

ELEVAR LA BARRA



INFORME DE MINERÍA RESPONSABLE 2021
RESUMEN EJECUTIVO



TU
RI
PAM
WE

Communication Design
for Sustainability

LA SOSTENIBILIDAD COMIENZA AQUÍ TRADUCIDO POR AZ WORLD TRANSLATION INC.
WWW.A-ZWORLD.CA



Nuestros informes están impresos
en papel de fuentes responsables.



B2GOLD

VISIÓN

SER UNA COMPAÑÍA MINERA RESPONSABLE QUE DEMUESTRE SU LIDERAZGO SOBREPASANDO LOS ESTÁNDARES DE LA INDUSTRIA Y ELEVANDO NUESTRO RENDIMIENTO DE MANERA CONTINUA.

VALORES DE UNA MINERÍA RESPONSABLE

JUSTICIA | RESPETO | TRANSPARENCIA | RESPONSABILIDAD





CONTENIDO

1 MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL

3 ACERCA DE NOSOTROS

5 ASPECTOS DESTACADOS DE NUESTRO INFORME

8 NUESTRO ENFOQUE DE MINERÍA RESPONSABLE

9 CONTRIBUCIONES ECONÓMICAS POR PAÍS

10 NUESTRAS HISTORIAS

Respuesta ante el COVID-19	10
Estimular a nuestros empleados	11
Esfuerzos dignos de reconocer	11
Un futuro brillante para los niños huérfanos	12
El desarrollo desde dentro es Cardinal	14
Dar vida a nuestra política	14

CONTACTO PRINCIPAL PARA PREGUNTAS SOBRE NUESTRO INFORME DE MINERÍA RESPONSABLE

Ken Jones
Director de Sostenibilidad
B2Gold Corp.

 kjones@b2gold.com

 +1 604 681 8371

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL



Al reflexionar sobre el año 2021 y los desafíos que nos sigue imponiendo, desde la pandemia del COVID-19 que aún sigue presente, a inestabilidades sociales o políticas, y los efectos del cambio climático en todo el mundo, me he preguntado cómo hemos podido navegar y adaptarnos a todo esto cumpliendo, a la vez, nuestros objetivos y metas. Para mí, es claro que la respuesta siempre yace en los valores fundamentales de B2Gold de justicia, respeto, transparencia y responsabilidad. Sin importar cuánto trate de analizarlo, cuánto me esfuerce por encontrar la receta “secreta” de nuestro éxito, siempre regreso a estos cuatro valores clave.

En 2021, tuvimos otro año destacable con un desempeño operacional sólido, y gracias a nuestros proyectos de exploración y desarrollo de alta calidad nos encontramos bien posicionados para seguir creciendo. En 2021 alcanzamos nuestro trigésimo tercer año consecutivo de producción de oro total anual récord justo por sobre el millón de onzas, superando el punto mayor del rango guía. Esto incluyó la producción anual récord de oro de las minas Masbate y Otjikoto y otro nuevo año sólido para la mina Fekola. Nuestro constante esmero por alcanzar nuestras metas de producción se basa en nuestra **responsabilidad**, cumplir con nuestra promesa de agregar valor económico en los países donde operamos y proporcionar un retorno sobre la inversión a nuestros accionistas.

Una vez más, alcanzamos este desempeño récord manteniendo, a la vez, nuestro compromiso comprobado hacia la salud y la seguridad de nuestros empleados: 2021 fue nuestro sexto año consecutivo sin fallecimientos; las operaciones en Masbate superaron las 20 millones de horas trabajadas sin lesiones con tiempo perdido, y nuestro Índice total de frecuencia de lesiones registrables se mantuvo como uno de los más bajos en la industria minera. También seguimos trabajando con todas las partes interesadas en los países en los que trabajamos para controlar en forma exitosa la pandemia del COVID-19 a través de trabajos de planificación y vacunación. Nuestro desempeño general en materia de seguridad se mantiene fuerte, y nuestro enfoque,

como siempre, es que todos los empleados puedan regresar a sus HOGARES EN FORMA SEGURA. Se trata de **respetar** a nuestros empleados y ser **responsables** por su seguridad.

B2Gold opera en varios países y tenemos la convicción de que el éxito no es posible a menos que las comunidades de las cuales dependemos compartan nuestro éxito y se beneficien de nuestra presencia. Tratar a las partes interesadas con **justicia y respeto** al interactuar con las comunidades lo antes posible, incluir sus necesidades e inquietudes a la hora de tomar decisiones y cumplir con nuestras promesas son todos elementos cruciales para poder mantener nuestra licencia social para operar. En 2021, contribuimos con más de \$9 millones en inversiones en la comunidad como, por ejemplo, capacitación laboral digital en las Filipinas, nuestra colaboración con UNICEF para inspirar y mejorar las cualificaciones de jóvenes marginados a través de trabajos de emprendimiento e innovación social, el mejoramiento del acceso a agua potable segura y servicios sanitarios y educacionales en Mali. También fortalecimos nuestra relación con nuestros empleados, las comunidades locales y los gobiernos de los países anfitriones durante la pandemia del COVID-19, al adaptar nuestras prácticas operativas a fin de mantener la seguridad de los trabajadores sin reducir los puestos de empleo y continuar con nuestras inversiones en el desarrollo de nuestros empleados.



