Nuestra gente y nuestra cultura

Foto superior: Empleado de la operación de Line Creek, Canadá.

Nuestra gente y nuestra cultura

Aunque las organizaciones se centraban en el bienestar y los acuerdos de trabajo flexibles mucho antes del COVID-19, el cambio en el lugar de trabajo causado por la pandemia ha impulsado a las compañías a acelerar la implementación de dichas políticas y programas. La pandemia también ha acelerado la creación de "superequipos" en los que las personas, en combinación con la tecnología para aprovechar sus capacidades, crean mejoras innovadoras dentro de las organizaciones.[33]

La industria minera tiene la posibilidad de aprovechar la oportunidad que el COVID-19 ha creado para ajustar los modelos de negocios y operativos a través de la descentralización del trabajo, el fortalecimiento de la diversidad y el cambio cultural, y el desafío del statu quo en términos del lugar de trabajo minero del futuro.[33]

En Teck, sabemos que apoyar una fuerza laboral diversa, segura y comprometida es fundamental para nuestro negocio. A lo largo de la pandemia, nos hemos mantenido enfocados en operar de manera segura y responsable, y en mantener el empleo y la actividad económica en la medida de lo posible. Queremos ser el empleador preferido y una compañía que continúe atrayendo, desarrollando y reteniendo trabajadores y trabajadoras talentosos/as y comprometidos/as a nivel global. Hacemos esto invirtiendo en nuestra gente durante sus carreras y ofreciendo un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo. Por ejemplo, a partir de 2021, las mujeres representan el 21% del total de la fuerza laboral de Teck, en comparación con el 20% en 2020, y un 25% de la Junta Directiva de Teck son mujeres. También tenemos el compromiso de ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo que permitirán que nuestra fuerza laboral se adapte al creciente uso de tecnología e innovación en nuestra empresa.

Indicadores de GRI y Límite del Tema

102-8, 102-41, 202-103, 202-1, 401-103, 401-1, 402-1, 404-103, 404-1, 404-2, 404-3, 405-103, 405-1, 405-2, 406-103, 406-1, G4-MM4

Este tema es considerado uno de los más relevantes por nuestros empleados/as y las comunidades locales en el contexto de todos los sitios de Teck y de los impactos directos o indirectos sobre los empleados y las comunidades.

¿Cómo Gestiona Teck este Tema?

La información sobre cómo gestionamos los asuntos relacionados con nuestra fuerza laboral, nuestra cultura, la equidad, la diversidad y la inclusión, lo que incluye las políticas, las prácticas de gestión y los sistemas relevantes, está disponible para descargar en nuestro sitio web.

[33] Seguimiento de las tendencias de 2021: Promover el futuro del trabajo. Deloitte. 2021.

Aspectos Destacados de 2021

Nos enfocamos en fortalecer la diversidad; por ejemplo, las mujeres representaron el **30%** de las nuevas contrataciones durante 2021 y ahora conforman el **21%** del total de nuestra fuerza laboral, el **29%** de la gerencia senior[34] y el **25%** de la Junta Directiva

1.800 millones de CAD pagados a empleados/as en sueldos y beneficios

Nombrada como uno de **los mejores empleadores del mundo de 2021 por Forbes**

Nombrada como uno de **los 100 mejores empleadores de Canadá** por quinto año consecutivo

Nuestro Desempeño Relacionado con Nuestra Gente y Cultura en 2021

Nuestros Objetivos y Vompromisos Nuestro compromiso es contar con una fuerza laboral inclusiva y diversa. Al establecer una cultura de seguridad, relacionamiento con los empleados y apoyo a la equidad, diversidad e inclusión en nuestra fuerza laboral, podemos hacer más y ser más, juntos y juntas. Así pues, trabajamos conscientemente para generar un ambiente que respete y valore la diversidad de las personas y de las comunidades a nuestro alrededor. La siguiente tabla resume nuestro desempeño en función de nuestra estrategia y nuestras metas de sustentabilidad para nuestra gente.

Metas de la Estrategia de Sustentabilidad	Estado	Resumen del Progreso durante 2021
Prioridad Estratégica: fomentar un lugar de trabajo donde se incluya, valore y prepare a todos y todas para hoy y para el futuro		
Meta: aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck, lo que incluye aquellas en puestos de liderazgo, y promover iniciativas de inclusión y diversidad en toda la compañía para el año 2025.	En curso	Había 2.385 mujeres trabajando en Teck a fines de 2021, lo cual representa un 21% de la fuerza laboral total. Además, en 2021 un 30% del total de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
Meta: Preparar a nuestros empleados/as para las futuras necesidades de liderazgo y del lugar de trabajo, lo que incluye la mejora de habilidades, mediante la inversión de 200 millones de CAD en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para el año 2025.	En curso	319 líderes completaron uno de nuestros cuatro Programas de Desarrollo del Liderazgo. 36 millones de CAD invertidos en capacitación y desarrollo.
Meta: Ampliar las oportunidades de relacionamiento con los empleados/as, lo que incluye las iniciativas comunitarias impulsadas por éstos y un programa de retroalimentación en toda la compañía, para el año 2025.	En curso	Se establecieron puntos de referencia para la inclusión y el relacionamiento con base en los resultados de la Encuesta de Inclusión y Relacionamiento de toda la Compañía que se realizó en 2020. Todas las operaciones continúan con los planes de mejora de medidas. En el futuro, la encuesta se realizará cada dos años y servirá como un mecanismo de retroalimentación clave para todos los empleados/as regulares y a plazo fijo. Se proporcionaron 110.000 CAD en financiación equivalente a través del programa El Equipo Teck da a la Comunidad (Team Teck Community Giving), el cual ofrece a nuestros empleados/as la oportunidad de aumentar sus donaciones para causas que les interesan.

