'urgence.



NOS COMMUNAUTÉS

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
407-103, 407-1, 408-103, 408-1, 409-103, 409-1, 410-103, 410-1, 412-103,
412-1, 412-2, 413-103, 413-1, 413-2, MMB, MMB

DÉCLARATIONS SASB couvertes dans cette section
(EM-MM)-210A.3, -210B.1

NOS CIBLES
CONCERNANT LES
COMMUNAUTÉS
EN 2021

RÉPERCUSSIONS SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES ET MESURES D'ATTÉNUATION

- METTRE À JOUR LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS DE FÉKOLA

PRATIQUES ET RÉPERCUSSIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

- AUCUNE ALLÉGATION AVÉRÉE DE VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME

NOUS SOMMES PROFONDÉMENT CONVAINCUS QU'IL EST DE NOTRE RESPONSABILITÉ DE PARTAGER LES AVANTAGES ET DE LAISSER UN HÉRITAGE POSITIF AUX COMMUNAUTÉS QUI S'ÉTENDRA AU-DELÀ DE LA DURÉE D'EXPLOITATION DE NOS MINES.



ODD couverts
dans cette
section :

1 PAS
DE PAUVRETÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



Poussée par ses valeurs d'équité, de respect, de transparence et de responsabilité, B2Gold maintient son permis social d'exploitation en établissant des relations de confiance avec ses parties prenantes. Nous communiquons avec les communautés locales afin de trouver des solutions participatives de gestion des problèmes et des impacts culturellement acceptables. Au-delà, nous visons à promouvoir un développement durable mené par les communautés dans les régions dans lesquelles nous avons des activités. Nous pensons sincèrement qu'il est faisable (et essentiel) de produire et de léguer un environnement social positif tout au long du cycle minier.

APPROCHE DE LA GESTION DES QUESTIONS SOCIALES ET DES DROITS DE L'HOMME

NOS POLITIQUES ET NORMES SUR LES QUESTIONS SOCIALES

Nos politiques et normes sur les questions sociales officialisent nos engagements et nos exigences de performance afin d'assurer que les risques sociaux sont identifiés, atténués et gérés. Elles sont mises à jour régulièrement en fonction des changements dans les activités de B2Gold, des réglementations pertinentes et des meilleures pratiques internationales.

Notre Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme décrit notre engagement à communiquer ouvertement et respectueusement avec nos parties prenantes, y compris avec les groupes vulnérables. Nous respectons les droits, les intérêts et la culture des communautés et, lorsque des populations autochtones sont identifiées, nous prenons comme principe d'obtenir leur consentement préalable, librement et en connaissance de cause (CPLCC). Nous reconnaissons les droits de l'homme tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et nous alignons notre approche de la gestion des risques liés aux droits de l'homme aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) et aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme (PVSDH).

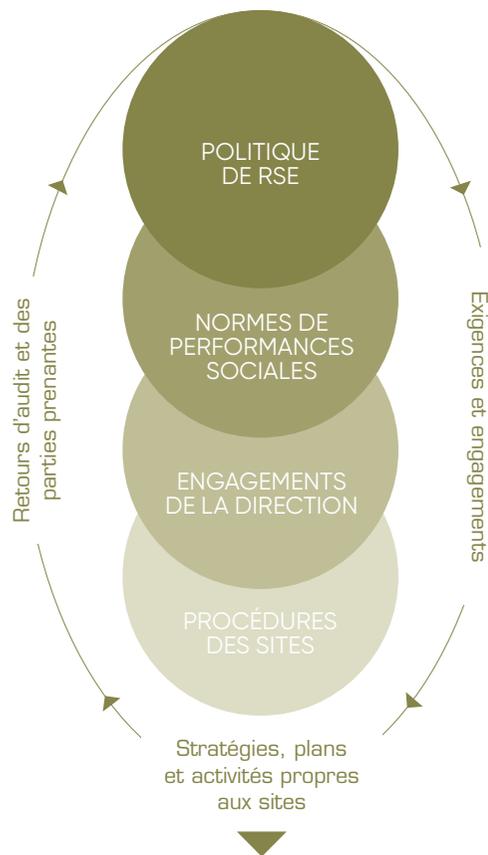
Nous mettons en œuvre ces principes étendus à l'aide d'un ensemble de normes de performance spécifiques aux questions sociales (voir Figure 7). En 2021, nous avons établi deux normes de performance supplémentaires concernant (i) les populations autochtones et (ii) le patrimoine culturel. Ces normes ont été

établies avec le soutien d'experts externes et seront mises en œuvre dans nos opérations en 2022.

Dans le cadre de notre effort visant à améliorer constamment notre gestion et nos performances en matière de risques sociaux, nous suivons un programme d'audit tiers complet qui évalue la conformité à nos Normes de performance en matière de questions sociales. Les audits sont menés par des experts externes et un audit a été effectué à notre mine de Fékola en 2021.

Nous avons fait la promotion de nos Normes de performance en matière de questions sociales dans nos opérations, dans notre chaîne d'approvisionnement et auprès de nos partenaires commerciaux. Alors qu'elles sont appliquées systématiquement à nos trois mines en exploitation, leur application avec les fournisseurs, partenaires commerciaux et sur les sites de prospection est régie par l'étendue de leurs activités concernées et leurs risques et répercussions potentiels.

FIGURE 7 | Composants du système de gestion des performances en matière de questions sociales de B2Gold



Normes de performances sociales de B2gold

- Engagement des Parties Prenantes
- Gestion des plaintes
- Investissement Communautaire
- Acquisition de Terres et Réinstallations
- Contenu Local
- Droits de l'Homme
- Exploitation Minière Artisanale et à Petite Échelle
- Fermeture Sociale
- Évaluation de référence sociale et de l'impact
- Sécurité et Droits de l'Homme

IDENTIFIER, ÉVALUER ET GÉRER LES RÉPERCUSSIONS

Les exploitations minières peuvent avoir des répercussions positives et négatives sur les communautés locales. Tout au long de ce Rapport, nous démontrons les effets positifs que nous avons sur les communautés locales, y compris sur l'emploi, l'approvisionnement, le développement des communautés et les initiatives sur l'environnement. Cependant, en tant que société minière responsable ayant des activités dans des pays qui présentent souvent des lacunes dans la mise en application des exigences réglementaires et des principes concernant les droits de l'homme, nous devons également prêter une attention critique aux répercussions négatives réelles et potentielles que nous pouvons avoir sur les communautés locales. Nous approchons l'identification, l'évaluation et la gestion de ces risques de différentes manières.

