

## Enfoque de Inclusión, Diversidad y Nuestra Gente

### ¿A qué faenas de Teck se aplica este documento?

Este documento resume nuestro enfoque de gestión de la inclusión, la diversidad y nuestra gente. Este documento se aplica a todas las faenas y proyectos de Teck. Esto no incluye las operaciones en las que Teck tiene/tuvo una participación en la propiedad, pero no es el operador principal.

**Información sobre el desempeño relacionado con la inclusión, la diversidad y nuestra gente:** Lea nuestro Informe Anual de Sustentabilidad listo para descargar en nuestro [sitio web](#).



Operaciones Greenhills, Canadá, 2019.

## Gobernanza y rendición de cuentas

### Antecedentes

Nuestra gente es esencial para nuestro éxito. Al establecer una sólida cultura de compromiso de los empleados y empleadas y el apoyo a la inclusión y la diversidad en todas nuestras operaciones, podemos hacer más, y ser más, juntos.

Reconocemos que nuestra diversidad—las muchas cosas diferentes y únicas que aportamos individual y colectivamente al trabajo cada día—contribuye a construir una fuerza laboral más fuerte y hace de Teck una mejor compañía. Aumentar la equidad de género y la inclusión ofrece importantes beneficios para las empresas, como garantizar una fuente de importantes habilidades y talento de liderazgo, mejorar la salud y el bienestar, aumentar la innovación y la productividad, crear una economía local más resiliente y mejorar la reputación corporativa.

Mediante el desarrollo de empleados y empleadas, el liderazgo y la planificación de la sucesión, trabajamos para garantizar que nuestra gente tenga la capacidad, la competencia y la oportunidad de crecer individualmente y de contribuir al éxito de Teck. Nos centramos en mejorar la productividad y las relaciones con empleados y empleadas manteniendo relaciones laborales constructivas. Nuestro objetivo es desarrollar líderes que gestionen con confianza y eficacia operaciones seguras, respetuosas y productivas.

### Responsabilidad y recursos

Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad se refleja en todos los niveles de nuestra empresa, empezando por nuestro Directorio, que ha adoptado una

Política de Diversidad en el Directorio que exige que se tenga en cuenta el género de los candidatos y candidatas, su pertenencia a una minoría visible y el patrimonio indígena, y si el candidato o candidata se identifica como persona con discapacidad, además de sus aptitudes empresariales, sus cualificaciones y su historial profesional. La política también exige que se tengan en cuenta los criterios de diversidad en la búsqueda de candidatos y candidatas. El Comité de Compensación y Talento del Directorio recibe información actualizada sobre las iniciativas de diversidad, incluyendo un informe anual sobre la revisión de la equidad salarial de género de Teck.

Los siguientes líderes senior participan en la gestión de la inclusión, la diversidad y nuestra gente:

- El Vicepresidente Senior y Director Ejecutivo de Recursos Humanos, quien reporta al CEO, es responsable por la gestión de los recursos humanos y nuestra estrategia global de personal, que es implementada por los equipos de recursos humanos y de gestión en nuestra sede central y en nuestras operaciones; El Vicepresidente Senior también preside nuestro Comité Ejecutivo Senior de Diversidad, que incluye a nuestro Vicepresidente Senior de Asuntos Comerciales y Legales, nuestra Vicepresidenta Senior de Sustentabilidad y Asuntos Externos, y varios otros miembros del equipo de gerencia senior.
- La Directora de Inclusión y Diversidad es responsable de dirigir nuestra estrategia e iniciativas de inclusión y diversidad, con el fin de seguir construyendo una fuerza de trabajo fuerte y diversa que esté comprometida y contribuya a los objetivos sociales y económicos de Teck, como se establece en nuestra Política de Inclusión y Diversidad.

## Políticas y estándares

La [Política de Inclusión y Diversidad](#) de Teck fue desarrollada por el Comité Ejecutivo Senior de Diversidad y respaldada por nuestro Directorio y el equipo de gerencia senior. La política refleja nuestro compromiso de promover y fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa. Nuestro enfoque en la inclusión y la diversidad se alinea con los valores fundamentales de nuestra empresa: integridad, respeto, seguridad y valor. También se refleja en nuestro [Código de Ética](#) y nuestro [Código de Conducta Sustentable](#). La Política de Acoso Global de Teck destaca el requisito de Teck de que el entorno de trabajo esté libre de discriminación, incluido el acoso y el acoso sexual, y los procedimientos para informar e investigar las quejas.