[34] Consulte la página 80 para conocer la definición de gerencia senior.

Indicadores de Desempeño

Indicador
% de empleadas

Objetivo
Aumentar el % de empleadas

2021:	21% de empleadas
2020:	20% de empleadas
2019:	20% de empleadas

Indicador
% de empleadas en puestos de liderazgo[1]

Objetivo
Aumentar el % de empleadas en puestos de liderazgo

2021:	29% de empleadas en puestos de liderazgo
2020:	20% de empleadas en puestos de liderazgo
2019:	19% de empleadas en puestos de liderazgo

Indicador
% de rotación total de empleados

Objetivo
Mantener la rotación total de empleados por debajo de un 10% cada año

2021:	8% de rotación total
2020:	10% de rotación total
2019:	10% de rotación total

Indicador
Gasto de inversión anual en capacitación

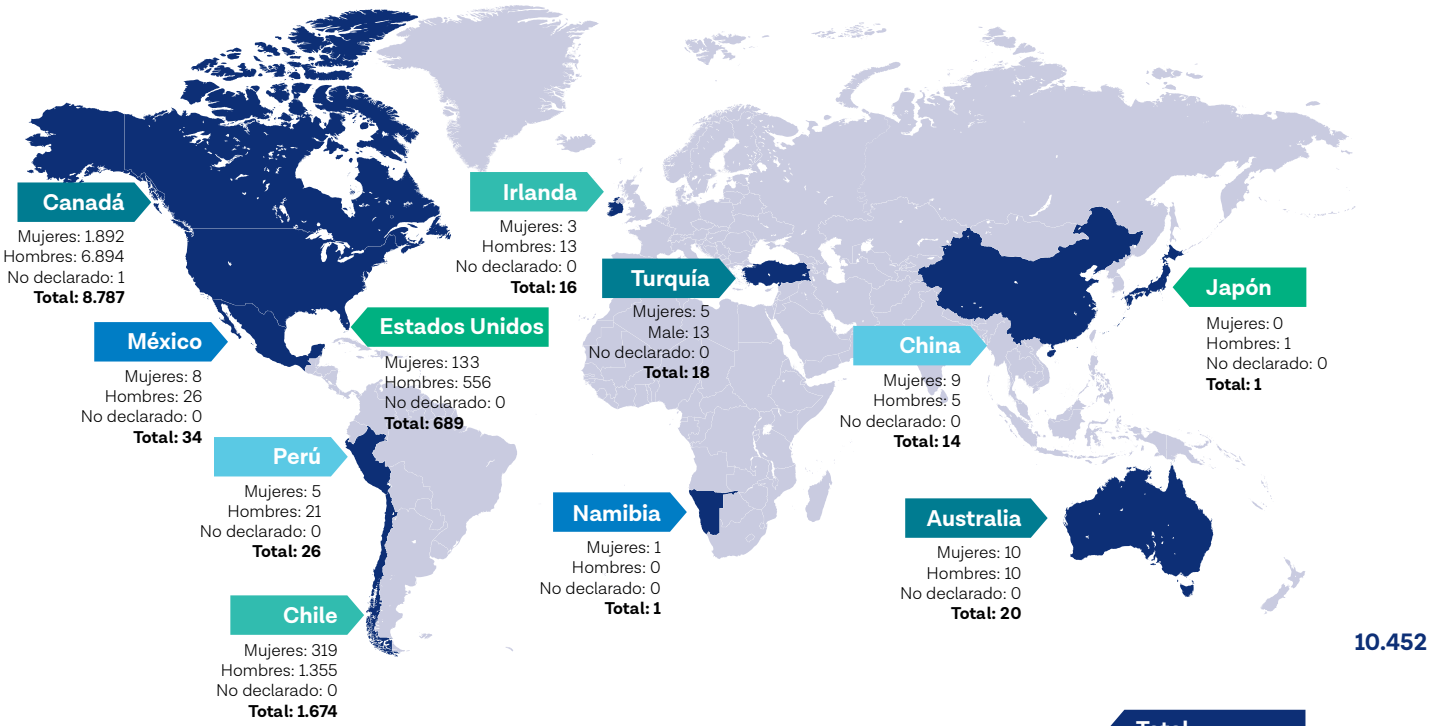
2021:	36 millones de CAD
2020:	34 millones de CAD
2019:	48 millones de CAD

(1) Los puestos de liderazgo se refieren al equipo de gerencia senior más grande de Teck, que incluye a cada funcionario de Teck, pero no incluye al presidente o vicepresidente de la Junta Directiva.

Perfil demográfico de Fuerza Laboral Global

A fines de 2021, había 11.280 empleados/as, temporales y permanentes, trabajando en operaciones y oficinas de Teck.

Figura 20: Fuerza laboral global durante 2021[1]



(1) La información relacionada con el sexo se basa en la autodeclaración.