B2GOLD OPERA EN VARIOS PAÍSES Y TENEMOS LA CONVICCIÓN DE QUE EL ÉXITO NO ES POSIBLE A MENOS QUE LAS COMUNIDADES DE LAS CUALES DEPENDEMOS COMPARTAN NUESTRO ÉXITO Y SE BENEFICIEN DE NUESTRA PRESENCIA.

Seguimos captando empleados para nuestros planes de desarrollo laboral formal a través de nuestro Programa de transferencia de competencias, y en 2022 lanzaremos un Programa mundial de desarrollo para seguir cumpliendo con las necesidades de desarrollo profesional de los empleados. En nuestro proceso de contratación, damos prioridad a la fuerza laboral local y fomentamos el emprendimiento local. En 2021, el 97% de nuestros trabajadores correspondía a ciudadanos de los países anfitriones y más del 65% de los bienes y servicios provino de empresas locales y del país anfitrión.

Nos sentimos muy orgullosos por el avance que hemos logrado en nuestras iniciativas de equidad, diversidad e inclusión (EDI) en el último año. En este informe se incluyen muchos de nuestros éxitos en EDI, en especial los comentarios e historias de nuestras propias trabajadoras. La participación femenina en nuestra fuerza laboral ha aumentado en los últimos años en todos los niveles, desde la Junta Directiva, la gerencia y cargos ejecutivos, hasta los operadores y obreros. En la actualidad, dos de los nueve cargos en nuestra Junta Directiva y el 24% de los cargos ejecutivos son ocupados por mujeres, y hemos establecido una meta de una representación femenina del 30% en ambos niveles. Reconocemos que un elemento crucial de la equidad de género también incluye la equidad salarial. En 2022, llevaremos a cabo un exhaustivo análisis de la equidad salarial en cada una de nuestras operaciones.

Seguimos gestionando y minimizando los efectos ambientales provocados por nuestras operaciones. En todas nuestras operaciones, se implementan sistemas de gestión de conformidad

con el estándar mundial de prácticas recomendadas ISO 14001:2015 y en 2021 no registramos ningún incidente ambiental de Nivel 4 o 5. Nuestro nuevo enfoque hacia el manejo del agua fue un tema fundamental para la empresa en 2021: estamos trabajando para comprender mejor los riesgos hídricos dentro de las cuencas donde operamos, identificar las conexiones entre nuestras operaciones y las comunidades y el paisaje que nos rodea con respecto al agua, y encontrar oportunidades para mitigar nuestros riesgos e impacto hídrico. A comienzos de 2022, publicamos una Declaración sobre riesgo hídrico donde se presenta este nuevo enfoque.

B2Gold está dando pasos significativos para abordar los riesgos climáticos a fin de mantener la resiliencia de nuestro negocio ante los cambios ambientales (físicos y sociales) de nuestras operaciones. También nos hemos comprometido a ser **transparentes** sobre cómo incluimos el manejo climático en nuestra estrategia comercial y de qué manera los riesgos climáticos afectan nuestros negocios. En febrero de 2022, publicamos nuestro primer informe sobre estrategia climática

en el cual se presenta nuestra gobernanza y estrategia respecto del manejo del riesgo climático, nuestro enfoque hacia el manejo de riesgos y los principales riesgos acorde con las recomendaciones del Grupo Operativo de Divulgación Financiera en Materia de Clima (TCFD, por sus siglas en inglés). A finales de este año, emitiremos nuestro primer objetivo para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI) para que la empresa se acerque cada vez más hacia una operación con cero emisiones netas de GEI.

Todos nuestros éxitos tienen una cosa en común: el hecho de que esta empresa vive y se sustenta sobre sus valores. Me enorgullece ver y experimentar cómo nuestros empleados practican nuestros valores de **justicia, respeto transparencia y responsabilidad** para impulsar el éxito y el crecimiento de B2Gold. Los esfuerzos colectivos de todos aquellos que trabajan en B2Gold nos han permitido alcanzar los excelentes resultados compartidos en este Informe, nuestra sexta edición anual de Elevar el Nivel.

Esta es una versión resumida del Informe de Minería Responsable 2020 de B2Gold, con aspectos destacados de nuestro informe completo; este último contiene una declaración precautoria acerca de la información prospectiva. Visite www.b2gold.com para ver o descargar nuestro Informe de Minería Responsable 2021 completo y otros documentos relacionados con el ESG.