## Membresías, asociaciones y compromisos externos

Las mejores prácticas y normas externas informan nuestro trabajo en materia de recursos humanos:

- [Concejo de Recursos Humanos de la Industria Minera \(MiHR\)](#): Un líder reconocido en el desarrollo y la implementación de soluciones nacionales de recursos humanos
- [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#): Un organismo tripartito de la ONU que reúne a los gobiernos miembros, los empresarios y los trabajadores en la búsqueda común de la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente; Teck incorpora varias normas de la OIT
- [La equidad de género en las obras mineras](#): Ayuda a las empresas a crear una industria minera y de minerales en la que las mujeres y los hombres tienen las mejores oportunidades para hacer grandes contribuciones y tener carreras gratificantes
- [Plan de Acción nacional de Women in Mining Canada](#): Facilita la prestación de asistencia a las mujeres en zonas afectadas por la minería que se enfrentan cada vez más a problemas socioeconómicos causados por las actividades mineras
- [30% Club Canada](#): El objetivo de esta organización es animar tanto a los presidentes de directorios como a los directores generales a conseguir un mayor equilibrio de género en los directorios y en cargos a nivel de gerencia senior; El Presidente y CEO de Teck es miembro de 30% Club Canada
- [ONU Mujeres](#): Teck y ONU Mujeres establecieron en 2016 una asociación plurianual de US\$ 1 millón de dólares para promover el empoderamiento de mujeres Indígenas en Chile; en 2018, la asociación se amplió mediante una inversión adicional de US\$ 1 millón de dólares de Teck para desarrollar un nuevo centro de capacitación para este programa
- [The Minerva Foundation](#): Una organización que apoya a las mujeres y niñas de Columbia Británica (Canadá) para que logren la autoconfianza y las habilidades que

necesitan para alcanzar su potencial de liderazgo; El Presidente y CEO de Teck es signatario del Compromiso de Diversidad de la fundación

- [Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión](#): Teck es un socio empleador de esta red empresarial inclusiva que ofrece servicios de investigación, aprendizaje y asesoramiento para la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en Canadá
- [Pride Connection Chile](#): Teck es la primera empresa minera en esta red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar vínculos para atraer el talento LGBTQ2S+ a sus distintas organizaciones miembro
- [Red de Empresas Inclusivas \(ReIN\) Chile](#): Teck es la primera empresa minera en esta red de empresas inclusivas que busca incorporar a personas con discapacidad en la fuerza laboral.

## Enfoque de la gestión de inclusión, diversidad y nuestra gente

### Diversidad

Fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa contribuye a nuestra innovación y éxito mediante la exposición a mayores perspectivas e ideas, ayuda a atraer a un grupo más amplio de candidatos y candidatas, mejora la retención del personal y refleja mejor la diversidad de las comunidades en las que operamos. La inclusión y la diversidad también refuerzan la cultura de seguridad, uno de nuestros valores fundamentales.

Teck reconoce que, históricamente, las mujeres han estado poco representadas en el sector minero, por lo que estamos trabajando para aumentar el número de mujeres en toda nuestra organización, con un enfoque en roles de liderazgo, técnicos y operativos. Varios programas han contribuido a atraer y retener un mayor número de mujeres en Teck. En nuestro proyecto Quebrada Blanca Fase 2 (QB2), las mujeres representan más del 25% de las contrataciones para funciones de toma de decisiones, como gerencias y superintendencias en la construcción del proyecto y en la preparación operativa. En nuestro programa de Profesionales en Formación (PIT por su sigla en inglés) en QB2, que incluye a recién graduados de campos como ingeniería minera, mecánica y metalúrgica, y geología, las mujeres representan el 50% de las nuevas contrataciones. También aplicamos varios programas de capacitación sobre la diversidad de empleados y empleadas, que varían según la sede y la operación.

Teck es un firme partidario de la inclusión en el lugar de trabajo. En Chile, hemos hecho todos los esfuerzos necesarios para apoyar la Ley de Inclusión, que apoya la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral. Nuestras nuevas oficinas de Santiago (Corporativo y Centro de Operaciones Integradas de QB) han sido diseñadas para la accesibilidad universal.



Highland Valley Copper, Canada. 2015.