Des études d'impact socio-environnemental (EISE) sont exigées par les organismes de réglementation, dans le cadre des processus de planification et d'obtention de permis. Nous avons réalisé ces EISE sur tous les sites et incluons l'opinion des parties prenantes concernant l'identification et l'évaluation des impacts socioéconomiques.

Nous possédons une Norme de performance de gestion et d'évaluation des impacts afin d'améliorer notre approche systématique des sites et d'identifier et de gérer les répercussions sociales de nos activités sur les parties prenantes locales. Cette norme officialise nos pratiques et décrit les exigences opérationnelles de la collecte de données de référence sur les questions sociales et de l'identification, de l'évaluation, de la gestion, du suivi et de la communication des répercussions sociales. La norme définit la fréquence minimum des consultations, demande de prêter une attention particulière au processus de consultation des groupes vulnérables et stipule les exigences qui y sont liées.

ENGAGEMENTS CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME

Les activités de l'industrie minière, si elles ne sont pas gérées correctement, ont le potentiel d'affecter de manière importante les droits des populations. Nous reconnaissons qu'il ressort de nos responsabilités d'identifier nos risques et nos impacts concernant les droits de l'homme et de nous efforcer de les corriger sur tous nos sites et dans tous nos partenariats et relations commerciales. Notre approche est décrite dans notre Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme et dans notre Norme de performance en matière de droits de l'homme. Notre Norme de performance en matière de droits de l'homme s'aligne à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux PDNU et définit nos exigences opérationnelles de vigilance constante en matière de droits de l'homme, afin d'éviter et de gérer les répercussions négatives dont nous sommes responsables, auxquelles nous contribuons ou auxquelles nous sommes liés. Nous mettons en application notre CCF afin de traiter les risques existants dans notre chaîne d'approvisionnement concernant les droits de l'homme (voir page 38).

Notre gestion des droits de l'homme sur les questions liées aux pratiques de sécurité s'appuie sur notre engagement à mettre en application les PVSDH. Notre Norme de performance en matière de sécurité et de droits de l'homme décrit nos exigences en matière de respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales tout en maintenant la sécurité des opérations de B2Gold. Nous respectons les défenseurs des droits de l'homme, la liberté d'expression, et les manifestations pacifiques et légales. Nous nous engageons à permettre aux victimes de violations des droits de l'homme dont nous sommes responsables d'accéder aux recours auxquels elles ont droit.

DES RESSOURCES DE FORMATION SUR LES DROITS DE L'HOMME SONT UTILISÉES DANS L'ORIENTATION DES EMPLOYÉS AFIN DE SENSIBILISER TOUTE NOTRE MAIN-D'ŒUVRE À NOS ENGAGEMENTS ET À NOS PRATIQUES DE GESTION CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME.

Notre directeur de la RSE est responsable de la mise en œuvre de notre stratégie sur les droits de l'homme qui est supervisée par le directeur de la durabilité et le COO. Les stratégies concernant les risques importants, les répercussions et la gestion sont déclarées aux Comité SSESS du Conseil d'administration.

Nous communiquons activement à nos employés notre engagement et notre approche concernant le respect des droits de l'homme par le biais de politiques, de communications officielles, d'évaluations des droits de l'homme et des PVSDH, et de formations. Nous avons lancé, lors de la Journée internationale des droits de l'homme, une campagne de communication visant à sensibiliser notre personnel sur la Politique de gestion du personnel de B2Gold. Un des objectifs de cette campagne était d'établir un lien, dans l'esprit des employés, entre cette politique et les initiatives ESG de la Société, y compris celles qui concernent les droits de l'homme. Des ressources de formation sur les droits de l'homme sont utilisés dans l'orientation des employés afin de sensibiliser toute notre main-d'œuvre à nos engagements et à nos pratiques de gestion concernant les droits de l'homme. Nous menons également des formations distinctes sur les droits de l'homme, conformément aux exigences des PVSDH, à l'intention du personnel de sécurité et d'autres membres du personnel.

Questions saillantes concernant les droits de l'homme

Nous identifions les questions saillantes concernant les droits de l'homme comme ceux qui risquent le plus de subir des répercussions négatives graves associées à nos activités. Les questions saillantes concernant les droits de l'homme sont identifiées à l'aide d'évaluations des droits de l'homme que nous mettons à jour régulièrement à nos opérations. Ces évaluations sont conformes aux PDNU, aux directives de l'Organisation de coopération et de développement économique sur les entreprises multinationales et aux directives et outils d'étude d'impact sur les droits de l'homme (Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox) préparés par l'Institut danois pour les droits de l'homme (Danish Institute for Human Rights). Dans le cadre de ces évaluations, des interviews ont été réalisées avec des parties prenantes internes et externes afin d'identifier les risques et les impacts sur les droits de l'homme et de comprendre comment ils sont gérés.

Les évaluations sur les droits de l'homme sont menées par des experts-conseils. Ces évaluations portent sur la totalité des droits de l'homme reconnus au niveau international que les opérations, la chaîne d'approvisionnement et les relations commerciales de la Société pourraient potentiellement affecter. Selon le site, les impacts potentiels sur les droits de l'homme sont évalués dans les domaines suivants :

Gestion des questions saillantes concernant les droits de l'homme

Lorsque nous déterminons comment gérer nos problèmes saillants concernant les droits de l'homme afin de réduire les risques et de traiter les impacts, nous prenons en considération la nature de notre relation avec les problèmes. Lorsque nous avons le contrôle direct des activités qui peuvent causer un impact, nous assumons directement la responsabilité de la gestion de ces questions. Les exemples comprennent la réinstallation, les pratiques des employés internes et les pratiques des sociétés de sécurité privées.