Figura 21: Fuerza laboral global por nivel de empleo

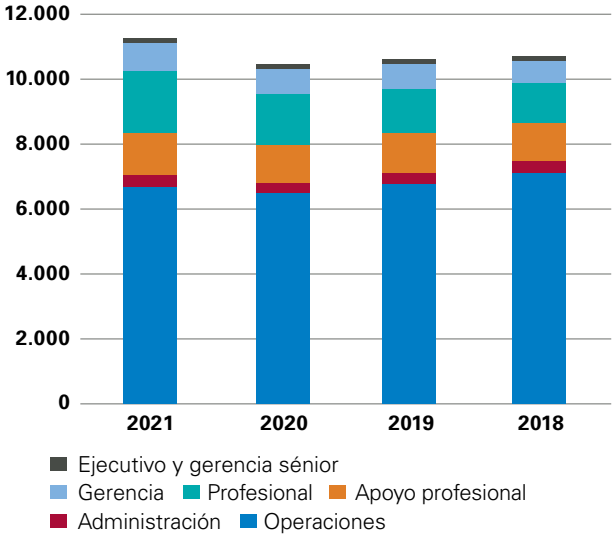
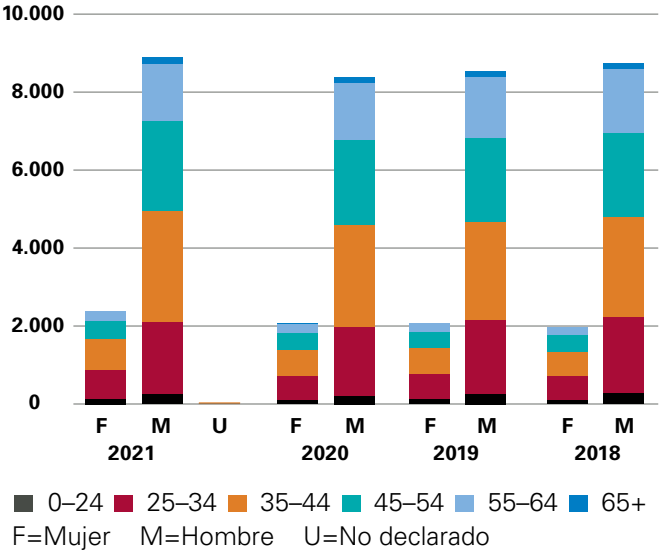


Figura 22: Fuerza laboral global por edad y sexo[1]



(1) La información relacionada con el sexo se basa en la autodeclaración.

Relaciones laborales

En total, el 51% de nuestra fuerza laboral se integró a sindicatos en 2021. [35] La tabla 23 presenta una lista de contratos de negociación colectiva que cubren a los empleados/as sindicalizados/as en nuestra operación principal (incluida Antamina). En 2021, llegamos a nuevos acuerdos colectivos con United Steelworkers en nuestras operaciones de Fording River y Elkview, así como en la mina de Coal Mountain, y con nuestros tres sindicatos en la operación de Quebrada Blanca. En 2021, Antamina llegó a un acuerdo con su sindicato SUTRACOMASA. A principios de 2022, llegamos a un nuevo contrato colectivo con United Steelworkers en nuestra operación de Highland Valley Copper. No se produjeron huelgas ni cierres patronales en 2021.

Teck continuó trabajando estrechamente con nuestros empleados, sindicatos y contratistas para implementar medidas preventivas integrales en respuesta al COVID-19 para proteger a nuestros/as empleados/as y apoyar los esfuerzos de la comunidad para limitar la transmisión.

Tabla 23: Lista de convenios colectivos

Operación	Fechas de vencimiento
Antamina	**31 de julio de 2024**
Cardinal River	**30 de junio de 2022**
Carmen de Andacollo	**30 de septiembre de 2022 (sindicato de operadores)** **31 de diciembre de 2022 (sindicato de supervisores)**
Coal Mountain	**31 de diciembre de 2026**
Elkview	**31 de octubre de 2026**
Fording River	**30 de abril de 2027**
Highland Valley Copper	**30 de septiembre de 2026**
Line Creek	**31 de mayo de 2024**
Quebrada Blanca	**31 de enero de 2025 (sindicato de personal de administración)** **30 de noviembre de 2025 (sindicato 1)** **31 de marzo de 2025 (sindicato 2)**
Trail	**31 de mayo de 2022**

[35] No incluye los números del personal de empresas conjuntas.

Atracción de talentos

Teck realizó una serie de actividades en 2021 para mejorar nuestra cartera de talentos. Ampliamos nuestro portal de carreras profesionales en línea para proporcionar más información a los posibles empleados, y agregamos una sección centrada en los estudiantes para apoyar el reclutamiento para el programa de prácticas estudiantiles. En 2021, el programa de prácticas estudiantiles de Teck atrajo una cantidad récord de solicitantes. El "Beyond Work Program" (Programa Más allá del trabajo) para estudiantes en práctica apoya la capacitación y el desarrollo a través de chats virtuales concursos de videos relacionados con las experiencias de los estudiantes en Teck y otros eventos.

También realizamos eventos de reclutamiento virtual, como el programa virtual Campus Coffee Conversations (Conversaciones de café en el campus) de Teck para estudiantes de instituciones postsecundarias de todo Canadá, y asistimos a eventos de reclutamiento virtual organizados por el Consejo internacional de la Minería y los Metales (ICMM) y la Asociación de Empresas de Exploración y Desarrollo Minero de Canadá (Prospectors & Developers Association of Canada, PDAC). Estas y otras actividades ayudan a garantizar que Teck atraiga talentos de primera y un volumen suficiente de postulaciones para llenar las vacantes, con un enfoque en profesionales en capacitación, como ingenieros y geocientíficos.