CLIVE JOHNSON
 PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

ACERCA DE NOSOTROS

B2Gold es un productor de oro internacional sénior, de bajo costo y comprometido con las prácticas de minería responsable, con oficinas centrales en Vancouver, Canadá. Fundada en 2007, B2Gold tiene minas de oro activas en Mali, Namibia y las Filipinas, así como una cartera de proyectos de exploración y desarrollo en varios países, incluidos Mali, Colombia, Namibia, Finlandia y Uzbekistán. La producción total de oro de 2021 de B2Gold fue de 1,047,414 onzas (incluidas 59,819 onzas de producción atribuible de Calibre). En 2022, B2Gold estima una producción total de oro de entre 990,000 y 1,050,000 onzas.

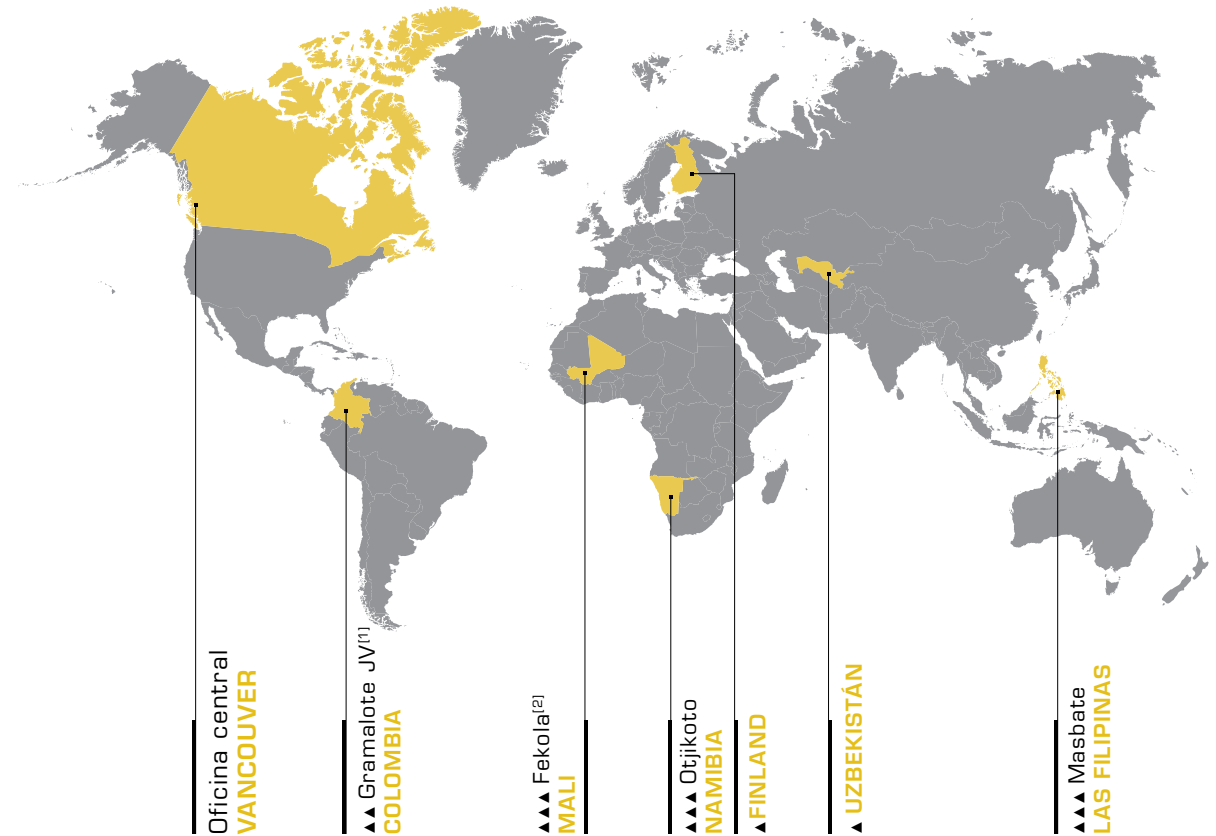
Nuestro enfoque estratégico central sigue siendo generar un crecimiento significativo de producción de oro, ingresos y flujo de caja, con un crecimiento orgánico, que incluye la optimización de la producción de nuestras minas de oro existentes, la exploración continua en y alrededor de las minas, la promoción de nuestros proyectos de desarrollo y exploración, y la evaluación de nuevas oportunidades de desarrollo y producción. A la vez, nuestras minas de alta calidad siguen cumpliendo con nuestras metas financieras, lo que nos permite mantener una sólida posición financiera mientras mantenemos un nivel de deuda nominal, seguimos ofreciendo una rentabilidad por dividendo líder en la industria y conservamos nuestro compromiso con la minería responsable.