Si un problème est lié à nos activités alors que nous n'en avons pas de contrôle direct, en contribuant par exemple à des impacts potentiels par l'intermédiaire de partenariats commerciaux, nous

collaborons avec les partenaires commerciaux (ou par d'autres moyens) pour traiter le problème. Cela comprend par exemple les forces de sécurité publique qui sont affectées à la protection du périmètre de notre mine, ou les conditions de travail dans les ateliers de fabrication hors site d'un fournisseur.

Il existe des problèmes concernant lesquels nous n'avons pas de relations d'affaires directes avec l'activité mais auxquels nous sommes quand même liés, comme par exemple les activités minières artisanales ayant lieu sur notre concession sans notre consentement. Lorsque nous sommes liés à un problème saillant, nous collaborons avec les parties prenantes pertinentes, comme les gouvernements et communautés locales, pour traiter le problème.

Les évaluations des droits de l'homme ont identifié différents risques dans nos opérations. Au Mali, les principaux risques identifiés comprennent des questions sur l'inclusion et la diversité des sexes. Ces questions sont traitées tout au long de l'établissement d'un comité des employées. De plus, les femmes sont représentées au sein du syndicat des travailleurs de Fékola. Ces groupes jouent un rôle essentiel pour encourager l'égalité des sexes et habiliter les femmes dans une région où elles sont particulièrement vulnérables. En Namibie, les principaux risques identifiés sont liés à la discrimination et au harcèlement. Vous trouverez davantage d'informations sur les initiatives de diversité et de non-discrimination dans la section Notre personnel qui commence à la page 62.

Le service de Durabilité de l'entreprise examine régulièrement l'état de la mise en œuvre des recommandations de chaque évaluation des droits de l'homme et des mesures sont prises afin de traiter les écarts de mise en œuvre importants. Les évaluations et leurs recommandations font l'objet de discussions avec la direction générale de B2Gold et sont rapportés au Comité SSESS et au Conseil d'administration.

Vous trouverez davantage de détails sur ces problèmes saillants, notamment sur la nature des risques, les répercussions négatives s'étant produites, ainsi que sur les pratiques de gestion existantes, dans les sections correspondantes de ce Rapport.

TABLEAU 32 | Formations sur les droits de l'homme en 2021 – Mali

Pays	Nb d'employés (excl. sous-traitants)	Nb d'employés formés sur les droits de l'homme	% d'employés formés sur les droits de l'homme	Nb de personnel de sécurité (incl. sous-traitants)	Nb de personnel de sécurité formé sur les droits de l'homme	% de personnel de sécurité formé sur les droits de l'homme
Mali	2 328	51	2 %	166	45	27 %

TABLEAU 33 | Questions saillantes concernant les droits de l'homme au niveau mondial

Thème	Domaines des impacts potentiels sur les droits de l'homme	Mesures de contrôle
Droits des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> Non-discrimination Élimination du travail des enfants Élimination du travail forcé Liberté d'association Conditions de travail justes et favorables Conditions de travail saines et sécurisées Employés de sous-traitants ou de fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Politiques : Code de conduite, Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme, Politique contre la discrimination et le harcèlement, Politique SST, Politique du CCF Comité d'implication des employés et syndicats Mécanismes de dépôt de plaintes des employés <p><i>Vous trouverez davantage d'informations dans la section Notre personnel qui commence à la page 55.</i></p>
Droits de l'homme des membres de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition de terres et relocalisation Exploitations minières artisanales et à petite échelle Santé et sécurité des communautés Eau et environnement Investissement dans les communautés Patrimoine culturel 	<ul style="list-style-type: none"> Politiques : Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme, Politique sur l'environnement et la biodiversité Comités d'implication des communautés Mécanismes de dépôt de plaintes des communautés Évaluation des écarts avec le patrimoine culturel (menée en 2021) <p><i>Vous trouverez davantage d'informations dans toute cette section.</i></p>
Droits de l'homme applicables aux travailleurs et aux communautés	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité et droits de l'homme Droits des femmes Mobilisation des parties prenantes Accès aux recours 	<ul style="list-style-type: none"> Politiques : Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme, Politique sur l'environnement et la biodiversité Formation du personnel de sécurité sur les PVSDH Comités d'implication des communautés Mécanismes de dépôt de plaintes des communautés <p><i>Vous trouverez davantage d'informations dans toute cette section et dans la section Notre personnel qui commence à la page 55.</i></p>

IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

B2Gold engage le dialogue ouvertement et avec respect avec les parties prenantes, afin de mieux comprendre les impacts réels et perçus de nos activités, de s'assurer que l'opinion des parties prenantes est prise en compte dans les décisions opérationnelles, et d'établir des relations constructives et réactives. Notre Norme de performance en matière d'implication des parties prenantes s'aligne aux normes de performance de la SFI. Le dialogue avec les parties prenantes est essentiel aux activités, car il permet à une société d'identifier et de traiter les problèmes de manière proactive, ce qui réduit les risques opérationnels et ceux pouvant porter atteinte à notre réputation. Le dialogue est tout aussi important pour contribuer au développement social et économique lorsque les parties prenantes s'impliquent dans l'identification, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes visant à répondre aux besoins de la communauté.

Chaque site identifie les parties prenantes pertinentes en fonction des impacts et des risques du projet, et de l'influence et des intérêts des parties prenantes. Nous engageons le dialogue à l'aide de différentes méthodes, en fonction du contexte culturel et social : réunions publiques, visites porte-à-porte, assemblées des communautés ou réunions de groupes d'intérêts. Des comités consultatifs officiels comprenant des groupes vulnérables sont en place à Fékola pour l'implication générale, la gestion des ressources naturelles, le développement de la communauté et la réinstallation.

B2Gold communique de manière proactive aux parties prenantes son point de vue sur ses impacts et ses mesures de gestion. Au Mali, des séances de discussion ouverte annuelles sont organisées dans les communautés locales et le Comité des relations avec les communautés, qui comprend des représentants de tous les villages environnants, se réunit tous les mois.