Tabla 24: Nuevas contrataciones por grupo etario, país y sexo durante 2021[1]

	País	De menos de 30 años	De 30 a 50 años	De más de 50 años	Total
Mujeres	Canadá	233	210	31	474
	Chile	47	94	2	143
	Estados Unidos	38	17	2	57
	México	4	2	0	6
	Australia	0	3	1	4
	Turquía	2	1	0	3
	Total de mujeres	**324**	**327**	**36**	**687**
Hombres	Canadá	481	531	110	1.122
	Chile	31	215	33	279
	Estados Unidos	54	98	28	180
	México	4	14	3	21
	Turquía	2	2	0	4
	Australia	0	2	1	3
	Perú	0	3	0	3
	Irlanda	0	2	0	2
	Total de hombres	**572**	**867**	**175**	**1.614**
	Suma total	**896**	**1.194**	**211**	**2.301**

(1) Incluye a empleados/as fijos, a plazo fijo e informales, y a estudiantes.

En 2021, un 30% del total de las nuevas contrataciones (687) fueron mujeres. Para ver un desglose de las nuevas contrataciones por grupo etario y sexo, al igual que por tipo de empleo, consulte nuestros datos de desempeño en sustentabilidad 2021 en línea.

Estudio de caso: Empoderar a los estudiantes a través del programa de prácticas estudiantiles de Teck

Durante más de 20 años, Teck ha empleado a estudiantes en todos nuestros sitios canadienses para proporcionar oportunidades de crecimiento personal y profesional a través de nuestro Programa de Prácticas Estudiantiles. El objetivo del programa es dar a los estudiantes habilidades y conocimientos de desarrollo profesional invaluables y, al mismo tiempo, una experiencia de aprendizaje enriquecida. Una parte clave del programa es el Comité de Experiencia Estudiantil (Student Experience Committee, SEC), un equipo de estudiantes responsables de conectar a los participantes del programa en todos nuestros sitios canadienses. Desde el apoyo financiero hasta la organización de eventos para establecer contactos, nos enfocamos en apoyar a los estudiantes con desarrollo profesional y experiencia práctica. En reconocimiento a nuestro programa, en 2021, Teck fue nombrada como uno de los 100 mejores empleadores para jóvenes de Canadá, que reconoce a las compañías por su excepcional desempeño en atraer y capacitar a trabajadores/as jóvenes. Lea el estudio de caso completo en teck.com/news/stories.

Retención, capacitación y desarrollo

Teck está comprometida con el desarrollo permanente de nuestra gente, con un enfoque en desarrollo del liderazgo, capacitación de seguridad, capacitación de nuevas contrataciones, capacitación cruzada, capacitación de repaso y transferencia de conocimientos. Hacemos seguimiento de las horas de capacitación para las actividades relacionadas con el desarrollo adicional de las habilidades de los empleados. En estas horas, que pueden incluir capacitación provista por instructores de Teck o consultores externos, incluye capacitación básica de cumplimiento. En 2021, el 97% de los/las as empleados/as de Teck recibió capacitación. Actualmente estamos en proceso de actualizar nuestro sistema de gestión de aprendizaje para optimizar y estandarizar aún más la gestión y el seguimiento del aprendizaje de los empleados.

Aunque algunas capacitaciones se postergaron o cancelaron debido a las restricciones continuas por el COVID-19, llevamos a cabo, varios programas mediante un formato en línea, lo que incluyó nuestros programas Liderar para el Futuro y Liderar para la Excelencia para el desarrollo de liderazgo de supervisores y gerentes, respectivamente. En asociación con Simon Fraser University, algunos/as empleados/as también asistieron a cursos virtuales para el Diploma de posgrado en Educación Empresarial y la Maestría ejecutiva en Administración de Empresas. Con la nueva configuración de nuestro Sistema de Gestión de Aprendizaje, también pudimos ofrecer nuevos módulos de capacitación basados en computadora sobre cumplimiento legal, ciberseguridad, pruebas de COVID-19, capacitación sobre lugares de trabajo respetuosos y capacitación en adquisiciones. Anteriormente, estos programas se habían desarrollado, implementado y monitoreado externamente.

Figura 23: Gasto de inversión en capacitación

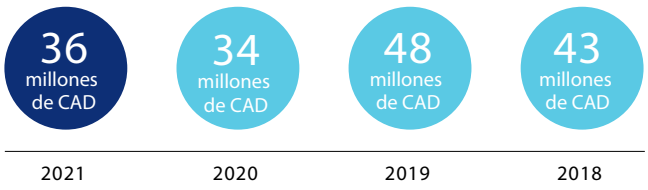


Tabla 25: Horas promedio de capacitación por empleado

Tipo	2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por hora	52	56	68	58
Personal	18	19	24	17
Total	**70**	**75**	**92**	**75**

Rotación de empleados/as

Para una comprensión general de la dinámica y los cambios de la fuerza laboral, hacemos un seguimiento de la rotación de empleados y empleadas, lo que incluye las renuncias voluntarias, los despidos involuntarios y las jubilaciones. En 2021, la rotación total de personal disminuyó año tras año debido al cierre de la operación de Cardinal River en 2020, y no hubo cierres similares en 2021. Si bien la rotación debido a las jubilaciones fue similar año tras año, la rotación voluntaria aumentó debido a la convergencia de varios factores. El crecimiento de la industria y el cambio hacia enfoques de trabajo flexibles han dado como resultado un mercado muy competitivo para el talento. En respuesta a estas expectativas cambiantes, Teck ha ajustado nuestro enfoque de compensación, beneficios, desarrollo y condiciones de trabajo para involucrar y retener a nuestros empleados. La rotación no voluntaria fue menor en 2021, ya que nuestro programa de reducción de costos ya no estaba vigente.

