

Nuestra metodología sobre nuestra gente y nuestra cultura

¿A cuáles sitios de Teck se aplica este documento?

En este documento se resume nuestra metodología de gestión para nuestro personal, nuestra cultura de lugar de trabajo y equidad, diversidad e inclusión. Este documento se aplica a todos los sitios y proyectos controlados por Teck, incluidas las actividades de los contratistas. Esto no incluye las operaciones en las cuales Teck tenga o haya tenido una participación de la propiedad, pero no sea el operador principal.

Información de desempeño relacionada con nuestra gente y nuestra cultura: Consulte nuestro **Reporte anual de sustentabilidad**, disponible para descarga en nuestro sitio web.



Operaciones de Greenhills, Canadá. 2019.

Antecedentes

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

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 hace de Teck una mejor compañía. Aumentar la equidad de género y la inclusión brinda beneficios comerciales significativos, lo que incluye asegurar un canal de importantes habilidades y talentos de liderazgo, mejorar la salud y el bienestar, promover la innovación, aumentar la productividad, crear economías locales más resilientes y realzar la reputación corporativa.

A través del desarrollo, liderazgo y planificación de la sucesión de los empleados, trabajamos para garantizar que nuestra gente tenga la capacidad, competencia y oportunidad para crecer individualmente y contribuir al éxito de Teck. Nos enfocamos en mejorar la productividad y las relaciones con los empleados mediante el establecimiento de relaciones laborales constructivas. Nuestro objetivo es preparar líderes que gestionen con confianza y eficiencia operaciones seguras, respetuosas y productivas.

Gobernanza y rendición de cuentas

Rendición de cuentas y provisión de recursos

Teck está comprometida a establecer una cultura de seguridad física y psicológica, participación de empleados, desarrollo de empleados, liderazgo inspirador y apoyo a la equidad, diversidad e inclusión en nuestro lugar de trabajo. Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad se refleja en todos los niveles de nuestra compañía,

comenzando con nuestra Junta Directiva, que ha adoptado una Política de diversidad en la Junta Directiva que requiere la consideración del género de un candidato, la pertenencia a una minoría visible, herencia indígena y si un candidato se identifica como una persona con discapacidades, además de sus habilidades en el negocio, cualificaciones e historial profesional. La política también tiene un objetivo de inclusión de géneros que abarca a más del 70 % de la Junta Directiva. El Comité de Compensación y Talento de la Junta Directiva recibe actualizaciones sobre iniciativas de diversidad, incluido un reporte cada año sobre la revisión anual de equidad de género en los pagos de Teck.

Los siguientes líderes sénior a nivel corporativo participan en la implementación de la gestión de equidad, diversidad e inclusión, y nuestro personal:

- El vicepresidente sénior (SVP) y director de Recursos Humanos, quien está bajo supervisión del presidente y director ejecutivo, es responsable de la gestión de los recursos humanos y de nuestra estrategia global de personal, la cual es implementada por los equipos de recursos humanos y de gestión en nuestra oficina central y nuestras operaciones.
- El director de Inclusión y Diversidad está bajo supervisión directa del SVP y director de Recursos Humanos y es responsable de liderar nuestra estrategia e iniciativas de equidad, diversidad e inclusión, a fin de continuar construyendo una fuerza laboral sólida y diversa que esté comprometida y contribuya a las metas sociales y económicas de Teck, según se establece en nuestra Política de equidad, diversidad e inclusión.
- Nuestro Comité de Lugar de Trabajo Respetuoso está bajo supervisión de la Junta Directiva y es responsable de asegurar que Teck tenga un lugar de trabajo seguro y respetuoso a través de nuestras estrategias, políticas y prácticas.

Políticas y estándares

Nuestro [Código de conducta sustentable](#) establece nuestro compromiso con la sustentabilidad, incluida la reivindicación de derechos laborales y la creación de un lugar de trabajo respetuoso, y nuestro compromiso con integrar la sustentabilidad en todas nuestras actividades.

La [Política de equidad, diversidad e inclusión](#) de Teck refleja nuestro compromiso con la promoción y el fomento de una fuerza laboral inclusiva y diversa. Nuestro enfoque en la equidad, la diversidad y la inclusión está alineado con los valores centrales de Teck de integridad, respeto, seguridad y valentía. Esto también se refleja en nuestro [Código de ética](#) y nuestro [Código de conducta sustentable](#).

La [Política de lugar de trabajo respetuoso](#) de Teck afirma nuestro compromiso con crear un lugar de trabajo seguro, inclusivo y saludable en el que cada persona sea tratada con dignidad y respeto. Otras políticas que guían nuestra metodología para promover un lugar de trabajo respetuoso, equitativo, diverso e inclusivo incluyen nuestra [Política de derechos humanos](#) y [Política de pueblos indígenas](#).