## Flexibilidad en el lugar de trabajo

Teck tiene políticas y programas favorables a la familia que varían según la ubicación y el grupo de empleados y empleadas. Entre ellos se encuentran los programas de becas académicas para los hijos, hijas o dependientes de empleados, empleadas y jubilados/as, prestaciones por maternidad y paternidad, y acuerdos de trabajo flexible para el personal dónde sea factible en su lugar de trabajo. Como la obtención de jardines infantiles y salas cuna es cada vez más difícil en muchas regiones en las que opera Teck, tenemos una asociación con Kids & Company, que proporciona servicios de sala cuna regular y de emergencia en más de 110 localidades en toda Canadá y en algunos lugares de Estados Unidos. Teck también proporciona una cuenta anual de Estilo de Vida Saludable al personal en Canadá, que los empleados, empleadas y sus familias pueden utilizar para beneficios tales como membresías de equipos deportivos, equipamiento deportivo, equipos de seguridad, actividades recreativas y más.

En 2020, como parte de nuestra respuesta a COVID-19, implementamos el trabajo a distancia siempre que sea posible, con un enfoque específico en el apoyo a los grupos de empleados y empleadas, incluidos padres, madres y personal con condiciones de salud subyacentes. Aunque en el pasado hemos contado con una serie de políticas y programas favorables a la familia, se ha constituido un grupo de trabajo sobre trabajo flexible y un comité directivo ejecutivo para identificar las oportunidades de aplicar directrices de trabajo flexible ampliadas.

## Apoyo al bienestar mental en Teck

Concienciar y proporcionar recursos para apoyar el bienestar mental de nuestros empleados, empleadas y sus familias es una prioridad para Teck. En 2020, ampliamos el Programa de Asistencia Familiar al Empleado (EFAP) a nivel global para todos los empleados, empleadas y sus dependientes para apoyar el bienestar general, incluida la salud mental. También lanzamos servicios de telesalud en Estados Unidos, Canadá y Chile, donde tenemos la gran mayoría de nuestro personal. En Canadá, también hemos ampliado el programa Best Doctors a todos los empleados, empleadas y sus familias (incluidos padres y suegros), que incluye un nuevo servicio llamado Mental Health

Navigator. Este nuevo servicio ofrece apoyo en materia de salud mental mediante la revisión de las condiciones de salud mental y los planes de tratamiento y la orientación sobre cómo navegar por el sistema de salud mental con asesoramiento sobre las opciones de tratamiento.

Para seguir creando conciencia sobre algunas preocupaciones clave debidas a la pandemia, estamos realizando seminarios web sobre bienestar mental. Dos seminarios web celebrados realizados son *Entender el suicidio y Equilibrio y agotamiento: Desconectándose durante tiempos difíciles*. Estos seminarios web se graban y se ponen a disposición de empleados, empleadas y sus familias.

## No discriminación y no acoso

En Teck, valoramos y celebramos la diversidad. La Política de Acoso Global de Teck y el [Código de Ética](#) reconoce que todos los empleados y las empleadas tienen derecho a trabajar en un entorno libre de de violencia y amenazas, incluidos los actos de agresión física, verbal o escrita. La discriminación no es aceptable en Teck; no es lo que somos como empresa y no es coherente con los valores compartidos reflejados en nuestra Política de Inclusión y Diversidad, la Política de Acoso y el Código de Ética. Teck respeta y aprecia las diferencias de edad, etnia, origen o herencia indígena, género, atributos físicos, creencias, idioma, orientación sexual, educación, nacionalidad, origen social y cultura u otras características personales.

Al mismo tiempo, también reconocemos que el racismo sistémico y otras formas de discriminación existen, y que las industrias y empresas—incluida Teck—deben hacer más para mejorar la diversidad y la representación a todos los niveles. Nuestro compromiso es seguir escuchando, aprendiendo y mejorando. La lucha contra la discriminación es nuestra responsabilidad compartida, y seguiremos trabajando por una mayor inclusión en nuestros lugares de trabajo y comunidades.

## Retroalimentación y quejas de empleados y empleadas

Identificar los problemas o las infracciones y resolverlos rápidamente para evitar que se agraven o se repitan beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras, además de beneficiar al entorno laboral.