Tabla 26: Rotación de empleados/as[1]

	2021	2020	2019	2018
Índice de rotación voluntaria	**6,0%**	5,1%	6,5%	6%
Rotación total	**8,0%**	10%	10%	8%

(1) Los datos de rotación de empleados incluyen solo a los empleados fijos.

Tabla 27: Índices de retorno al trabajo y retención después de fuero maternal o paternal

	2021		2020		2019		2018[4]
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Cantidad de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal	**66**	**141**	80	177	69	86	134
Cantidad de empleados/as que retornaron al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal[1]	**42**	**116**	65	162	46	92	124
Cantidad de empleados/as que regresaron al trabajo después de que finalizó el fuero maternal o paternal y que aún estaban empleados 12 meses después de su regreso al trabajo[1]	**80**	**156**	37	81	49	61	N/C
Índice de retorno al trabajo de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal (%)[2]	**63,6%**	**82,3%**	81%	92%	67%	107%	93%
Índice de retención de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal (%)[3]	**93%**	**91%**	84%	89%	94%	87%	88%

(1) Incluye a los empleados/as que ya no hacen uso del fuero maternal o paternal en el período de reporte anterior.
(2) La tasa de regreso al trabajo es la cantidad total de empleados/as que regresaron al trabajo después de no hacer uso del fuero maternal o paternal, expresada como un porcentaje de la cantidad total de empleados/as que deben regresar al trabajo después de hacer uso del fuero maternal o paternal.
(3) La tasa de retención es la cantidad total de empleados/as retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un período de fuero maternal o paternal, expresada como un porcentaje de la cantidad total de empleados/as que regresan del fuero maternal o paternal en el período de reporte anterior.
(4) Los datos desglosados por sexo se informaron a partir de 2019 y, como tales, no están disponibles para 2018.

Gestión de Desempeño y Desarrollo (anteriormente conocido como Construyendo Fortalezas con las Personas)

La Gestión de Desempeño y Desarrollo (anteriormente conocida como Construyendo Fortalezas con las Personas, [Building Strength with People, BSWP]) es un proceso mediante el cual los empleados asalariados tienen revisiones periódicas de desempeño, planificación de desarrollo y conversaciones profesionales con sus supervisores. En 2021, el 83% de todos los empleados/as asalariados/as regulares elegibles, de los cuales el 31% eran mujeres y el 69% eran hombres, completaron conversaciones regulares sobre desempeño y desarrollo. El 95% de las empleadas asalariadas regulares elegibles y el 79% de los empleados asalariados regulares elegibles completaron conversaciones regulares sobre desempeño y desarrollo en 2021.

Como parte de la encuesta de relacionamiento e inclusión de 2020, les pedimos a los empleados/as que compartieran sus percepciones sobre la estrategia, las metas y los objetivos empresariales de Teck. El 90% de nuestros/as empleados/as dio una calificación favorable e indicó que entiende cómo su trabajo contribuye a los objetivos comerciales, lo que respalda la alineación de la planificación en toda la compañía con las metas individuales.

Desarrollo del liderazgo

La metodología de Teck para el desarrollo del liderazgo se enfoca principalmente en cuatro programas: Liderar para el Futuro (Leading for the Future, LFF), Liderar para la Excelencia (Leading for Excellence, LFX), Liderar Juntos y Líderes Emergentes. En 2021, continuamos llevando a cabo nuestros programas de capacitación en un formato virtual para apoyar el desarrollo de líderes inclusivos en un entorno de trabajo remoto. Como tal, entregamos nueve cohortes de LFF y seis cohortes de LFX en 2021.

Fuera de estos programas, cada unidad de negocios también ofrece oportunidades de desarrollo del liderazgo separadas. Por ejemplo, en nuestra operación de Red Dog, el proyecto piloto del programa de desarrollo de liderazgo acelerado concluyó satisfactoriamente en 2021.En esta instancia, participaron líderes emergentes y accionistas de NANA. El programa se desarrolló durante nueve meses e incluyó capacitación, entrenamiento y tutorías de liderazgo. En nuestra operación de Greenhills, se lanzó una cohorte de prácticas de liderazgo, que estaba dirigida a líderes de alto potencial (supervisores generales y puestos superiores) para apoyar el desarrollo continuo del liderazgo.

Relacionamiento con los empleados a través de la revista de nuestra compañía

La revista *Connect* de Teck es nuestra fuente de comunicaciones en toda la compañía. En esta publicación trimestral, destacamos los logros de los/as empleados/as las actividades de relacionamiento comunitario, una carta de nuestro CEO y mucho más. Visite www.teck.com/connect para leer el número actual y los números anteriores de *Connect*.