FIGURA 1 | Nuestra cronología

2007	Oferta Pública Inicial de 100 millones canadienses
2008	
2009	Adquisición de las minas El Limón y La Libertad en Nicaragua mediante la fusión con Central Sun Mining Inc.
2010	La producción de oro en la mina La Libertad se inició una vez que finalizó la conversión de la mina, que pasó de ser una operación de lixiviación de circuito cerrado a una de molienda convencional
2011	Adquisición del proyecto Otjikoto en Namibia mediante una fusión con Auryx Gold Corp.
2012	
2013	<ul style="list-style-type: none"> Adquisición del proyecto aurífero Masbate en las Filipinas mediante la fusión con CGA Mining Limited Adquisición del proyecto Kiaka y de proyectos de exploración en Burkina Faso y Gana mediante la fusión con Volta Resources Inc. Inicio de la construcción de la mina Otjikoto
2014	Adquisición del proyecto Fekola en Mali mediante la fusión con Papillon Resources Limited
2015	<ul style="list-style-type: none"> Inicio de la producción comercial de la mina Otjikoto Inicio de la construcción de la mina Fekola
2016	
2017	La mina Fekola consigue producción comercial
2018	
2019	<ul style="list-style-type: none"> Modificación del proyecto Gramalote en Colombia; un JV con AngloGold Ashanti Limited Venta de los activos de Nicaragua a Calibre Mining Corp.
2020	B2Gold asume el rol de administrador del proyecto de Gramalote
2021	<ul style="list-style-type: none"> Venta de los activos de Burkina Faso a West Africa Resources Ltd. Producción de oro total anual de más de 1.04 millones de onzas

FIGURA 2 | Dónde trabajamos



NOTAS

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

⁽²⁾ Incluye el área Anaconda (comprende el área del permiso de Menankoto y Bantako North)

▲ Proyecto de exploración
 ▲▲ Proyecto de desarrollo
 ▲▲▲ Mina en producción

ASPECTOS DESTACADOS DE NUESTRO INFORME

Producción de oro anual récord – 13^{er} año consecutivo

\$1,76 millones por concepto de ingresos anuales



\$9,4 millones

gastado en inversión comunitaria

\$408 millones

pagado a gobiernos (en forma de impuestos y regalías)

\$153 millones

pagados en salarios y beneficios de los empleados

Se iniciaron las operaciones en la planta solar híbrida Fekola

9.5%

de la **electricidad total consumida** en 2021 proviene de **fuentes renovables**

NI MULTAS NI SANCIONES



- Se actualizó la **Estrategia de gestión del riesgo climático** y se finalizó el primer **Informe sobre estrategia climática**
- Se finalizó una **Declaración sobre riesgo hídrico**

97%

de contratación local

Nueva **Política sobre diversidad:** se apunta a una representación femenina del 30% en la Junta Directiva y en cargos ejecutivos/ administrativos

Aumento en la representación de la fuerza laboral femenina

13.7%

total de mujeres

24%

mujeres en cargos ejecutivos

Evaluación de Riesgos y Capacitación de **Principios voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos** llevados a cabo en Gramalote, Masbate y Fekola



Se redujo el Índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) de

0.06 a 0.05

Se mantuvo el Índice total de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) en

0.27

Se inició la implementación de un programa de **auditoría externa** de los **Estándares de Rendimiento Social** (las auditorías se realizaron en nuestras operaciones en Fekola y Otjikoto)

Desarrollo de dos nuevos Estándares de Rendimiento Social sobre (i) **pueblos indígenas** y (ii) **legado cultural**





NUESTRO ENFOQUE DE MINERÍA RESPONSABLE

Como empresa minera responsable, B2Gold se ha comprometido a explotar recursos de una manera que proteja a las personas y respete los derechos humanos y el legado cultural, que cree desarrollo socioeconómico y mitigue los efectos ambientales y sobre la biodiversidad. El enfoque de la administración es trabajar en contextos sociales, económicos y medioambientales de modo que se produzcan resultados positivos y sostenibles para nuestro negocio y para todas las partes interesadas.

RECONOCIMIENTO EXTERNO

B2Gold se esfuerza por ser un líder innovador en la industria minera en relación con el manejo de problemas en materia de sostenibilidad y rendimiento. En 2021, B2Gold tuvo el honor de ser reconocido por varios logros en materia de minería responsable. Entre estos logros se incluyen los siguientes:

- 2021 Sello Social del Minería en Antioquia, premio otorgado por el Gobierno de Antioquia (Colombia)
- Jeune Chambre Internationale Bamako Etoile, trofeo a la responsabilidad social corporativa por el compromiso de B2Gold Mali hacia el desarrollo y el bienestar de la población maliense
- 2021 Most Outstanding Labour Management Cooperation for Industrial Peace, reconocimiento otorgado a niveles regional y nacional, en reconocimiento del Comité de participación laboral en Masbate
- 2021 Taxpayer/Trader Appreciation Award, premio otorgado por la Autoridad Tributaria de Namibia a B2Gold Namibia por ser la segunda más alta fuente de ingresos

Para más información sobre nuestros logros y reconocimientos, visite nuestro sitio web, www.b2gold.com

CONTRIBUCIONES ECONÓMICAS POR PAÍS

Como minero de oro responsable, B2Gold aspira a crear y distribuir valor económico entre las partes interesadas. Nuestros exitosos resultados de negocios benefician a nuestros accionistas, así como a muchas otras partes interesadas en los países, regiones y comunidades en las que operamos.