Nuestros empleados y empleadas están obligados a denunciar cualquier infracción, o posible infracción, de nuestro Código de Ética a través de nuestro programa *Hacer Lo Correcto*, que incluye una línea telefónica de denuncia y un portal web gestionados por The Network, un tercero independiente. La línea directa y el portal están disponibles las 24 horas del día, los siete días de la semana, en todas las jurisdicciones en las que tenemos personal, para proporcionar un medio confidencial y seguro para que nuestros empleados y empleadas reporten de forma anónima conductas que puedan ser contrarias a nuestros valores y estándares.

No toleramos ninguna forma de represalia contra empleados o empleadas que planteen inquietudes. Se investigan todas las denuncias de acoso o intimidación por parte de otros como resultado de ponerse en contacto con la línea directa/portal web o de plantear de otro modo problemas de ética o seguridad y, si es necesario, se adoptan las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir el despido. Consulte nuestro [Enfoque sobre Ética de Negocios](#) para obtener más información sobre el programa *Hacer Lo Correcto*.

## Relaciones Laborales

La minería es una industria fuertemente sindicalizada, y nuestro objetivo es desarrollar nuestras relaciones con los sindicatos y nuestros empleados y empleadas sindicalizados tanto a nivel local como nacional. En 2020, el 53,5% de nuestros empleados y empleadas estaban sindicalizados. Nos comprometemos con nuestros sindicatos de forma regular en todas nuestras operaciones.

Reconocemos plenamente los derechos de los empleados y empleadas a la libertad de asociación y a afiliarse libremente a los sindicatos, y hemos incorporado este principio a nuestros Estándares de Gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSEC por su sigla en inglés). Todas las operaciones sindicalizadas tienen comités de empleados y empleadas con representación de sus respectivos sindicatos. Por ejemplo, el 100% de las sedes cuentan con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Otros ejemplos de comités en nuestras operaciones son los comités de Mano de Obra/Gerencia, Capacitación, Aprendizaje Quejas y Externalización.

Operamos en jurisdicciones en las que existe un bajo riesgo de interferencia en los derechos de los empleados y empleadas a ejercer la libertad de asociación o la negociación colectiva. Nuestros Convenios de Negociación Colectiva están a disposición del público e incluyen información sobre mecanismos de reclamo, salud y seguridad, horarios de trabajo, salarios y otros aspectos.

Nos aseguramos de que nuestros periodos mínimos de preaviso cumplan o superen los estipulados por la

legislación de normas laborales aplicable. Los periodos mínimos de preaviso también pueden especificarse en los convenios colectivos. Para garantizar que no se produzca acoso contra integrantes del sindicato, contamos con políticas globales o de sedes y con medidas de no discriminación específicas para cada convenio colectivo.

Además del proceso de quejas de toda la empresa y de la Política de Acoso Global, algunas sedes tienen políticas específicas de acoso e intimidación que prevén una investigación conjunta cuando se trata de un empleado o empleada sindicalizado. La legislación aplicable en materia de derechos humanos y compensación de trabajadores también rige a Teck en las áreas donde operamos.

## Retención, capacitación y desarrollo

Como operamos en condiciones de mercado que nos exigen mejorar la productividad, el compromiso de los empleados y las empleadas sigue siendo parte integral de nuestro negocio. Nos enfocamos en mejorar el compromiso en toda Teck a través de la remuneración de empleados y empleadas, los procesos de revisión del desempeño en colaboración, las oportunidades de desarrollo de empleados y empleadas, y las prácticas de relaciones laborales.

## Remuneración de empleados y empleadas

Teck se compromete a ofrecer a todos los empleados, empleadas y contratistas un salario digno que esté por encima del salario mínimo local para todas nuestras operaciones. Supervisamos el mercado de trabajo para asegurarnos de que mantenemos una oferta de retribución total competitiva mientras que a la vez que atraemos y retenemos los empleados y empleadas necesarios ahora y en el futuro. En 2020, realizamos una revisión del salario digno para todos nuestros empleados y empleadas asalariados en Canadá, Estados Unidos y Chile, donde se encuentran nuestras operaciones. La revisión se llevó a cabo comparando la tarifa horaria del empleado peor pagado en cada jurisdicción con la información sobre el salario digno disponible a través de fuentes de datos externas<sup>2</sup>. La revisión determinó que, en general, Teck ofrece salarios competitivos, y que los salarios de nuestros empleados y empleadas con menores ingresos en Canadá, Chile y Estados Unidos están por encima del salario digno en cada uno de estos países.