Los estándares relacionados con sustentabilidad de Teck (Estándares de sustentabilidad) detallan el marco para la identificación y gestión efectiva de los riesgos y oportunidades de sustentabilidad, incluidos aquellos relacionados con nuestro personal y cultura del lugar de trabajo.

Afiliaciones, asociaciones y compromisos externos

Las normas y mejores prácticas externas dan forma a nuestro trabajo en recursos humanos:

- [Consejo Internacional de la Minería y los Metales \(International Council on Mining and Metals, ICMM\)](#): una asociación global de la industria que representa a las compañías internacionales líderes en minería y metales que tienen la obligación de implementar los principios del ICMM, las declaraciones de posición y las expectativas de desempeño.
- [Asociación Minera de Canadá \(Mining Association of Canada, MAC\)](#); [Hacia una minería sustentable \(TSM\)](#): una asociación de la industria canadiense que promueve el desarrollo de la minería y el procesamiento de minerales del país, trabaja con gobiernos en políticas aplicables al sector y promueve el valor que aporta la minería a la economía y a la vida diaria de los canadienses y, al mismo tiempo, opera de forma responsable mediante el uso de los protocolos de Hacia una minería sustentable.
- [The Copper Mark](#): un marco de garantía multimetales desarrollado por la Asociación Internacional del Cobre para promover prácticas responsables y demostrar la contribución de la industria de los minerales de transición a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Los criterios de The Copper Mark incluyen criterios relacionados con la integridad comercial, trabajo infantil, trabajos forzados, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, horas de trabajo, remuneración, derechos humanos y seguridad.
- [Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera \(Mining Industry Human Resources, MiHR\)](#): un reconocido líder en el desarrollo y la implementación de soluciones de recursos humanos a nivel nacional.
- [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#): una agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos miembro, empleadores y trabajadores en la búsqueda común de justicia social y derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente; Teck incorpora varias normas de la OIT en nuestras prácticas.

- [Equidad de género en labores mineras \(Gender Equity in Mining Works\)](#): ayuda a las compañías a crear una industria de la minería y los minerales donde mujeres y hombres tengan las mejores oportunidades para realizar grandes aportes y tener carreras fructíferas.
- [Plan de acción canadiense para las mujeres en la minería \(Women in Mining National Action Plan\)](#): facilita la entrega de asistencia a mujeres en áreas impactadas por minas quienes enfrentan crecientemente problemas socioeconómicos provocados por las actividades mineras.
- [Club del 30 %, Canadá \(30 % Club Canada\)](#): propicia que los presidentes de Juntas y los CEO logren un mejor equilibrio de género a nivel de Juntas al igual que en los niveles de gerencia sénior.
- [ONU Mujeres](#): Teck y ONU Mujeres suscribieron una sociedad de varios años y 1 millón de USD en 2016 para fomentar el empoderamiento de las mujeres indígenas en Chile; en 2022, la sociedad se extendió a través de una inversión adicional de 5 millones de USD para el Programa Originarias de ONU Mujeres.
- [La fundación Minerva](#): una organización que apoya a mujeres y niñas en Columbia Británica, Canadá, para que adquieran la confianza y las habilidades que necesitan para alcanzar su potencial de liderazgo.
- [Red Ejecutiva de Mujeres \(Women's Executive Network, WXN\)](#): organización que promueve el desarrollo, avance y reconocimiento de las mujeres en Canadá.
- [Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión](#): Teck es un Socio Empleador de esta red comercial inclusiva que suministra servicios de investigación, aprendizaje y asesoría para diversidad en el lugar de trabajo e inclusión en Canadá.
- [Pride at Work Canada](#): Como socio orgulloso de esta organización, Teck respalda la inclusión de LGBTQ2S+.
- [Pride Connection Chile](#): Teck es la primera compañía minera en esta red de compañías que busca promover los espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar vínculos para atraer talento LGBTQ2S+ a sus diferentes organizaciones miembro.
- [Red de Empresas Inclusivas \(ReIN\) Chile](#): Teck es la primera compañía minera en esta red inclusiva de compañía que busca incorporar personas con discapacidad en la fuerza laboral.
- [Forum for Women Entrepreneurs](#): sociedad de beneficencia domiciliada en Canadá que promueve, educa, orienta y conecta a emprendedoras que se identifican como mujeres en Canadá, promoviendo las economías fortalecidas y comunidades desfavorecidas.