El valor económico que generamos se distribuye entre las diversas partes interesadas con las que nos relacionamos, ya sea a nivel de contratación o adquisición local, inversión directa en las comunidades y pagos al gobierno en forma de impuestos y regalías.

Comprender la manera en que este valor económico se distribuye entre los empleados, en los países en los que operamos y, específicamente, nuestras inversiones en las comunidades anfitrionas, influye nuestras decisiones de negocios y respalda la responsabilidad económica de B2Gold.

MINA FEKOLA, MALI

La mina Fekola se localiza al sudoeste de Mali, en la frontera entre Mali y Senegal, a aproximadamente 500 km al oeste de la capital, Bamako. En 2021, la mina Fekola produjo **567,795** onzas de oro.

GASTO ECONÓMICO Y ADQUISICIONES LOCALES

Gasto de capital

\$110.6 millones

Salarios y beneficios de los empleados

\$71.6 millones

Pagos al gobierno

\$290.1 millones

Inversión en la comunidad

\$1.60 millones

60% de las **adquisiciones totales** por parte de B2Gold en Mali proviene de proveedores locales o del país anfitrión.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

2,328

Es el número total de empleados

96.5%

Son empleados locales

\$71.6 millones

Salarios y beneficios de los empleados

84

Malienses participan en el Programa de transferencia de competencias (patrimonio sucesorio para expatriados)

MINA OTJIKOTO, NAMIBIA

La mina Otjikoto se localiza en la parte centro-septentrional de Namibia, a aproximadamente 300 km al norte de la capital del país, Windhoek. Otjikoto es el productor de oro más grande del país. En 2021, la mina Otjikoto produjo **197,573** onzas de oro.

GASTO ECONÓMICO Y ADQUISICIONES LOCALES

Gasto de capital

\$80.9 millones

Salarios y beneficios de los empleados

\$41.5 millones

Pagos al gobierno

\$62.72 millones

Inversión en la comunidad

\$2.42 millones

89% de las **adquisiciones totales** por parte de B2Gold en Mali provienen de proveedores locales o del país anfitrión.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

1,012

Es el número total de empleados

98.6%

Son empleados locales

\$41.5 millones

Salarios y beneficios de los empleados

87%

De los puestos gerenciales están cubiertos por gente local

MINA MASBATE, FILIPINAS

El Proyecto de Oro Masbate (MGP, por siglas en inglés) se localiza en la isla Masbate, en las Filipinas. La mina Masbate se localiza a aproximadamente 360 km al sudeste de la capital del país, Manila. En 2021, la mina Masbate produjo **222,227** onzas de oro.

GASTO ECONÓMICO Y ADQUISICIONES LOCALES

Gasto de capital

\$30.7 millones

Salarios y beneficios de los empleados

\$17.3 millones

Pagos al gobierno

\$49.5 millones

Inversión en la comunidad

\$3.4 millones*

* Incluye \$3 millones del Plan de Manejo y Desarrollo Social (SDMP).

75% de las **adquisiciones totales** por parte de B2Gold en Mali provienen de proveedores locales o del país anfitrión.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

989

Es el número total de empleados

99%

Son empleados locales

\$17,3 millions

Salarios y beneficios de los empleados

81%

De los puestos gerenciales están cubiertos por gente local

RESPUESTA ANTE EL COVID-19

El desafío de la pandemia del COVID-19 creó oportunidades para la industria minera a fin de demostrar su capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes en sus operaciones. Como resultado de nuestra cultura de salud y seguridad y apoyo a las comunidades donde operamos, en B2Gold pudimos responder exitosamente a los desafíos que representó la pandemia del COVID-19, contribuyendo a la resiliencia de las comunidades y a efectos económicos positivos sostenidos en los países donde operamos.

B2Gold sigue mitigando los efectos operacionales y laborales a través de medidas que se ajustan a las pautas y requisitos establecidos por la Organización Mundial de la Salud y las autoridades sanitarias nacionales. Para apoyar la salud y la seguridad de nuestros empleados, se aplicaron medidas para monitorear el cumplimiento con la vacunación y/o para garantizar un riguroso programa de testeo y protocolos respectivos. Se han realizado clínicas de vacunación contra el COVID-19 en todas las operaciones, se implementó una Política de prevención de enfermedades contagiosas en la oficina corporativa, y se implementaron políticas de vacunación y protocolos de testeo de acuerdo con las exigencias de cada localidad. En los primeros tres trimestres de 2021, las tasas de infección bajaron drásticamente a medida que la vacunación continuaba adelante. Sin embargo, junto con la aparición de la variante Ómicron en el cuarto trimestre, observamos un aumento en la tasa de positividad en todas las operaciones. Como respuesta, aumentamos los análisis de detección de COVID-19 (mediante pruebas PCR y de antígeno), las medidas de aislamiento y distanciamiento social, y las normas para teletrabajo en todas las operaciones y en la oficina de Vancouver.