Las revisiones salariales de género realizadas anualmente desde 2017 han indicado que no hay ningún problema sistemático de remuneración por género en nuestra empresa. Para asegurar que el análisis fuera realizado de forma rigurosa y estructurada, el proceso fue revisado externamente; en el futuro se llevarán a cabo revisiones similares con regularidad.

<sup>2</sup> Debido a la disponibilidad de los datos, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá—2 adultos (ambos trabajando) y 2 hijos.

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:

US <https://livingwage.mit.edu/> Canada <http://www.livingwagecanada.ca> y [https://www.ontariolivingwage.ca/living\\_wage\\_by\\_region](https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region)

Chile <https://wageindicator.org/salary/living-wage/chile-living-wage-series-september-2019>

## Revisiones del desempeño, capacitación de empleados y empleadas, y desarrollo del liderazgo

Cada año, todos los empleados y empleadas asalariados permanentes a tiempo completo participan en revisiones formales del desempeño y de la carrera profesional, que se documentan en nuestro sistema *Central de Personas*. Los detalles de este programa se encuentran en la siguiente tabla.

Teck está comprometida con el desarrollo continuo de nuestra gente, con un enfoque en el desarrollo de liderazgo y habilidades técnicas. Proporcionamos a todos los empleados y empleadas una variedad de oportunidades de capacitación que incluyen educación general de negocios, gestión de cambios y proyectos, liderazgo inclusivo, primeros auxilios, rescate en minas, capacitación en mantenimiento para aprendices y oficios, capacitación para operadores y operadoras de nuestros equipos, capacitación de trabajo en espacios confinados y una variedad de programas de medio ambiente y seguridad. Todos los empleados y empleadas pueden solicitar programas de capacitación adicionales de acuerdo con las políticas locales de ayuda a la educación.

Nuestro enfoque del desarrollo del liderazgo se centra principalmente en cuatro programas: *Liderando para el Futuro*, *Liderando para la Excelencia*, *Liderando Juntos*, y *Líderes Emergentes*, como se describe en la tabla a continuación. En 2020, en respuesta a la pandemia de COVID-19, modificamos los programas que habían comenzado en 2019 a un formato virtual.

## Transferencia de Conocimiento y Planificación de Sucesión

Cada empleado y empleada tiene un conjunto único de experiencias, habilidades y conocimientos, que es crucial retener cuando pasan a desempeñar diferentes funciones o salen de la organización. Llevamos a cabo revisiones de los sistemas de transferencia de conocimientos para comprender de forma operativa cómo estamos abordando este problema, qué sistemas existen, cómo compartir las mejores prácticas y qué áreas necesitan mejorar. Además de la transferencia de conocimientos, Teck lleva a cabo reuniones semestrales de planificación de la sucesión y el desarrollo diseñadas para identificar los roles clave y las posibles brechas de habilidades para garantizar que estos roles y brechas se aborden a tiempo para lograr los objetivos del negocio. El propósito de estas reuniones es también llevar a cabo revisiones de talento y explorar la aceleración del desarrollo de los empleados y empleadas de alto potencial.

## Nuestros objetivos y compromisos

Nuestra estrategia de sustentabilidad describe nuestros objetivos en relación con la mejora continua de la inclusión, la diversidad y las relaciones con empleados y empleadas en nuestras operaciones. En 2019, llevamos a cabo un amplio compromiso con los empleados, las empleadas y las partes interesadas externas para identificar y priorizar las tendencias y los problemas globales y establecer una nueva estrategia de sustentabilidad, que incluya nuevos objetivos en materia de inclusión, diversidad y relaciones con empleados y empleadas.

### Prioridad estratégica:

- Fomentar un lugar de trabajo donde todos y todas sean incluidos, valorados y estén equipados para el presente y el futuro

### Objetivos:

- Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck—incluidas las que ocupan puestos de liderazgo—y avanzar en iniciativas de inclusión y diversidad en toda la empresa para 2025
- Equipar a nuestros empleados y empleadas para las futuras necesidades del lugar de trabajo y de liderazgo, incluyendo la actualización y el reciclaje de conocimientos, invirtiendo 200 millones de dólares en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para 2025
- Ampliar las oportunidades de compromiso de empleados y empleadas, incluyendo iniciativas comunitarias impulsadas por los empleados y empleadas, y un programa de retroalimentación a nivel de toda la compañía para 2025