ÉTUDE DE CAS : MALI

AISSA

LA CHAMPIONNE DE NOS FEMMES DANS LES MINES DU MALI

Aissatou Kane Diallo (Aissa), coordinatrice du recrutement à la mine de Fékola, est heureuse d'aller travailler tous les jours, car elle a le sentiment d'apporter sa contribution en aidant les gens à trouver un travail satisfaisant qui leur permet d'assurer la subsistance de leurs proches et bien-aimés.

En tant que jeune mère, elle possède une expérience de première main de la différence qu'un employeur peut faire lorsqu'il apprécie le rôle que les femmes peuvent jouer dans la réussite d'une entreprise tout en tenant compte de leurs besoins uniques dans le rôle central qu'elles jouent dans leurs familles et dans l'ensemble des communautés.

En général, de nombreux obstacles empêchent les femmes d'accéder au marché du travail dans les mines, mais encore plus au Mali. Il est considéré comme tabou, dans de nombreuses régions, que les femmes fassent un travail « d'homme », car on attend d'elles qu'elles soient le pilier de la famille. Habituellement, lorsqu'une femme se marie, elle habite avec son mari dans la même maison que ses beaux-parents, où on attend d'elle qu'elle gère le foyer et prenne soin de toute la famille. Le travail hors de la maison, en d'autres termes, le manque d'adhérence à ces normes traditionnelles, est mal vu. Ces facteurs rendent souvent difficile, voire même impossible, qu'une femme travaille dans une société minière. Cependant, B2Gold s'efforce d'habiliter les femmes du Mali (et dans d'autres endroits) à accéder au marché du travail, à gagner un salaire et à apporter un revenu à leur famille.

Aissa a commencé chez B2Gold en 2018 en tant qu'officier des ressources humaines, après avoir entendu par un mentor qui travaillait dans l'industrie minière qu'un poste était vacant. « Au fil du temps, je me suis prise de passion pour mon travail, sachant notamment qu'en tant que femme, j'étais en position d'apporter une véritable contribution aux initiatives EDI

de la Société. » Un de ses principaux objectifs de carrière et de veiller à ce que B2Gold devienne le champion de l'EDI au Mali. « Je suis persuadée que ces initiatives auront des répercussions extrêmement positives sur le développement socioprofessionnel des Maliennes. »

Grâce à ces expériences, Aissa est devenue *de fait* une porte-parole des Maliennes de l'industrie minière et a attiré l'attention d'une émission d'actualités populaire, *Mag Emploi*, diffusée sur la chaîne nationale du Mali. *Mag Emploi* présente des professionnels maliens à l'avenir prometteur et donne des conseils et de l'inspiration aux jeunes concernant leur carrière. Ils l'ont invitée pour l'interviewer dans un épisode intitulé « L'industrie minière et son recrutement au Mali ».

Lors de l'interview, Aissa a mis l'accent sur les possibilités des femmes dans l'industrie minière, démonté des mythes et parlé de la réalité d'une journée au travail. Elle a parlé de l'approche progressive de B2Gold concernant la gestion et le recrutement du personnel.

« En tant que coordinatrice du recrutement dans une des plus grandes entreprises minières du Mali, j'ai été très fière d'être invitée à une interview télévisée et de représenter B2Gold Mali et la mine de Fékola. Pas seulement parce que j'avais l'occasion de parler de tous les efforts entrepris par la Société pour recruter au niveau local et national, mais aussi parce que je pouvais montrer que B2Gold soutenait les femmes dans l'industrie minière malienne. L'emploi dans le secteur minier est un sujet qui suscite de l'intérêt dans ce pays. Cette interview était l'occasion de montrer que B2Gold habilite les femmes tout au long du recrutement et du développement de sa main-d'œuvre féminine au Mali. »

INVESTISSEMENT DANS LES COMMUNAUTÉS

Notre approche de l'investissement dans les communautés s'appuie sur un processus inclusif dans lequel la Société et ses partenaires des communautés, du gouvernement et des ONG collaborent pour identifier, sélectionner et mettre en œuvre des projets. En plaçant les prises de décision entre les mains des parties prenantes, B2Gold vise à impliquer les communautés, à améliorer l'alignement des priorités du gouvernement et de B2Gold, et à renforcer les compétences locales, ce qui mène à des communautés saines et prospères.

La Politique d'investissement dans les communautés de B2Gold, qui s'aligne aux Normes de performance de la SFI et aux directives de l'ICMM sur le développement des communautés, définit comment la Société se concentre sur l'apport de contributions durables dans les communautés dans lesquelles B2Gold a des activités.

Tout au long de l'année 2021, alors que la pandémie de COVID-19 persistait, nous avons continué de soutenir les plans d'intervention des gouvernements locaux et nationaux, un aspect essentiel de nos activités d'investissement dans les communautés. Dans le monde, la Société a dépensé plus de 9 millions USD dans ses programmes d'investissement dans les communautés²².

9 millions USD

dépensés dans le monde dans des **programmes d'investissement dans les communautés**



²² Comprend les coûts de fonctionnement des services des Relations avec les communautés, le SDMP de Masbate, et les dépenses associées au Projet agricole et de réserve naturelle d'Otjikoto.



MINE DE FÉKOLA

450 000 USD

Partenariat avec l'UNICEF

En 2021, Fékola a poursuivi ses activités d'investissement dans les questions sociales dans le cadre du Plan de développement des communautés (PDC) de Fékola. Le PDC s'étend sur trois ans et les projets sont sélectionnés par les membres des communautés et approuvés par un comité d'orientation présidé par le sous-préfet de Kéniéba. Cela permet d'assurer que les communautés s'approprient les projets et une réussite à long terme. Les investissements du PDC concernent principalement l'éducation, la santé, l'approvisionnement en eau et les moyens d'existence. Les projets ont amélioré l'accès à l'eau salubre, accru l'accès aux soins de santé primaires grâce à la construction de deux centres de soins, et amélioré l'admission à l'école grâce à la construction de deux écoles. Les résultats du PDC de 2019 à 2021 ont été évalués par un expert-conseil indépendant en décembre 2021. Les principales conclusions étaient que le PDC :

- **facilitait l'accès aux services d'éducation et de santé de base** grâce à la construction d'installations d'enseignement et de soins et à leur approvisionnement en fournitures ;
- **accroissait les revenus des coopératives et associations locales**, y compris dans les activités d'élevage de volaille, d'élevage piscicole et d'agriculture potagère ; et
- **assurait la résurgence des activités agricoles** (dans une région traditionnellement dominée par les exploitations minières artisanales), accompagnée d'une amélioration de l'approvisionnement alimentaire des foyers locaux.