Equidad, Diversidad e Inclusión

En 2021, continuamos trabajando para construir una fuerza laboral diversa que incluye más mujeres, pueblos indígenas, personas de color, personas con discapacidades y miembros de la comunidad LGBTQ2S+. Estamos enfocándos en una serie de iniciativas vinculadas a las seis áreas de nuestro Plan de inclusión y diversidad que se muestran en la tabla 28 a continuación. Para obtener información sobre empleo indígena durante 2021, consulte la sección Relaciones con los pueblos indígenas en la página 101.

Nuestras operaciones chilenas continúan haciendo todos los esfuerzos necesarios para apoyar la Ley de Inclusión, que promueve la inclusión de personas con discapacidades en la fuerza laboral. Nuestras nuevas oficinas en Santiago (oficina corporativa y centro de operaciones integradas remotas de Quebrada Blanca) han sido diseñadas para brindar accesibilidad independiente.

Tabla 28: Implementación de plan de equidad, diversidad e inclusión

Área del plan de inclusión y diversidad	Ejemplo de actividades 2021
1. Preparar a nuestra gente (desarrollar una cultura de inclusión que valore la diversidad)	Más de 800 empleados/as participaron en la capacitación para ampliar su comprensión de la equidad, la diversidad, la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo. Además, realizamos capacitación sobre agilidad intercultural y liderazgo inclusivo para los miembros de nuestro Comité Ejecutivo Sénior de Equidad, Inclusión y Diversidad.
2. Medir e informar	Iniciamos una línea de crédito renovable vinculada a la sustentabilidad vinculada a nuestro desempeño en los objetivos de sustentabilidad de Teck, lo que incluye el fortalecimiento de la diversidad de género en nuestra fuerza laboral.
3. Atraer a las personas correctas (fortalecer nuestras prácticas de reclutamiento)	Se llevaron a cabo programas de capacitación sobre diversidad e inclusión para el personal de recursos humanos en Norteamérica para mejorar las competencias de liderazgo inclusivo.
4. Fomentar una cultura más inclusiva e incrementar el compromiso de los empleados	Iniciamos campañas globales que reconocen el Día Internacional de la Mujer y el Mes del Orgullo LGBTQ2S+.
5. Eliminar las barreras y los prejuicios sistémicos (hacer que los procesos sean más inclusivos)	Se mejoró la infraestructura para apoyar una mayor inclusión: aumentó la cantidad de baños de todos los géneros en ubicaciones canadienses y se proporcionaron productos menstruales en todos los sitios de Chile.
6. Continuar desarrollando nuestra marca como una compañía inclusiva y diversa	En 2022, Teck fue nombrada en el Índice de igualdad de género de Bloomberg 2022 por quinto año consecutivo.

Estudio de Caso: Promover la inclusión de LGBTQ2S+ en Teck

En Teck, reconocemos que nuestra diversidad (los numerosos elementos distintos y únicos que aportamos cada día individual y colectivamente en el trabajo) contribuye a construir una fuerza laboral más sólida y nos convierte en una mejor compañía. Así pues, trabajamos conscientemente para generar un ambiente que respete y valore la diversidad de las personas y de las comunidades a nuestro alrededor. Seguimos implementando varias iniciativas para fortalecer nuestra inclusión de LGBTQ2S+ en el trabajo. Esto incluye asociarse con el Centro Canadiense de Diversidad e Inclusión para sesiones de capacitación en todas nuestras operaciones, reconocer el Día Internacional de los Pronombres y el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, y realizar mejoras para hacer que nuestros sistemas e instalaciones sean más inclusivos para todos los empleados. A la fecha, más de 800 empleados/as han asistido a sesiones de capacitación interactivas a medida que continuamos concientizando sobre la diversidad y la inclusión de LGBTQ2S+. Lea el estudio de caso completo en teck.com/news/stories.

Representación de mujeres en Teck

Había 2385 mujeres trabajando en Teck a fines de 2021, lo cual representa un 21% de la fuerza laboral total, en comparación con el 20% en 2020. Además, en 2021 un 30% del total de las nuevas contrataciones (687) fueron mujeres. A fines de 2021, las mujeres representaron el 30% de los miembros de la junta directiva independiente y ocuparon el 25% de los puestos de liderazgo de la Junta Directiva (presidente de la Junta Directiva/ Comité de la Junta Directiva). Consulte nuestros Datos de desempeño en sustentabilidad 2021 para obtener más detalles sobre diversidad en los organismos de gobernanza.

Tabla 29: Categoría de mujeres en puestos de liderazgo y técnicos

	2021	2020	2019	2018
Junta Directiva	**25%**	25%	31%	25%
Gerencia sénior[1]	**29%**	20%	19%	20%
Gestión	**20%**	19%	18%	18%
Puestos operativos o técnicos	**15%**	13%	13%	12%
De los puestos operativos o técnicos, el % en puestos de liderazgo	**8%**	7%	7%	7%

(1) La gerencia sénior incluye líderes y funcionarios en Teck, pero no incluye a la Junta Directiva.

Remuneración en Teck

El compromiso de Teck es ofrecer un sueldo digno y justo a todos los empleados, empleadas y contratistas. Para los empleados y empleadas por hora, consulte la tabla 29 para conocer las proporciones del sueldo de nivel principiante en comparación con el sueldo mínimo local por sexo.