En 2021, la aplicación de varias medidas como, por ejemplo, opciones de trabajo flexible, cambios a las rotaciones, incentivos en las minas por el COVID-19, manejo de la fatiga, apoyo en salud mental, aumento de alojamiento en las minas, y políticas revisadas sobre enfermedad y discapacidad, permitieron que nuestros empleados pudieran superar los turbulentos momentos de la pandemia. Se mantuvo una sólida relación con los empleados en todas las operaciones a través de comunicaciones proactivas por parte de la gerencia y los comités de representación de los empleados y/o los comités de COVID-19 respecto del cambio de medidas, políticas, y apoyo y beneficios para los empleados. El Comité de participación laboral de Masbate recibió el galardón Most Outstanding Labour Management Cooperation for Industrial Peace para 2021 a nivel regional y nacional. Este galardón es un reconocimiento a las iniciativas de gestión laboral que cumplieron con los valores de cooperación y colaboración a pesar de los desafíos presentados por la pandemia del COVID-19.

Armados con un mayor conocimiento y herramientas para manejar exitosamente los efectos de la pandemia del COVID-19, seguiremos trabajando con nuestras comunidades, gobiernos locales y nacionales, y el sector privado para encontrar nuevas formas de adaptarnos a la "nueva normalidad" mientras la pandemia inicia su tercer año. En B2Gold, nuestra estrategia de negocio sostenible nos ha permitido ser capaces de conservar nuestra agilidad y resiliencia mientras el mundo sigue recuperándose.

EJEMPLO CORPORATIVO

ESTIMULAR A NUESTROS EMPLEADOS

BECAS DE B2GOLD PARA LA FACULTAD DE MINERÍA DE UBC

Durante 2021, B2Gold trabajó con el fondo Young Miners Professionals Scholarship Fund (YMPSF) para ofrecer una beca por CAD10,000 para estudiar en la facultad de minería de la Universidad de Columbia Británica (UBC)

YMPSF es un fondo establecido por el grupo Young Mining Professionals cuyo propósito es ayudar a financiar y promover la educación en temas relacionados con la minería para la próxima generación de emprendedores mineros en Canadá. El año pasado, YMPSF facilitó el desembolso de becas por un valor de CAD125,500.

La beneficiaria de esta beca en 2021 fue Alice Xu, una alumna de ingeniería geológica de UBC, interesada en el estudio de los riesgos geológicos en el diseño y el manejo de las presas de cola. "A través de mi experiencia laboral, he descubierto un interés en el trabajo relacionado con la estabilidad y las evaluaciones de riesgo de las presas de cola, y me emociona continuar con mis estudios en 2022 en torno a estos temas que me apasionan", indicó Alice al saber que había sido beneficiada con esta beca.

Alice ha trabajado como técnico de laboratorio en estudios para transformar residuos de colas en rocas que puedan secuestrar dióxido de carbono, completó un intercambio en ingeniería sobre climas fríos en Groenlandia con la Universidad Técnica de Dinamarca y evaluó los peligros hidrotécnicos y geotécnicos en las rutas de los ductos en Saskatchewan y Alberta. En la actualidad, enseña los cursos de laboratorio de dos cursos de pregrado, uno centrado en geomorfología e identificación de riesgos geológicos y otro en la ingeniería de diferentes tipos de roca.

Victor King, Vicepresidente de exploración de B2Gold, tuvo la grata tarea de felicitar a Alice por ser la primera beneficiaria de esta beca. "B2Gold se enorgullece de apoyar a Alice con sus estudios en minería. Nos impresiona en particular el interés de Alice en el tema de ESG y la participación de la comunidad y su experiencia laboral con la gestión de colas".

Para ver más información sobre las becas de YMPSF, visite www.ympschohlarships.com.

EJEMPLO FILIPINAS

ESFUERZOS DIGNOS DE RECONOCER

EEC DE MASBATE BAJO LIDERAZGO FEMENINO

El Comité de participación laboral (EEC, por sus siglas en inglés) del Proyecto minero Masbate, que desde 2019 ha sido liderado por Jessa Valdermoro, ha sido fundamental para que la empresa pudiera alcanzar y mantener buenas relaciones entre la gerencia y los empleados en el trabajo.

"Jessa es una de las trabajadoras más sorprendentes que he conocido", señaló Charina Mahinay, miembro del EEC y coordinadora de participación de Masbate. "Es entusiasta y motivada a alcanzar objetivos. Si bien la fuerza laboral de la mina está compuesta predominantemente por hombres, esto no impide el deseo de Jessa de liderar y colaborar de manera activa con el EEC para ayudar a que la gerencia pueda mantener una buena moral entre los empleados, así como una alta productividad, un entorno laboral seguro y relaciones armoniosas con los trabajadores".