A lo largo de 2020, nos centramos en avanzar hacia nuestros nuevos objetivos y en concluir los pasos finales de los objetivos de diversidad y relaciones con los empleados y empleadas para 2020 dentro de nuestra anterior estrategia de sustentabilidad. Estos objetivos, que concluyeron el 31 de diciembre de 2020, incluían:

Hacia fines de 2020:

- Construir una fuerza laboral diversa que incluya más mujeres y Pueblos Indígenas
- Desarrollar líderes que puedan gestionar con confianza y eficacia operaciones seguras, respetuosas y productivas

Para más información sobre nuestros objetivos de estrategia de sustentabilidad actuales y nuevos, consulte la sección [estrategia de sustentabilidad](#) de nuestro sitio web.

Informamos anualmente en nuestro reporte sobre nuestros resultados con respecto a estos indicadores y sobre nuestros avances en los objetivos de gestión de la diversidad y de los empleados y empleadas.

## Programas de desarrollo en Teck

| Programa  | ¿Qué es?  | ¿Por qué lo hacemos?   | ¿Cómo medimos la eficacia?  |
|---|---|--|---|
| <b>Desempeño y Desarrollo</b>                                 | Marco a través del cual los empleados y empleadas asalariados tienen conversaciones periódicas sobre el desempeño, el desarrollo y la carrera profesional con sus supervisores.   | Comunicar, clarificar y alinear las prioridades de negocios con las expectativas de desempeño y desarrollo individuales, para proporcionar una retroalimentación significativa sobre el desempeño del trabajo y contribuir al desarrollo de los empleados y empleadas en consonancia con las aspiraciones profesionales individuales y las necesidades de la empresa | Realizar una encuesta bienal sobre la eficacia, analizar los resultados y centrarse en la mejora a partir de los comentarios de los empleados y empleadas.  |
| <b>Liderando para el Futuro (LFF, por su sigla en inglés)</b> | Los objetivos que se siguen en la Central de Personas están directamente vinculados a los objetivos de los planes de negocio anuales y quinquenales.  | Nuestros programas de desarrollo del liderazgo son cruciales para el crecimiento de nuestro negocio y para nuestro éxito futuro. Estos programas garantizan que nuestra próxima generación de líderes esté preparada para liderar, vivir los valores de Teck y dar a nuestro negocio una ventaja competitiva.  | Hacer un seguimiento del número de empleados y empleadas que participan en los programas, haciendo hincapié en la diversidad. A través de historias de impacto empresarial, informes 360° y seguimiento de la mejora de las competencias, también hacemos un seguimiento de la retención, el movimiento y las promociones de participantes previos en el programa y su eficacia como líderes. |
| <b>Liderando para la Excelencia (LFX)</b>                     | Un programa basado en cohortes que se desarrolla a lo largo de nueve meses, en los que los participantes asisten a tres módulos. Este programa está diseñado para líderes y supervisores de primera línea de Teck.  |  |   |
| <b>Liderando Juntos</b>                                       | Un programa basado en una cohorte que tiene lugar durante seis meses, en el que los participantes asisten a dos módulos con coaching en el intertanto. Este programa es para empleados y empleadas que son líderes de líderes. En muchas sedes, esto se traduce en Superintendentes, Gerentes o Supervisores Generales.   | Promover el desarrollo autodirigido y continuo de líderes, así como la transferencia de lo aprendido de regreso en la sede mediante la práctica deliberada de cambios de comportamiento específicos y mensurables, con el apoyo de una cultura de coaching.  |   |
| <b>Líderes Emergentes</b>                                     | Un programa basado en la sede para graduados de LFF y LFX. Los participantes se incorporan como "entrenadores" o "entrenados" y colaboran durante todo el proceso, desarrollando una amplia gama de competencias destinadas a mejorar el desempeño en la sede. Los participantes aplican la colaboración significativa en la sede a través de la práctica de un nuevo enfoque añadido: la Mentalidad de Innovación. | El programa está diseñado para identificar y preparar líderes de alto potencial para cargos de liderazgo en Teck.  | El éxito del programa se mide por el número de experiencias críticas anuales, asignaciones, rotaciones, traslados y ascensos. El éxito final del programa es el nombramiento de líderes senior en Teck a partir de esta reserva de talento, en lugar de contrataciones externas.  |