Tabla 30: Sueldo de nivel principiante en comparación con el sueldo mínimo local[1],[2]

	2021		2020		2019	
Países	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Canadá	**2,3: 1**	**2,3: 1**	2,3: 1	2,3: 1	2,4: 1	2,4: 1
Estados Unidos	**2,2: 1**	**2,2: 1**	2,2: 1	2,2: 1	2,2: 1	2,2: 1
Chile[3]	**2,0: 1**	**2,0: 1**	1,9: 1	1,9: 1	2,4: 1	2,4: 1

(1) Para Canadá, los sueldos de Teck se comparan con el sueldo mínimo de C. B. Para Estados Unidos, los sueldos de Teck se comparan con el sueldo mínimo de Alaska. En Chile, estos se comparan con el sueldo mínimo nacional.
(2) Las cifras representadas en esta tabla son para empleados por hora y no incluyen contratistas.
(3) Las cifras que representan a Chile corresponden al rol de operacionescon menor remuneración, ya que las operaciones chilenas no funcionan con empleados o empleadas por hora.

En 2021, continuamos realizando una revisión del sueldo digno para todos nuestros empleados asalariados en Canadá, EE. UU. y Chile, donde se encuentra nuestra operación. La revisión se llevó a cabo comparando la tarifa por hora del empleado con el salario más bajo en cada jurisdicción, con la información de sueldo digno disponible a través de fuentes de datos externas.[36]

Nuestros programas de compensación para ejecutivos están diseñados para atraer, motivar, recompensar y retener a ejecutivos altamente calificados y experimentados. Creemos que el diseño de nuestros programas y políticas de compensación para ejecutivos está completamente alineado con nuestros objetivos operativos, de seguridad y sustentabilidad a corto y largo plazo, y la creación de valor para los accionistas a largo plazo. Siguiendo las mejores prácticas para la divulgación transparente de la compensación, informamos sobre las relaciones del pago de los ejecutivos. Para cada país en el que tenemos operaciones, en la tabla 31 divulgamos el aumento porcentual de lacompensación, tanto para el empleado o empleada de Teck mejor remunerado en ese país, como para la media de cambios salariales anuales. En la tabla 32 divulgamos la relación de sueldo para el empleado con el pago más alto en ese país con respecto a la compensación total anual media de todos los los empleados y empleadas..

[36] Debido a la disponibilidad de los datos, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá: Dos adultos (ambos trabajando) y dos niños. 2. Estados Unidos: Adulto soltero sin hijos. 3. Chile: Adulto soltero sin hijos.
Las fuentes de datos que se utilizan en la revisión son las siguientes: EE. UU.: https://livingwage.mit.edu/; Canadá: http://www.livingwagecanada.ca y https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region; Chile: https://wageindicator.org/salary/living-wage/chile-living-wage-series-september-2019.

Tabla 31: Aumento porcentual en la relación de compensación total anual de 2021[1],[2]

País	2021			2020		
	El mejor pagado	Mediana de todos los empleados y empleadas [3]	Relación	El mejor pagado	Mediana de todos los empleados y empleadas [3]	Relación
Canadá	8,5%	3,2%	2,7 : 1	25,0%	1,5%	16,6 : 1
Chile	11,2%	2,0%	5,5 : 1	1,5%	1,5%	1,0 : 1
Estados Unidos	14,8%	2,0%	7,4 : 1	1,7%	1,5%	1,1 : 1

(1) Esta tabla presenta la relación del aumento porcentual en la compensación total anual para la persona con el pago más alto en cada país de operación significativa, con la mediana del aumento porcentual en la compensación total anual para todos los empleados (excepto la persona con el pago más alto) en el mismo país.
(2) Las cifras informadas se han calculado utilizando la compensación total objetivo (es decir, la bonificación objetivo) y no incluyen los pagos de bonificación reales.
(3) La mediana de la compensación directa total se calcula para todos los empleados y empleadas, salvo los contratistas, con base en las estimaciones.

Tabla 32: Relación de compensación total anual de 2021[1],[2]

País	Relación	
	2021	2020
Canadá	118 : 1	117 : 1
Chile	15 : 1	27 : 1
Estados Unidos	6 : 1	7 : 1

(1) Esta tabla presenta la relación de la compensación total anual para la persona con el pago más alto en cada país de operación significativa, con la mediana de la compensación total anual para todos los empleados (excepto la persona con el pago más alto) en el mismo país.
(2) Las cifras informadas se han calculado utilizando la compensación total objetivo (es decir, la bonificación objetivo) y no incluyen los pagos de bonificación reales.

Revisión de la igualdad de remuneración entre géneros

A partir de 2017, realizamos una revisión de la igualdad de remuneración entre géneros en toda la compañía con el objetivo de garantizar que empleadas y empleados en toda la organización reciban un sueldo equitativo. Las revisiones fueron realizadas por nuestro equipo de remuneraciones, donde la metodología fue validada por una destacada consultora global externa. En 2021, las revisiones no arrojaron ninguna indicación de problemas sistémicos de remuneración entre géneros dentro de nuestra compañía y las diferencias en los salarios pagados se deben principalmente a un promedio más corto de servicio de las empleadas de la compañía. Mantendremosla igualdad de remuneración entre géneros en la organización y se realizarán revisiones similares de manera periódica.