Metodología sobre la gestión de nuestra gente y nuestra cultura

Equidad, diversidad e inclusión

Fomentar una fuerza laboral inclusiva y diversa contribuye a nuestra innovación y éxito gracias a la exposición a un mayor número de perspectivas e ideas, ayuda a atraer un conjunto de candidatos más amplio, mejora la retención de empleados y refleja de mejor forma la diversidad de las comunidades en las cuales operamos. La inclusión y la diversidad también fortalecen una cultura de seguridad, uno de nuestros valores centrales.

Teck reconoce que, históricamente, las mujeres han estado representadas de manera insuficiente en el sector



Highland Valley Copper, Canadá. 2015.

minero, de modo que estamos trabajando para aumentar la cantidad de mujeres en toda nuestra organización, con un enfoque en roles operativos, técnicos y de liderazgo. En términos de contratación, llevamos a cabo programas de equidad, diversidad e inclusión para el personal de recursos humanos en Norteamérica y Chile para mejorar las competencias de liderazgo inclusivo y de realización de entrevistas. Llevamos a cabo campañas de reclutamiento en persona y virtuales para enfocarnos en grupos de talentos de mujeres. También respaldamos programas de mentoría a través de asociaciones, como el proyecto de Athena Pathways, enfocado en mujeres en campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Estamos utilizando inteligencia artificial (IA) y plataformas de tecnología para apoyar las tareas de atracción y reclutamiento de candidatos subrepresentados. Usamos IA para analizar descripciones de trabajo a fin de garantizar un tono de neutralidad de género o femenino cuando corresponda, y plataformas de inteligencia de talentos para propugnar por la eliminación de sesgos en el proceso de contratación al ofrecer evaluación a los solicitantes de trabajo.

Estos programas han ayudado a atraer y retener a una mayor cantidad de mujeres en Teck. También implementamos diversos programas de capacitación sobre equidad, diversidad e inclusión, los cuales varían en función del sitio la y operación.

Teck apoya con plena convicción la inclusión en el lugar de trabajo. En Chile, hemos hecho todos los esfuerzos necesarios para apoyar la Ley de Inclusión Laboral, que promueve la inclusión de personas con discapacidad en la fuerza laboral. Nuestras oficinas en Santiago (Corporativa y Operaciones Integradas Remotas de QB) han sido diseñadas para brindar accesibilidad independiente.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

El programa de FlexWork@Teck de Teck proporciona directrices para respaldar el trabajo remoto para empleados en funciones laborales adecuadas para una porción de sus horas de trabajo, con un enfoque específico sobre grupos de empleados de respaldo, incluidos padres y empleados con condiciones de salud subyacentes. El programa proporciona a los empleados y empleadas la 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.

Las Pautas Corporativas de FlexWork@Teck actualmente se aplican a las oficinas de Teck en Calgary, Santiago (excluyendo QB), Spokane, Toronto y Vancouver. El programa tiene dos dimensiones principales, ambas pueden ser "ad

hoc" o con acuerdos programados:

- Dónde trabajamos (p. ej., trabajo desde casa vs. desde la oficina, también se conoce como trabajo remoto)
- Cuándo trabajamos (p. ej., modificación de las horas de trabajo en un día, distribución de horas dentro de una semana de trabajo, lo que también se conoce como horario flexible)

Los empleados y supervisores pueden establecer mutuamente algunos acuerdos flexibles, con niveles graduales de flexibilidad que requieren aprobaciones de escalamiento, lo cuales pueden llegar incluso hasta la gerencia sénior. Cuando sea razonable, la gerencia buscar ajustar las solicitudes de flexibilidad para ayudar a empoderar a los supervisores y empleados para determinar cómo, cuándo y dónde trabajan. Adicionalmente, Teck ofrece trabajo a medio tiempo para ciertos empleados que desean o necesitan trabajar menos de una jornada completa, con lo cual da a las personas la flexibilidad necesaria para gestionar su trabajo y sus vidas.

Teck también cuenta con otros programas adecuados para familias que varían en función de la ubicación y el grupo de empleados. Estos incluyen programas de becas escolares para niños o dependientes de empleados y jubilados, beneficios de fuero maternal o parental, y una Cuenta de gastos personales anual. La Cuenta de gastos personales anual de Teck puede ser usada por empleados que residen en Canadá y sus familias para actividades y membresías relacionadas con deportes, cuidado de menores, cuidado de personas mayores, cuidado de mascotas, educación y desarrollo personal, equipos y soluciones de seguridad, y más.

Puesto que obtener servicios de cuidado infantil es algo cada vez más complejo en muchas regiones donde Teck opera, tenemos un acuerdo de colaboración con Kids & Company, quienes ofrecen servicios de guardería y cuidados de menores en caso de emergencia en más de 110 ubicaciones de Canadá y en algunas ubicaciones en los Estados Unidos.