Au-delà du PDC, B2Gold a collaboré avec l'UNICEF de 2019 à 2021 à un investissement total de 450 000 USD visant à soutenir et à habiliter les filles et jeunes femmes qui vivent dans des communautés de mines artisanales du cercle de Kéniéba. Les enfants qui travaillent dans les mines artisanales, surtout les filles, sont parmi les plus vulnérables du Mali, car ils sont souvent exposés à de la violence, des abus et à l'exploitation. En 2021, le projet a fourni du soutien psychologique, un accès à des espaces récréatifs sûrs et des possibilités d'éducation aux enfants de moins de 13 ans. Les activités des projets ont été développées en collaboration étroite avec le gouvernement local et seront liées à des services d'enseignement officiels.

GESTION DES PLAINTES

L'exploitation minière est une activité industrielle de grande échelle qui produit des impacts réels et perçus. Notre approche de la gestion des plaintes s'appuie sur notre Norme de performance en matière de gestion des plaintes et s'aligne aux Normes de performance de la SFI et aux critères d'efficacité des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Tous les sites de B2Gold possèdent des mécanismes de dépôt de plaintes qui reçoivent, enquêtent et répondent aux plaintes des parties prenantes des communautés. Notre objectif est d'identifier les impacts, de fournir des mesures correctives lorsque nous avons causé ou contribué à un impact négatif, et de répondre aux préoccupations rapidement, avec respect et de manière culturellement appropriée.

La gestion des plaintes des communautés est assurée par le service des Relations avec les communautés de chaque région, qui répond du directeur général et qui fait appel à d'autres services, le cas échéant, dans l'investigation et la gestion des plaintes. Au Mali, le mécanisme de dépôt de plainte comprend un processus d'appel dans lequel la plainte est examinée avec des officiels locaux lorsqu'un plaignant n'est pas satisfait de la réponse initiale de B2Gold.

Au Mali, les plaintes individuelles ou de groupes sont principalement reçues lors de discussions ou d'appels téléphoniques informels. La présence quotidienne d'agents de relations avec les communautés de terrain dans les communautés (ainsi que le fait que ces agents de terrain sont recrutés dans les communautés) garantit que nous identifions et traitons ces plaintes de manière proactive. De plus, des plaintes et suggestions des communautés sont reçues lors de réunions mensuelles avec le service des Relations avec les communautés. En 2021, la majorité des plaintes que nous avons reçues étaient liées aux possibilités d'emploi local, à l'entretien des systèmes d'approvisionnement en eau du Nouveau Fadougou, et aux activités des exploitations minières artisanales et à petite échelle (EMAPE) au sein de la concession minière de Fékola.

Comme indiqué dans notre Rapport 2020, des employés de Fékola et des membres des communautés locales ont exprimé leur inquiétude concernant les attentes de travail pendant la pandémie de COVID-19, ce qui a mené au montage d'un barrage par les communautés en janvier 2021. Le barrage a été démantelé pacifiquement et la mine a mené une investigation officielle sur ses pratiques liées aux plaintes et à l'engagement. Des mesures correctives ont été identifiées pendant l'investigation et ont été mises en œuvre tout au long de l'année 2021. Aucun autre barrage n'a été monté en 2021.

TABLEAU 34 | Investissement dans les communautés en 2021

Mine	Investissement dans les communautés ⁽¹⁾ (milliers de \$)
Fékola	1 596

REMARQUES

⁽¹⁾ Comprend les coûts de fonctionnement des services des Relations avec les communautés

TABLEAU 35 | Risques sécuritaires encourus par B2Gold ou les communautés locales en 2021 – Mali

Pays	Mali
Manifestations contre les mines	
Conflits liés à l'accès aux terres	■
Conflit concernant les EMAPE	■
Activités criminelles	■
Troubles sociaux	■
Braconnage	
Troubles politiques	■
Terrorisme	■

SÉCURITÉ

Dans le secteur minier, la gestion de la sécurité prend en compte les risques potentiels encourus par les personnes et les actifs, tout en veillant à respecter les droits de l'homme. La sécurité est une question saillante à toutes nos opérations, car B2Gold possède des opérations dans des pays et à des endroits présentant des risques importants pour la sécurité et venant de nombreuses sources. Nos engagements concernant la gestion de la sécurité sont décrits dans notre Norme de performance en matière de sécurité et de droits de l'homme, avec pour objectif de pousser et d'améliorer la mise en œuvre des PVSDH sur nos sites. Des évaluations des risques PVSDH de nos opérations sont réalisées par des experts tiers, en collaboration avec nos services de Sécurité.

Le service de Sécurité de tous les sites est géré par un directeur de la sécurité qui dépend du directeur général qui, à son tour, dépend du COO de notre entreprise. Le cas échéant, les services de Sécurité collaborent étroitement avec les services des Relations avec les communautés afin d'entretenir de bonnes relations avec les communautés locales. À Fékola, le personnel de sécurité est composé d'employés de B2Gold. Au Mali, où les menaces contre la sécurité sont plus importantes, B2Gold a passé un accord avec le gouvernement afin que du personnel de la sécurité publique soit présent dans les communautés avoisinantes.

Risques pour la sécurité

Les risques pour la sécurité sont identifiés par le service de Sécurité du site, en partenariat avec le service des Relations avec les communautés, par le biais de réunions avec les parties prenantes locales et les forces de sécurité publique, de plaintes des communautés, de surveillances, de patrouilles, d'évaluations régulières des menaces, et d'évaluations des risques envers les PVSDH et les droits de l'homme. Sur chaque site, un mécanisme de dépôt de plaintes des communautés est disponible pour recueillir les préoccupations et les plaintes liées à la sécurité publique et privée.