Aunque el trabajo del EEC abarca varios aspectos, la mayoría se enfoca a mejorar la vida de los empleados durante y después del ciclo de vida de la mina, poniendo énfasis en los empleados locales de Masbate.

En 2021, bajo el liderazgo de Jessa, el EEC recibió el premio Outstanding Labour Management Cooperation (LMC) for Industrial Peace. Es una competencia nacional para todas las industrias y lo adjudica la Junta Nacional de Conciliación y Mediación (NCMB, en inglés) en Filipinas. La temporada de premios de 2021 fue particularmente significativa habida cuenta de la pandemia del COVID-19 que puso a prueba la resiliencia de las relaciones laborales de las empresas en Filipinas. La NCMB reconoce que los comités a cargo del manejo de las relaciones laborales juegan un papel importante para conservar relaciones positivas en las distintas industrias a través de consultas, comunicación, entrega de información y colaboración.



UN FUTURO BRILLANTE PARA LOS NIÑOS HUÉRFANOS

NAKAYALE PRIVATE ACADEMY

La escuela Nakayale Private Academy, ubicada en la región de Omusati de Namibia, abrió sus puertas en 2016. La escuela proporciona educación de calidad a niños huérfanos y marginados de la región. Como ayuda financiera, se dio inicio a un proyecto agrícola con el objetivo de alcanzar un nivel de independencia y sostenibilidad en el futuro. La escuela tiene 181 alumnos que cursan seis grados y tiene planificado crecer para llegar a ser una escuela primaria completa en los próximos dos años.

B2Gold proporciona asistencia financiera a esta escuela, que le permite adquirir suministros y equipos didácticos y contratar a personal bien capacitado para interpretar el currículo educativo y enseñar a los alumnos. Además, cada día se ofrecen alimentos saludables además de alojamiento, que permite que esta escuela pueda entregar educación de calidad en un entorno seguro.

Según Chrisna Greeff, administradora del fideicomiso Dirk Mudge Trust (la organización que inició esta escuela), la falta de fondos es el principal impedimento para que la institución sea autosuficiente. "Hemos iniciado un proyecto de 40 hectáreas para genera ingresos para mantener la escuela. Si bien el proyecto marcha bien, aún falta para que la escuela no necesite depender del financiamiento de donantes. Desde 2020, B2Gold ha sido una salvación. No solo han compensado nuestros déficits, sino que también nos han proporcionado asesoría técnica y comercial muy necesaria, además de servicios financieros y capacidad administrativa".

Los primeros 15 alumnos graduados de Nakayale han iniciado su próximo tramo en su camino educativo tras finalizar su educación primaria. Se inscribieron en la Karstveld Academy en Grootfontein, una escuela secundaria privada que cuenta con instalaciones de última generación. Y mientras el resto de los niños pasa a su próximo año escolar, en enero de este año otros 15 menores en edad preescolar iniciaron su nuevo futuro.

Estos éxitos les entregan a Chrisna y a su equipo la inspiración para seguir adelante con su gran obra. "En estos momentos en que hay tanta inequidad y pobreza, ver a nuestros niños en Nakayale por fin gozar de tanto privilegio, me hace sentir muy satisfecha. Y yo soy la más afortunada de todos".



EJEMPLO MALI

EL DESARROLLO DESDE DENTRO ES CARDINAL EXPANSIÓN DE LA FLOTA MINERA DE FEKOLA

En 2021, la expansión de las operaciones mineras en el rajo abierto de Fekola en la zona Cardinal significó una expansión de la flota minera y el perfeccionamiento laboral de los operadores actuales.

El equipo de Fekola desarrolló un plan estructurado para abordar esta tarea tan importante. El enfoque se centraba en el desarrollo de habilidades dentro del grupo actual de empleados para promover a los que mejores se desempeñaran a cargos con mayores responsabilidades y que requirieran más habilidades. Las vacantes restantes para trabajos menos exigentes fueron llenadas con postulantes externos de localidades y pueblos aledaños.

“Se necesitaba un enfoque sólido para dotar a la expansión de Cardinal con personal en forma segura y oportuna y así cumplir con las altas exigencias de producción (muy similar a la transición de la mina de la fase de construcción a la de operación unos años atrás)”, indicó Christopher Power, Gerente de mina de la mina Fekola. El primer paso fue adquirir el sistema de manejo de programas de capacitación WX de primer nivel y simuladores de máquinas Cybermine, incluido el camión de acarreo CAT 789D, la excavadora 6020B, la pala excavadora 6040D y la máquina de perforación MD6250. Esto permitió ajustar el programa de capacitación de operadores en un entorno controlado, simulando una serie de situaciones dentro de las operaciones mineras antes de ingresar a una mina. El segundo paso consistió en llevar a los aprendices al trabajo en terreno. Los operadores más capacitados actuaron como mentores de los aprendices, pero no solo sirvieron de guía, sino que también perfeccionaron sus propias habilidades.