Fuero maternal y parental

En Canadá, seguimos requisitos legislados para suministrar fuero maternal y paternal para empleados que cumplan los debidos requisitos.¹ En el caso de los empleados asalariados en Canadá, Teck paga a la madre que dé a luz un monto equivalente a la diferencia entre un 100 % de su salario base de licencia prematernidad (prorrrateado para medio tiempo) y su beneficio de Licencia de maternidad con seguro de empleo como prima complementaria, hasta un período máximo de 19 semanas, con base en el periodo de fuero

¹ Employment Insurance Maternity and Parental Benefits (Beneficios laborales de maternidad y parentales). Gobierno de Canadá. 2022.

parental estándar. El seguro de empleados (Employment Insurance, EI) requiere un periodo de espera de una semana antes de que se procese el primer pago. Teck también suministra 17 semanas de complemento remunerado para nuestros empleados remunerados por horas sindicalizados en HVC, así como para empleados remunerados por horas sindicalizados y empleados asalariados sindicalizados en Trail.

En Chile, seguimos los requisitos legislativos para fuero maternal o paternal. También suministramos un complemento para la madre biológica durante 30 semanas, comenzando con seis semanas de fuero prenatal (12 semanas, de las 30 semanas, pueden ser compartidas por uno de los padres).

En los EE. UU., damos 16 semanas de licencia de recuperación remunerada a la madre que dé a luz, inmediatamente después del nacimiento de su hijo, para todos los empleados regulares. Después de la licencia de recuperación de 16 semanas, la madre que da a luz tendría derecho a cualquier licencia federal o estatal existente con normalidad.

Para un mayor respaldo a nuestras empleadas, también ofrecemos espacios de lactancia y habitaciones de bienestar para amamantar y extraerse leche en la mayoría de las instalaciones de Teck. Las habitaciones de bienestar son espacios flexibles que permiten a nuestros empleados o empleadas tomar tiempo para lactancia, rezar, meditar, tener citas médicas virtuales y satisfacer otras necesidades de salud mental.

Apoyo al bienestar mental en Teck

En Teck, la salud mental es un componente importante de nuestra meta de que todos y todas regresen a casa sanos y salvos todos los días. Nuestro Programa de asistencia para empleados y familiares (Employee Family Assistance Program, EFAP), que está disponible a nivel global para todos los empleados y sus dependientes, suministra recursos y asistencia para ayudar a mantener una buena salud mental y apoyar el bienestar general. Esto incluye el acceso gratuito a profesionales de salud mental para asesoramiento en persona y de manera virtual, para necesidades de corto plazo; apoyo para el estrés derivado de duelo o pérdida de un ser querido, situaciones de crisis, problemas familiares y de relaciones, y desafíos en el lugar de trabajo; servicios relacionados con la nutrición; y servicios para asesoramiento financiero y jurídico. También proporcionamos servicios de asistencia sanitaria a distancia en los EE. UU., Canadá y Chile, donde tenemos la mayor cantidad de nuestros empleados. En Canadá, también ampliamos el programa Best Doctors a todos los empleados y sus familias (incluidos los padres y los parientes políticos), que incluye su Navegador de Salud Mental. Los usuarios pueden acceder a estos servicios de salud virtuales para hablar y buscar asesoramiento de médicos, lo que incluye psicólogos y psiquiatras. Esto también cuenta con el respaldo de una mayor cantidad de beneficios de salud extendidos para asesoramiento clínico. Para dar respaldo a nuestro compromiso continuo con la salud mental y el bienestar, Teck da a los empleados acceso a [Calm](#), una aplicación de bienestar líder en su campo.

Combate de la discriminación y el acoso

En Teck, valoramos y celebramos la diversidad, y estamos comprometidos a ofrecer un entorno laboral en el que los empleados son tratados con dignidad y respeto. La [Política de lugar de trabajo respetuoso](#) y el [Código de ética](#) reconocen que todos los empleados tienen un derecho de trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso sexual, violencia y acoso basado en el género, hostigamiento

y acoso, violencia y represalias. La discriminación no es aceptable en Teck, y se considera que va en contravía de los valores compartidos reflejados en nuestra Política de equidad, diversidad e inclusión, nuestra Política de lugar de trabajo respetuoso y nuestro código de ética. Como parte de nuestro compromiso con un lugar de trabajo que esté libre de acoso y discriminación, exigimos que todos los empleados y contratistas participen en Capacitaciones de lugar de trabajo respetuoso. Reforzamos con regularidad la capacitación y nuestras directrices para mantener un lugar de trabajo respetuoso a través de reuniones de equipo y juntas sobre temas de seguridad.