En 2021, l'évaluation des risques envers les PVSDH a été mise à jour à la mine de Fékola. La formation du personnel de sécurité est conforme aux PVSDH dans toutes nos opérations. La formation a été fournie en 2021 à Fékola (reportez-vous au Tableau 32).

Les risques pour la sécurité de chaque site varient et peuvent comprendre des conflits avec les mineurs artisanaux, des conflits du travail, des troubles politiques et des activités criminelles. Le Tableau 35 montre les risques de sécurité pour B2Gold et/ou les communautés locales à notre mine de Fékola.

À la mine de Fékola, un risque de conflit existe lors de l'expulsion de mineurs artisanaux de nos concessions ou lors du déplacement (physique ou économique) d'occupants à la suite d'une acquisition de terrain. Fékola dialogue régulièrement avec les forces de sécurité publique et d'autres sociétés minières de la région, et a mis en place un système de gestion de la sécurité qui s'aligne aux PVSDH. Un dialogue régulier est entretenu avec le détachement de gendarmerie stationné à côté de la mine et les officiels de la sécurité publique régionale afin de discuter des situations potentielles liées à la sécurité et de renforcer l'engagement commun visant à éviter d'employer la force.

Le Mali a vécu dans l'incertitude politique au cours des deux dernières années, à la suite de la prise de pouvoir des Forces armées maliennes en août 2020. Alors que le Mali n'a pas encore trouvé d'accord avec la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) à l'égard d'un calendrier électoral visant au retour d'un régime civil, la CEDEAO a imposé des sanctions au pays en janvier 2021. Les sanctions de la CEDEAO comprennent la fermeture des frontières de l'Afrique de l'Ouest et de l'accès aérien au Mali, des sanctions financières et le rappel des ambassadeurs de la CEDEAO du Mali.

Cependant, comme les sanctions n'affectent pas l'importation de produits alimentaires ou de fioul, la Société a pu maintenir ses opérations d'extraction et de traitement sans perturbation et continue de fonctionner à plein rendement.

Le gouvernement du Mali, les Nations Unies, L'Union européenne et d'autres forces régionales s'efforcent toujours de résoudre les problèmes d'instabilité et d'éliminer les risques d'attaques de militants, principalement dans le nord et le centre du Mali (pas dans l'ouest du Mali où se trouve Fékola), et de faire progresser le processus de paix au Mali. L'équipe dévouée de professionnels de la sécurité expérimentés de la mine de Fékola Mine adapte les mesures de sécurité de la mine à un environnement sécuritaire en évolution constante afin de protéger les employés de B2Gold. Aucune attaque n'a eu lieu contre des installations de B2Gold.

EXPLOITATIONS MINIÈRES ARTISANALES ET À PETITE ÉCHELLE

Le terme « exploitation minière artisanale et à petite échelle » (EMAPE) se rapporte aux activités minières officielles ou non caractérisées par une faible intensité de capital et une grande intensité de main-d'œuvre, et des méthodes de prospection, d'extraction et de traitement relativement simples. De 20 à 50 millions de personnes travaillent dans des mines artisanales et des exploitations minières artisanales et à petite échelle dans le monde, principalement dans des régions en développement, représentant 90 % des personnes travaillant dans l'exploitation aurifère et de 12 % à 20 % de la production d'or annuelle²³.

La présence d'EMAPE autour de nos mines et sur nos concessions de prospection du Mali, des Philippines et de Colombie constitue un problème saillant. Ces risques comprennent des conflits liés à l'accès aux terres des EMAPE, des conflits avec les forces de sécurité lors des intrusions visant à créer des EMAPE ou à récupérer du minerai, liés à l'augmentation des crimes et de la corruption dans les communautés locales, à la perte de moyens de subsistance à la suite du déplacement de mineurs artisanaux, à la présence de travail forcé et de travail des enfants dans les EMAPE, et à une responsabilité potentielle concernant les répercussions sur l'emploi, l'environnement, la santé et la sécurité. L'absence de réglementations efficaces concernant les EMAPE et de leur mise en vigueur par les autorités accroît ces risques.

Notre approche stratégique concernant les EMAPE vise à maintenir une coexistence pacifique, en fonction du contexte de chaque site, notamment de la dynamique politique et sociale, de la présence et des capacités des autorités de réglementation, et de la nature des risques. Notre Politique sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme et notre Norme de performance en matière d'exploitation minière artisanale et à petite échelle renforcent notre engagement et notre volonté de dialoguer avec les mineurs artisanaux et à petite échelle qui ont des activités dans les zones dans lesquelles nous opérons, ainsi que notre volonté de collaborer avec les gouvernements, communautés et autres parties prenantes appropriées, en vue de respecter les moyens de subsistance et de promouvoir l'amélioration des conditions des activités des EMAPE légales et enregistrées.

²³ Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development (IGF), 2018. Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A review of key numbers and issues. Winnipeg: IISD.

NOTRE APPROCHE STRATÉGIQUE CONCERNANT LES EMAPE VISE À MAINTENIR UNE COEXISTENCE PACIFIQUE, EN FONCTION DU CONTEXTE DE CHAQUE SITE.

Au Mali, nos pratiques de gestion des EMAPE comprennent les activités suivantes :

- coordination des services des Relations avec les communautés, de l'Exploitation, de la Prospection et de Sécurité pour gérer les risques ;
- engagement du dialogue avec les parties prenantes et autorités locales et nationales afin de réduire les risques ;
- soutien aux projets visant à trouver des moyens de subsistance de remplacement, notamment pour les mineurs artisanaux déplacés en raison de l'acquisition de terres ; et
- établissement de protocoles de sécurité sur l'accès aux terres et leur communication aux parties prenantes locales ;
- surveillance et rapports réguliers sur les activités des EMAPE et leurs impacts environnementaux ;
- évaluations régulières des risques et mise à jour des plans d'action.