Promover a los empleados desde dentro de la empresa ha permitido el desarrollo y el perfeccionamiento laboral de mujeres trabajadoras, lo que les ha permitido, a la vez, sobresalir en sus trabajos. Siaka Sanogo, supervisor de capacitación de la mina, habla con admiración sobre las trabajadoras que han pasado de meras principiantes a cargo de camiones CAT 777 a operadoras multifacéticas gracias a los programas de capacitación de Cardinal. “Hoy, la cantidad de operadoras de camiones no solo ha aumentado, sino que muchas colegas son expertas en el manejo de cualquier tipo de maquinaria pesada, como las excavadoras CAT 6020, las niveladoras, las perforadoras y los cargadores de rueda. Contribuyen a la producción como hábiles operadoras en un rubro tradicionalmente dominado por los hombres”.

Este proyecto incluye, hasta la fecha, un total de 40 empleados semicualificados que han sido promovidos a trabajos para obreros calificados, 197 fueron promovidos de trabajos no cualificados a cargos para empleados semicualificados, y 108 vacantes para empleados no cualificados fueron llenadas con miembros de las comunidades locales (y todos ellos también recibirán la capacitación correspondiente).

Grant Jukawics, Subgerente de la mina, enfatiza que esta iniciativa ha aumentado la moral entre el personal y ha beneficiado a la empresa como un todo. “La satisfacción de todos los empleados dentro del departamento es evidente, y personas de todos los sitios están deseosas de formar parte de esta iniciativa. Mejorar las cualificaciones de nuestros empleados actuales ha dado como resultado una fuerza laboral más satisfecha y segura de sí misma. Los empleados pueden ver y experimentar en forma propia nuestro compromiso con el desarrollo de los trabajadores y del empleo local”.

EJEMPLO CORPORATIVO

DAR VIDA A NUESTRA POLÍTICA

POLÍTICA SOBRE GESTIÓN DEL PERSONAL DE B2GOLD Y EL DÍA MUNDIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Mientras muchos se sintieron aislados y debieron enfrentar cambios e incertidumbres constantes, el departamento de RR. HH. de la empresa consideró que era importante asegurar a todos nuestros empleados en todo el mundo el continuo compromiso de la empresa por ser un empleador responsable y flexible.

Durante 2021, B2Gold revisó y actualizó su Política sobre gestión del personal. “Pensamos que el lanzamiento de nuestra política actualizada debía coincidir con la celebración del Día Mundial de los Derechos Humanos el 10 de diciembre, y, para este fin, creamos una campaña comunicacional de tres días. Nos ayudó a dar vida a tres facetas diferentes de esta política y del departamento de RR. HH., y también a demostrar que las iniciativas de B2Gold forman parte de las conversaciones y tendencias mundiales”, señaló Kellyann Williams, Gerenta de Recursos Humanos para Operaciones Globales de B2Gold Corp.

El mensaje comunicacional sobre la política cumple con el compromiso de B2Gold de informar de manera transparente a los trabajadores. También demuestra cómo la estrategia de gestión del personal de B2Gold vive en forma orgánica dentro del contexto de ESG y, por asociación, los derechos humanos.

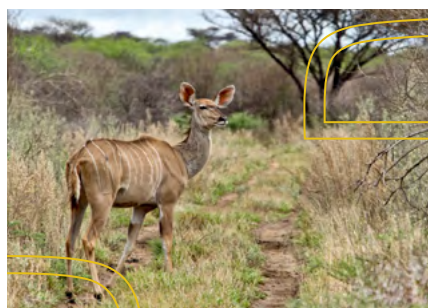
El tema del Día Mundial de los Derechos Humanos de 2021 fue Igualdad - Reducir las desigualdades, promover los derechos humanos, con énfasis en los principios de inclusión y no discriminación. “Estos temas se reflejan en el enfoque de B2Gold hacia la gestión e interacción con el personal. Nuestra política se rige por los principios de trabajo digno y respeto por los derechos humanos, y se ve sustentado por nuestra Política sobre lugares de trabajo igualitarios, heterogéneos e inclusivos y nuestra Política contra discriminación y acoso, junto con sus respectivos procedimientos de quejas. Comunicar y crear conciencia sobre nuestra Política sobre gestión del personal en el Día Mundial de los Derechos Humanos no solo fue intencional, sino que también fue un acto simbólico de nuestro compromiso con ESG”, indicó Ninette Kröhnert, Directora de RR. HH., de B2Gold Corp.

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, occupying the right half of the page. There are 18 lines in total, spaced evenly down the page.



TSX BTO
NYSE AMERICAN BTG
NSX B2G



WWW.B2GOLD.COM