Teck respeta y valora las diferencias de edad, origen étnico, origen o herencia indígena, capacidades físicas y mentales, creencias, idioma, género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, educación, nacionalidad, origen y cultura social, u otras características personales.

Al mismo tiempo, también reconocemos que existe racismo sistemático y otras formas de discriminación, y que las industrias y sociedades (incluida Teck) deben hacer más para mejorar la diversidad y la representación en todos los niveles. Nuestro compromiso es continuar escuchando, aprendiendo y mejorando. Luchar contra la discriminación es nuestra responsabilidad compartida, y continuaremos trabajando para alcanzar una mayor equidad y la inclusión en nuestros lugares de trabajo y comunidades.

Retroalimentación de empleados

La identificación de problemas o violaciones de nuestras políticas y expectativas, y la rápida resolución de estas para evitar que aumenten o se repitan, beneficia a todos los trabajadores y al medioambiente del lugar de trabajo.

Nuestros empleados, contratistas y proveedores tienen la obligación de denunciar cualquier violación, o posible violación, de nuestro código de ética a través de nuestro programa Hacer lo correcto (Doing What's Right), el cual incluye un portal web y una línea directa para denunciantes que son gestionados por 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 cuales tenemos empleados, a fin de ofrecer un medio confidencial y seguro para que nuestros empleados reporten de manera anónima sus inquietudes acerca de conductas que pueden ir en contra de nuestros valores y estándares. Los empleados también pueden reportar inquietudes directamente a sus supervisores, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Asuntos Jurídicos y el presidente del Comité de Auditoría.

No toleramos ningún tipo de represalia contra los empleados que planteen sus preocupaciones. Todos los alegatos de acoso o intimidación reportados a través de la línea de atención/portal web o en persona son investigados. Si así se requiere, se tomarán medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir el despido. Consulte [Nuestra metodología de conducta empresarial](#) para obtener más información sobre el programa *Hacer lo correcto*.

Teck ofrece mecanismos de respuesta en cada operación y proyecto, y en cada región de exploración para garantizar específicamente que aquellas personas que deseen proporcionar retroalimentación (ya sea que se trate de un comentario, pregunta, preocupación, queja o felicitación) puedan hacerlo fácilmente y, si lo desean, anónimamente. Para obtener más información, consulte [Nuestra metodología de relaciones con las comunidades](#).

También solicitamos regularmente retroalimentación de nuestro personal, lo que incluye retroalimentación sobre cambios y proyectos específicos. Realizamos nuestra Encuesta bienal de Inclusión y Compromiso, que sirve como mecanismo de retroalimentación clave para todos los empleados y empleadas regulares y a plazo fijo. El Índice de compromiso de los empleados refleja el sentimiento de los empleados en relación con el sentimiento involucrado, habilitado y potenciado.

Relaciones laborales

La minería es una industria muy sindicalizada y aspiramos a desarrollar nuestras relaciones con los sindicatos y con nuestros empleados sindicalizados a niveles tanto local como nacional. Nos relacionamos con nuestros sindicatos de manera habitual en todas nuestras operaciones.

Reconocemos plenamente los derechos de los empleados a la libertad de asociación y unirse libremente a sindicatos gremiales, y hemos incorporado este principio de protección de derechos en nuestros Estándares de sustentabilidad.

Todas las operaciones sindicalizadas tienen comités de empleados con representación de sus respectivos sindicatos. Por ejemplo, un 100 % de las ubicaciones cuentan con un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional. Algunos ejemplos de otros comités en nuestras operaciones incluyen los comités de Trabajadores y Gerencia, Capacitación, Aprendizaje, Quejas y Subcontratación.

Operamos en jurisdicciones donde hay bajo riesgo de interferencia a los derechos de los empleados para ejercer la libertad de asociación o negociación colectiva. Nuestros Acuerdos de negociación colectiva son de disposición pública e incluyen información sobre mecanismos para presentación de quejas y reclamos, salud y seguridad, horarios de trabajo, salarios y más. Las condiciones de empleo para nuestros trabajadores por hora no sindicalizados se construyen según acuerdos de negociación colectiva que cubren a los empleados sindicalizados, mientras que las condiciones de empleo de otros empleados asalariados no sindicalizados se basan en una oferta competitiva de recompensas totales.

Nos aseguramos de que nuestros plazos mínimos de preaviso cumplan o excedan aquellos estipulados por la legislación de normas de empleo correspondientes. Los plazos mínimos de preaviso también pueden especificarse en los convenios colectivos. Para garantizar que no se produzca acoso contra miembros de sindicatos, tenemos implementadas políticas específicas de cada sitio junto con medidas de no discriminación globales o para cada sitio que son específicas de cada convenio colectivo.