TABLEAU 36 | Initiatives de réinstallation en 2021 – Mine de Fékola

Mine	Projet de réinstallation	Ménages relocalisés (Ménages en attente)	Personnes relocalisées (Personnes en attente)
Fékola	Fadoukou	912 (0)	3 241 (0)
	»	La réinstallation physique s'est terminée en 2021.	
	»	La phase de suivi est en cours.	
	»	Un suivi et une évaluation ont été réalisés par des tiers aux T1/T2 2022.	





RÉINSTALLATION

Le terme « réinstallation » se rapporte à un déplacement physique ou économique d'une personne ou d'une communauté dû à l'acquisition de terres liée à un projet. Une réinstallation est une opération complexe qui nécessite de prendre en compte des facteurs et impacts culturels, sociaux et économiques. L'information des personnes affectées et leur participation tout au long du processus peuvent contribuer à obtenir des résultats positifs pour le bien-être des communautés, y compris des possibilités socioéconomiques. La réinstallation constitue un problème saillant dans notre opération de Fékola.

Notre Norme de performance en matière de réinstallation, d'accès aux terres et d'acquisition de terres décrit notre engagement visant à éviter ou à minimiser la nécessité des réinstallations et à atténuer les impacts négatifs d'un déplacement économique ou physique lorsqu'une réinstallation est nécessaire. Cette norme est conforme aux principes de la Norme de performance 5 de l'IFC, et exige l'identification des groupes vulnérables lors de la phase d'évaluation et d'établissement de plans afin de prendre en compte les répercussions sur les ménages et les personnes. La réinstallation est suivie par la mise en œuvre d'un Plan de restauration des moyens de subsistance (PRMS).

La réinstallation et les activités de restauration des moyens de subsistance sont généralement gérées par nos services de Relations avec les communautés, en coordination avec les services de Conformité et d'Exploitation et la direction générale du site, avec le soutien du service de Durabilité de l'entreprise.

Le village de Fadougou était adjacent à la principale fosse de Fékola. Bien que la réinstallation du village n'ait pas constitué une condition du permis de construction de la mine, les engagements importants que nous avons pris avec les parties prenantes

locales nous ont menés à décider de réaliser la réinstallation. La réinstallation physique des foyers a eu lieu en 2019 et s'est terminée avec succès en 2021. Le suivi interne des indicateurs de la réinstallation de Fadougou est en cours. Un audit sur l'achèvement de la réinstallation était prévu en 2021 ; cependant, compte tenu des restrictions liées au COVID-19, l'évaluation a été reportée et est maintenant prévue au T1 2022.

Un Comité de réinstallation de Fadougou a été établi afin de gérer l'infrastructure et les services publics du village. Ce comité s'est réuni tout au long de l'année 2021. Les principales questions à l'ordre du jour comprenaient des initiatives de gestion de l'eau et de restauration des moyens de subsistance. En 2021, B2Gold a continué de fournir des formations et de l'assistance aux comités de toutes les communautés, y compris au Comité de réinstallation de Fadougou. De plus, un protocole d'entente a été signé avec l'Association de la jeunesse de Fadougou sur la mise en œuvre d'un programme de gestion des déchets solides au Nouveau Fadougou. Le programme sera géré par un personnel assigné de l'association de jeunes, avec l'assistance de B2Gold. En 2021, l'extension de la mine de Fékola à la zone de Cardinal

LA RÉINSTALLATION EST SUIVIE PAR LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE RESTAURATION DES MOYENS DE SUBSISTANCE.

a entraîné la fermeture de deux sites miniers EMAPE ; au total, 159 personnes ont été affectées. Les activités de déplacement ont été menées avec l'implication active des personnes concernées et de représentants du gouvernement, et toutes les personnes ont reçu un dédommagement correspondant. Nous établirons un plan de restauration complet des moyens de subsistance destiné aux personnes concernées en 2022.

DÉCLARATIONS GRI couvertes dans cette section
MM1, MM10

PLANIFICATION DE LA **FERMETURE DES MINES**

OBJECTIFS
2022

FERMETURE

- REVOIR ET AMÉLIORER LES CRITÈRES ET PLANS DE FERMETURE À MASBATE ET OTJIKOTO

NOUS NOUS ENGAGEONS À INTÉGRER LES CONSIDÉRATIONS DE FERMETURE DANS LA PLANIFICATION ET L'EXÉCUTION DU CYCLE DE VIE DE LA MINE AFIN D'ASSURER UNE STABILITÉ ENVIRONNEMENTALE À LONG TERME ET DE LAISSER UN HÉRITAGE POSITIF AUX GÉNÉRATIONS FUTURES



PLANIFICATION DE LA FERMETURE DES MINES

La remise en état et la fermeture d'un site minier, ainsi que l'aide aux employés et aux communautés pendant la transition entre des activités minières et des activités économiques différentes, sont un processus qui comprend de nombreux aspects et des risques complexes. B2Gold utilise une approche multidisciplinaire et intégrée de la fermeture des mines et de la transition, en ayant pleinement conscience des changements sociaux et environnementaux qui pourraient se produire, tout en veillant à la sécurité des communautés. Notre objectif est de planifier le cycle de vie d'une mine de manière intégrée, de réduire les risques et les responsabilités associés à la fermeture, et de créer de la valeur pour l'entreprise et les parties prenantes.

Notre approche de la fermeture des mines est soutenue par un ensemble de normes internes qui s'appuient sur les meilleures pratiques et directives internationales. Notre norme de performance environnementale en matière de planification de la fermeture et de la remise en état établit les exigences minimales de planification, de gestion et de surveillance proactives des obligations environnementales à long terme associées à nos sites. Nos normes de performance en matière de questions sociales concernant les plans de fermeture qui abordent les considérations sociales et l'évaluation et la gestion des impacts et des données de référence sur les clôtures et les questions sociales garantissent que nous identifions, évaluons et traitons les impacts socioéconomiques des fermetures. La Boîte à outils de ressources humaines pour fermeture de mine de l'entreprise permet de gérer de manière responsable les impacts sur la main-d'œuvre alors que les actifs de la mine approchent de leur fin de vie, notamment avec des programmes de mise à niveau et de diversification des compétences des employés avant la fermeture de la mine.