Tabla 33: Relación entre el sueldo base y la remuneración durante 2021

Categoría del empleado o empleada	Salario básico promedio (mujeres: hombres)	Remuneración promedio (mujeres: hombres)
Canadá[1]		
Ejecutivo y gerencia sénior	0,9 : 1	0,7 : 1
Gestión	1 : 1	1 : 1
Profesional	0,9 : 1	0,9 : 1
Apoyo profesional	0,8 : 1	0,8 : 1
Administración	0,9 : 1	0,9 : 1
Por hora/operadores y operadoras	0,9 : 1	0,9 : 1
Estados Unidos		
Ejecutivo y gerencia sénior	n/d	n/d
Gestión	0,9 : 1	0,9 : 1
Profesional	1 : 1	1 : 1
Apoyo profesional	0,8 : 1	0,8 : 1
Administración	1,2 : 1	1,2 : 1
Por hora/operadores	0,8 : 1	0,8 : 1
Chile		
Ejecutivo y gerencia sénior	1 : 1	1,4 : 1,1
Gestión	0,9 : 1	0,9 : 1
Profesional	0,9 : 1	0,9 : 1
Apoyo profesional	1,1 : 1	1 : 1
Administración	1,1 : 1	1 : 1
Operadores/as	1 : 1	0,9 : 1

(1) Incluye al CEO.

Retroalimentación y quejas de empleados y empleadas

En 2021, manejamos reportes individuales de acoso a través de nuestros procedimientos de recursos humanos y recibimos cinco acusaciones de discriminación a través de nuestra línea directa para denuncias (la línea directa *Hacer lo correcto* , que está disponible en los idiomas de todos los países en los que opera Teck). Estos reportes han sido investigados y, cuando se confirmaron las acusaciones, se tomaron las medidas de respuesta adecuadas. Prohibimos cualquier forma de represalia en relación con las denuncias de acoso y, en un caso, hemos tomado medidas respecto a las personas que participaron en represalias contra una persona que presentó una reclamación.

Nuestra respuesta al COVID-19

Estamos enfocados en operar de manera segura y responsable, y en mantener el empleo y la actividad económica en la medida de lo posible durante la pandemia del COVID-19. Proporcionamos actualizaciones periódicas a los empleados y empleadas sobre las medidas preventivas, los síntomas de COVID-19, la protección de sí mismos y de los demás, y cómo autoevaluarse antes de venir a trabajar. Consulte la página 64 de la sección Salud y Seguridad para obtener más detalles sobre las medidas preventivas implementadas en nuestras oficinas y operaciones.

Licencia por enfermedad

Para apoyar y alentar a nuestros empleados y empleadas a vacunarse contra el COVID-19, Teck proporcionó el equivalente a un día adicional de licencia con goce de sueldo para todo el personal, empleados y empleadas por hora que reciban una vacuna contra el COVID-19.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

Junto con nuestras políticas y programas familiares existentes, desarrollamos el programa FlexWork@Teck que inició en 2021 en las operaciones y oficinas corporativas de Teck. Este programa está diseñado para proporcionar a empleados y empleadas flexibilidad para equilibrar mejor las exigencias laborales y personales, y al mismo tiempo garantizar que se sigan cumpliendo los objetivos, los requerimientos del equipo y las necesidades del negocio. Esto puede incluir trabajo híbrido remoto y en la oficina, así como horarios de trabajo más flexibles. Los empleados y supervisores pueden acordar convenios flexibles en el marco de las reglas generales que rigen el programa.

Apoyamos el bienestar

Nuestro Programa de Asistencia Familiar para Empleados (Employee Family Assistance Program, EFAP) está disponible para todos los empleados, empleadas y sus dependientes a nivel mundial para apoyar el bienestar general, lo que incluye la salud mental. Este beneficio permanecerá vigente más allá del período pandémico actual. También proporcionamos servicios de asistencia sanitaria a distancia en los EE. UU., Canadá y Chile, donde se encuentra la gran mayoría de nuestros empleados y empleadas. Esto incluye programas y servicios enfocados en la salud mental para proporcionar orientación adicional a los empleados, empleadas y sus familias (incluidos los padres y los suegros).

Seguimos generando conciencia sobre la salud mental a través de seminarios web de salud mentalque se grabaron y pusieron a disposición de los empleados, empleadas y sus familias.

Compromiso de los empleados y empleadas

Nuestro programa Hacer lo correcto (Doing What's Right) proporciona un medio confidencial y seguro para que nuestros empleados y empleadas reporten de manera anónima inquietudes sobre conductas que puedan ser contrarias a nuestros valores y estándares, lo que incluye las inquietudes sobre nuestra respuesta ante el COVID-19. El programa es administrado por un tercero y prohíbe las represalias en relación con los reportes del código de ética realizados de buena fe.

Proporcionamos actualizaciones periódicas a los empleados y empleadas y nos aseguramos de que la información sobre los protocolos y la prevención del COVID-19 esté disponible fácilmente. Nuestra campaña de liderazgo en seguridad, *Stopping the Spread – It Starts with Me*, (Detener la propagación: empieza conmigo) destaca a los empleados y empleadas que hablan sobre lo que están haciendo para detener la propagación, a fin de ayudar a fortalecer la cultura de prevención en todos nuestros sitios.

En 2021, los empleados y empleadas de todo Teck apoyaron varias iniciativas relacionadas con la respuesta al COVID-19. Estas donaciones se amplificaron a través del programa El Equipo Teck da a la Comunidad, nuestro programa de donaciones equivalentes. Consulte más detalles en la página 94 de la sección Relaciones con las comunidades.