Teck implementa medidas para informar a los trabajadores sobre sus derechos sindicales. A todos los empleados de unidades de negociación colectiva recién contratados se les informa sobre cómo contactar a su sindicato, se les orienta sobre sus derechos clave de asociación sindical bajo su acuerdo colectivo, y se les entrega una copia del acuerdo o se les informa del lugar en el que pueden acceder a este y a otra información de tipo sindical.

Además del proceso de retroalimentación para toda la compañía y de nuestra [Política de lugar de trabajo respetuoso](#), algunos sitios cuentan con políticas específicas contra el hostigamiento y el acoso que posibilitan una

investigación conjunta cuando está involucrado un empleado sindicalizado. La legislación correspondiente de derechos humanos y de indemnización por accidentes del trabajo también rige a Teck en las áreas donde operamos.

Retención, capacitación y desarrollo

Puesto que operamos en condiciones del mercado que requieren que aumentemos la productividad, el compromiso de los empleados sigue siendo parte integral de nuestra empresa. Nos enfocamos en mejorar el relacionamiento en Teck mediante un paquete de recompensas total competitivo, el respaldo del bienestar general de los empleados, procesos de revisión de desempeño colaborativos, oportunidades de desarrollo de empleados y prácticas de relaciones laborales.

Remuneración de los empleados

El compromiso de Teck es ofrecer un sueldo digno y justo a todos los empleados y contratistas que sea superior al sueldo mínimo local en todas nuestras operaciones. Monitoreamos el mercado del empleo para garantizar que mantenemos una oferta total de recompensas competitiva que al mismo tiempo atraiga y retenga a los empleados necesarios ahora y en el futuro. Llevamos a cabo una revisión de sueldos dignos para todos nuestros empleados y empleadas asalariados en Canadá, EE. UU. y Chile, donde se encuentran nuestras operaciones. 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.² En la revisión más reciente se encontró que, en general, Teck suministra salarios competitivos, y que los salarios de nuestros empleados con más bajos ingresos en Canadá, Chile y los EE. UU. están por encima del sueldo digno en cada uno de estos países.

Las revisiones de equidad de género en los pagos desde 2017 han indicado que no hay problemas sistemas de equidad de género en los pagos al interior de Teck. Para garantizar que el análisis se realizara de manera rigurosa y estructurada, el proceso contó con la revisión de agentes externos. Cada año llevamos a cabo revisiones de equidad de género en los pagos.

Revisiones de desempeño, capacitación de empleados y desarrollo de liderazgo

Cada año, todos los empleados regulares, asalariados, activos y de tiempo completo participan en revisiones formales de desempeño, desarrollo y carrera profesional que se documentan en nuestro sistema Central de Personas. El proceso se enfoca en conversaciones significativas entre empleados y supervisores acerca de desempeño, desarrollo y carrera profesional para impulsar el crecimiento individual y el éxito comercial. Las revisiones a mitad de año y final de año permiten a los empleados y gerentes evaluar su progreso y calificar su rendimiento frente a nuestros Perfiles para el éxito en el liderazgo y declaraciones de propósito y valor. En la siguiente tabla se indican más perspectivas sobre el programa de gestión de desempeño.

Además, Teck suministra herramientas adicionales para promover el desarrollo de los empleados, lo que incluye:

- **Las encuestas de retroalimentación de 360 grados** son otra herramienta para recopilar calificaciones y retroalimentación anónimos de compañeros de trabajo y líderes.

² Con base en 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 (ON) https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region; Canadá (BC) https://www.livingwageforfamilies.ca/living_wage2021; Chile <https://wageindicator.org/salary/living-wage/chile-living-wage-series-september-2019>.