Tous les sites doivent élaborer et maintenir une stratégie de fermeture et de post-fermeture. Strategies

consider environmental and socio-economic baseline data collection and risk assessments, stakeholder engagement plans, community development plans, safety considerations, progressive reclamation, post-mining reclamation, and closure plans that are integrated into the mine planning process.

En 2021, des plans de remise en état et de fermeture, correspondant à la phase actuelle de chaque mine, étaient en place dans toutes les mines en exploitation. Notre mine de Fékola possède un Plan de fermeture préliminaire et de remise en état de la mine qui a été établi dans le cadre de l'EISE. Au stade précoce de la vie de la mine, ce plan comprend des considérations conceptuelles sociales et économiques sur la fermeture et identifie les besoins de planification sociale lors de la fermeture à mesure du vieillissement de la mine.

Les activités de remise en état progressive de la mine de Fékola se sont poursuivies en 2021, alors que des zones appropriées devenaient disponibles.

REMISE EN ÉTAT DU TERRAIN

La surface totale des terres perturbées des opérations de B2Gold a atteint 3 161 ha (une augmentation de 183 ha sur un an) en 2021. La plus grande partie de ce défrichage de terres supplémentaire a eu lieu à notre mine de Fékola (154 ha) en raison du défrichage de la zone de la fosse de Cardinal et de l'extension des installations de stockage de roches stériles. Dans le monde, une surface totale de 216 ha se trouve à des stades de remise en état divers, y compris 38 ha supplémentaires dont la remise en état progressive a commencé en 2021.

TABLEAU 37 | Surface de terrain remise en état et perturbée dans le monde (ha)

	2021
Surface remise en état pendant l'année en cours ⁽¹⁾	52
Surface perturbée pendant l'année en cours	235
Surface de terre restant à remettre en état	3 161
Surface totale de terre remise en état ⁽¹⁾	216
Surface totale	3 377

REMARQUES

⁽¹⁾ Les sites ne possèdent pas tous des critères de réussite définis concernant la réhabilitation.



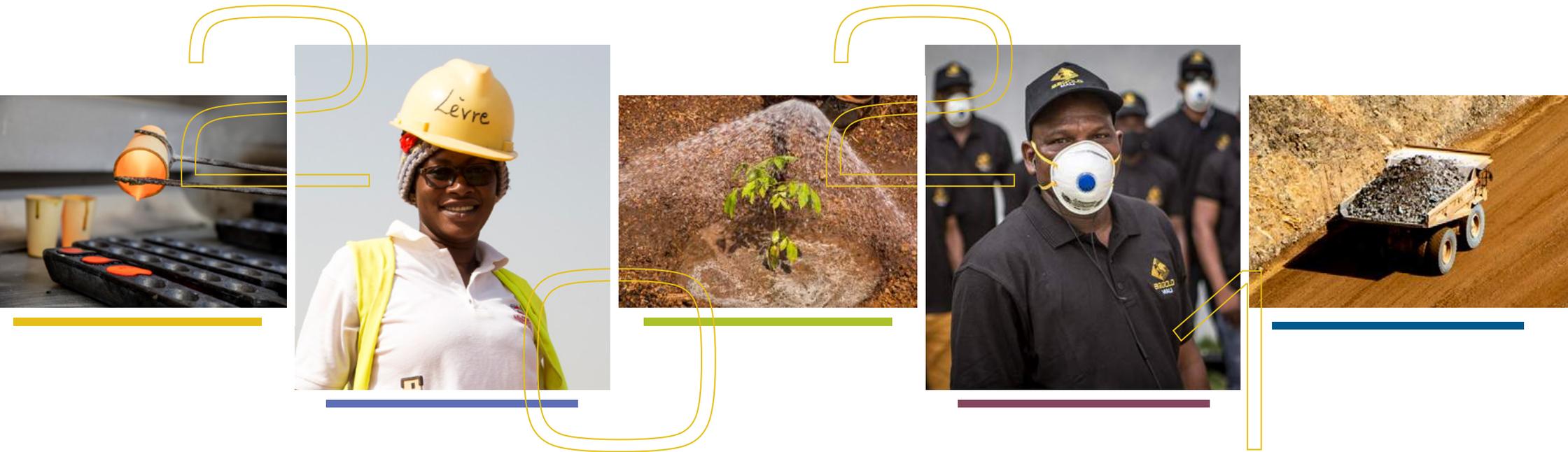
ESTIMATION DE NOTRE RESPONSABILITÉ APRÈS FERMETURE

Nous mettons à jour l'estimation de notre responsabilité environnementale après fermeture tous les ans à chacun de nos sites. En 2021, notre responsabilité environnementale consolidée après fermeture de la mine de Fékola, de la mine d'Otjikoto et du Masbate Gold Project s'élevait à environ 103 millions USD.

De plus, de nombreuses juridictions exigent que les sociétés minières déposent une garantie financière correspondant aux coûts partiels ou totaux restants associés à la remise en état des mines et à la protection à long terme de l'environnement. Il s'agit d'une mesure de précaution assurant que les gouvernements n'auront pas à contribuer déraisonnablement aux coûts de remise en état d'un site minier si une société n'est pas en mesure de remplir ses obligations concernant la remise en état et la fermeture du site.

Cette exigence existe actuellement au Mali (concernant notre opération de Fékola). Nous avons atteint un accord avec le gouvernement, selon lequel nous alimentons un compte de garantie bloqué en fonction de notre production (à savoir, par tonne de matériau traité). Selon les termes de l'accord, les fonds seront débloqués du compte de temps à autre dans le cadre de la remise en état et de la fermeture de la mine de Fékola, conformément à la convention minière de Fékola et au plan de fermeture de mine. B2Gold verse actuellement toutes les garanties financières exigées par la juridiction.

TSX BTO
NYSE AMERICAN BTG
NSX B2G



WWW.B2GOLD.COM