Programas de desarrollo en Teck

Programa	¿Qué es?	¿Por qué lo hacemos?	¿Cómo medimos la eficacia?
Desempeño y desarrollo	Marco a través del cual los empleados asalariados mantienen conversaciones periódicas sobre desempeño, desarrollo y carrera profesional con sus supervisores. Las metas con seguimiento en Central de Personas (People Central) están directamente vinculadas con las metas en los planes de negocios anuales y de cinco años.	Para comunicar, aclarar y alinear prioridades comerciales con las expectativas individuales de desempeño y desarrollo, para brindar retroalimentación significativa sobre el desempeño laboral y para contribuir al desarrollo del empleado que concuerde con las aspiraciones profesionales individuales y las necesidades comerciales.	Resultados de análisis de estudios bienales y enfoque en mejora basado en la retroalimentación de empleados.
Liderar para el Futuro (Leading for the Future, LFF)	Un programa basado en grupos de estudio que se lleva a cabo durante nueve meses, en los que los participantes asisten a tres módulos. Este programa está diseñado para supervisores y líderes de primera línea en todo Teck.	Nuestros programas de desarrollo del liderazgo son fundamentales para nuestro crecimiento comercial y para nuestro éxito futuro. Estos programas garantizan que nuestra próxima generación de líderes esté preparada para liderar, para poner en práctica los valores de Teck y para brindarle a nuestra empresa una ventaja competitiva.	Hacemos un seguimiento de la cantidad de empleados que participan en los programas, con un énfasis en la diversidad. Mediante historias de impacto comercial, reporte de 360° y seguimiento de mejoras de competencias. Teck también hace un seguimiento de la retención, movimiento y ascensos de los anteriores participantes del programa y la eficacia de estos como líderes.
Liderar para la Excelencia (Leading for Excellence, LFX)	Un programa basado en grupos de estudio que se lleva a cabo durante seis meses, en los que los participantes asisten a tres módulos con coaching provisional. Este programa es para empleados que son líderes de líderes. En muchos sitios, esto se refiere al superintendente, gerente o supervisor general.		
Liderar Juntos	Un programa basado en cada sitio para graduados de Liderar para el Futuro y Liderar para la Excelencia. Los participantes se unen como “entrenadores” o “entrenados” y colaboran durante todo el proceso, desarrollando una amplia gama de competencias destinadas a mejorar el desempeño in situ. Los participantes aplican una colaboración significativa in situ a través de la práctica de un enfoque recientemente agregado: la mentalidad de innovación.	Para fomentar el desarrollo permanente de líderes autodirigidos y la transferencia de aprendizaje de vuelta al sitio a través de una práctica deliberada de cambios específicos y medibles en el comportamiento, apoyada por una cultura de coaching.	
Líderes emergentes (Emerging Leaders)	Un programa basado en grupos de estudio con cinco módulos de cuatro días que se lleva a cabo durante 12 meses. Los participantes se seleccionan en función de su potencial futuro; antes de iniciar el programa, se identifican sus fortalezas y brechas de desarrollo en un centro de evaluación. Después del programa, los planes de desarrollo de los participantes se revisan anualmente para garantizar que se identifiquen e implementen oportunidades de desarrollo acelerado.	El programa está diseñado para identificar y preparar líderes de alto potencial para roles de liderazgo sénior en Teck.	El éxito del programa se mide por el número de experiencias, asignaciones, rotaciones, transferencias y ascensos críticos de manera anual. El éxito final del programa es el nombramiento de líderes sénior en Teck a partir de este conjunto de talentos, en lugar de recurrir a las contrataciones externas.

- **La gestión continua del desempeño y retroalimentación** ofrece la capacidad de crear actividades y logros vinculados a objetivos de desempeño y desarrollo a través de formularios de revisión anual

Teck está comprometida a promover el desarrollo continuo de nuestro personal, haciendo énfasis deliberado en cultivar el desarrollo de liderazgo y habilidades técnicas. Teck ofrece un amplio grupo de oportunidades de capacitación a todos los empleados, que abarca desde educación general en negocios, gestión de cambios, gestión de proyectos, liderazgo inclusivo, capacitación en primeros auxilios, rescates mineros, formación en manutención, operación de equipos y protocolos para espacios confinados, así como un diverso rango de programas medioambientales y de seguridad. Además, se recomienda a nuestros empleados

buscar capacitación adicional de conformidad con sus políticas de asistencia educativa.

Nuestra metodología de desarrollo de liderazgo se canaliza fundamentalmente a través de cuatro programas diferentes: Liderar para el Futuro, Liderar para la Excelencia, Liderar Juntos y Líderes Emergentes. Adicionalmente, damos acceso a recursos de capacitación en línea mediante un proveedor externo, lo que promueve la mejora de habilidades y conocimiento esenciales para cargos actuales y futuros. Dentro de Canadá, la compañía patrocina a los empleados que buscan adelantar su educación de negocios mediante un diploma de postgrado en administración de empresas y un programa ejecutivo de maestría en administración de empresas.

Transferencia de conocimientos y planificación de la sucesión

Cada empleado tiene un conjunto único de experiencias, habilidades y conocimientos, el cual es crucial preservar ya que los empleados pasan por distintos roles o abandonan la organización. Realizamos revisiones de los sistemas de transferencia de conocimientos para comprender operacionalmente cómo estamos abordando este problema, qué sistemas están implementados, cómo compartir mejores prácticas y qué áreas necesitan mejora.

Además de la transferencia de conocimientos, Teck tiene un sólido programa de gestión de sucesión, que está estructurado de forma intencional para mejorar la disponibilidad de candidatos bien preparados y garantizar la continuidad de nuestras actividades comerciales. El programa incluye dos procesos formales: planificación de sucesión y desarrollo en la primavera, y una revisión de talentos en otoño. Durante este tiempo, la empresa evalúa y calibra las calificaciones de los talentos, nominaciones de sucesiones, acciones de desarrollo y el impacto de riesgos en varios niveles organizativos.

Transición postcierre

En caso del cierre de un sitio, Teck, cuando sea posible, ofrecerá a los empleados afectados un empleo alternativo en otra ubicación de la compañía o suministrará servicios de transición para ayudar a los empleados desplazados a encontrar un empleo alternativo adecuado.

Nuestros objetivos y compromisos

Nuestra estrategia de sustentabilidad define nuestras metas en relación con la mejora de la cultura del lugar de trabajo, incluida la equidad, la diversidad y la inclusión, en nuestras operaciones.

Prioridad estratégica:

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

Metas:

- Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck, incluyendo mujeres en puestos de liderazgo, y avanzar en las iniciativas de equidad, diversidad e inclusión en toda la compañía para el año 2025.
- Preparar a nuestros empleados para las futuras necesidades de liderazgo y lugar de trabajo, lo que incluye la mejora y reciclaje de habilidades, mediante la inversión de 200 millones de CAD en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para el año 2025
- Ampliar las oportunidades de relacionamiento con los empleados, lo que incluye las iniciativas comunitarias impulsadas por los empleados y un programa de retroalimentación en toda la compañía, para el año 2025

Para obtener más información sobre las metas de estrategia de sustentabilidad, consulte la sección [Estrategia de sustentabilidad](#) de nuestro sitio web.

Informamos sobre nuestro desempeño en función de estos indicadores y nuestro progreso con miras a nuestras metas relacionadas con Nuestra gente de forma anual en nuestro [Reporte de sustentabilidad](#).

Aseguramiento relacionado con la gestión de la equidad, la inclusión y la diversidad, y nuestra gente

Teck emplea una metodología eficaz, eficiente, enfocada en el riesgo e integrada para las actividades de aseguramiento, que garantiza que los controles internos sean diseñados de forma adecuada y operen de manera eficaz. Estas actividades de aseguramiento incluyen:

- Evaluaciones de riesgos y verificación de controles en sitios y unidades de negocios.
- Auditorías internas sobre sustentabilidad y revisiones de eficacia a mediano plazo realizadas en los sitios por parte del equipo de Aseguramiento de Sustentabilidad de Teck.
- Auditorías corporativas internas anuales llevadas a cabo por el equipo de Aseguramiento y Asesoría de Teck.
- Aseguramiento externo por parte de auditores independientes para requisitos normativos y de membresía voluntaria pertinentes.

Después de cada uno de estos procesos, los equipos de gerencia correspondientes usan los resultados para sustentar las futuras medidas y el proceso de planificación de cinco años de Teck.

Aseguramiento relacionado con la gestión de la equidad, la inclusión y la diversidad, y nuestra gente

Tipo	Organización	Elementos revisados
Interna	Teck (auditorías de sustentabilidad basadas en el riesgo)	• Acatamiento de requisitos normativos y de permisos • Eficacia de controles basados en perfil de riesgo • Estándares de sustentabilidad
Externa	Consejo Internacional de la Minería y los Metales: Garantía de reporte de sustentabilidad y expectativas de desempeño	• Cantidad total de empleados y empleadas, temporales y permanentes, que trabajan en operaciones y oficinas de Teck • Cantidad total de mujeres, temporales y permanentes, que trabajan en operaciones y oficinas de Teck • Cantidad total de nuevas disputas importantes • Principio 3: Respeto de los derechos humanos y los intereses, las culturas, las costumbres y los valores de los empleados y las comunidades afectados por nuestras actividades (Expectativa de desempeño 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9)
Externa	Asociación Minera de Canadá: Garantía de Hacia una minería sustentable (TSM de MAC)	• Complementos de concordancia de abastecimiento responsable de TSM: ◦ Criterio 10: Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos humanos ◦ Criterio 11: Debida diligencia en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos ◦ Criterio 12: Reasentamiento ◦ Criterio 13: Seguridad y derechos humanos ◦ Criterio 14: Derechos laborales ◦ Criterio 16: Remuneración y condiciones de empleo ◦ Criterio 17: Diversidad y mujeres en la minería
Externa	The Copper Mark	• Área temática 2: Integridad comercial • Área temática 5: Trabajo infantil • Área temática 6: Trabajo forzoso • Área temática 7: Libertad de asociación y de negociación colectiva • Área temática 8: Discriminación • Área temática 10: Horario de trabajo • Área temática 11: Remuneración • Área temática 26: Derechos Humanos • Área temática 27: Seguridad y derechos humanos