

Nuestra gente y nuestra cultura

Aspectos destacados de 2023

▶ Fortalecimos la diversidad de la fuerza laboral; las mujeres representaron el **27 % de las nuevas contrataciones en 2023** y conforman el **24 %** del total de nuestra fuerza laboral, el **25 %** de la gerencia sénior²⁹ y el **36 %** de la Junta Directiva.

Más de 13 000 personas empleadas en toda nuestra compañía, y se han pagado **2000 millones de CAD** a empleados en concepto de salario y beneficios.

- ▶ Obtuvimos el reconocimiento como **uno de los 100 mejores empleadores de Canadá** por el programa Canada’s Top Employers de MediaCorp.
- ▶ Logramos la máxima calificación (**una calificación de A**) en “Mejores Lugares para Trabajar para el Talento LGBTI+” en Chile, por parte de Pride Connection Chile.

Indicadores GRI

2-7, 2-8, 2-21, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-30, 3-3, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, G4-MM4

Este tema es considerado material por nuestros empleados y por 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?

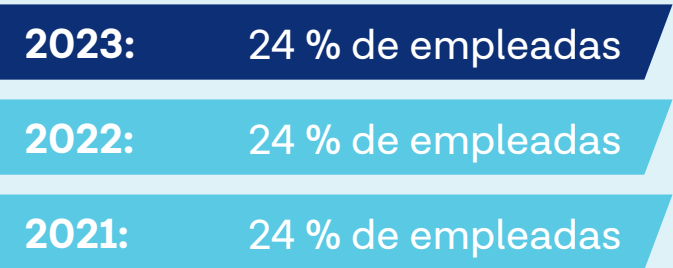
La información sobre cómo gestionamos los asuntos relacionados con las relaciones laborales, la retención, la capacitación y el desarrollo, así como la equidad, diversidad e inclusión (EDI), incluidas las políticas pertinentes, las prácticas de gestión, los sistemas y los límites de los temas, se puede [descargar en nuestro sitio web](#).

²⁹ Consulte la página 61 para conocer la definición de gerencia senior.

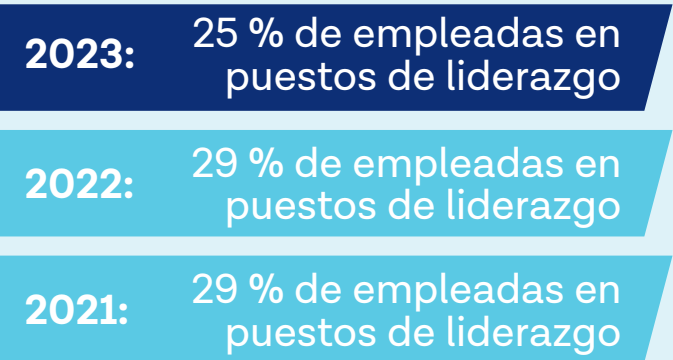


Indicadores de desempeño

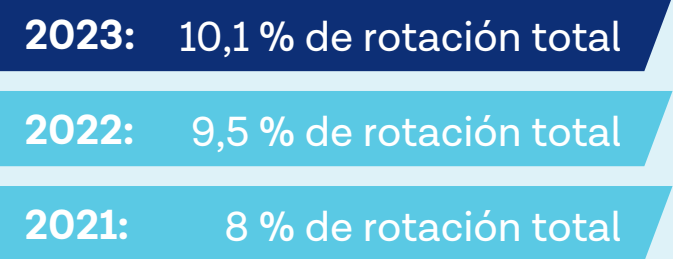
Indicador Porcentaje de empleadas.
Objetivo Aumentar el porcentaje de empleadas.



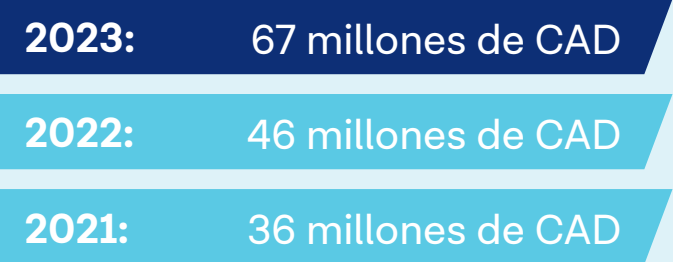
Indicador Porcentaje de empleadas en puestos de liderazgo.⁽¹⁾
Objetivo Aumentar el porcentaje de empleadas en puestos de liderazgo.



Indicador porcentaje total de rotación del personal.
Objetivo Mantener el porcentaje total de rotación del personal por debajo de un 10 % cada año.



Indicador Gasto de inversión anual en capacitación.



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

Nuestro desempeño relacionado con nuestra gente y nuestra cultura en 2023

Nuestros objetivos y compromisos Nos comprometemos a defender los derechos laborales, a crear un lugar de trabajo respetuoso y a tener una fuerza laboral inclusiva y diversa, como se establece en nuestra [Política de equidad, diversidad e inclusión](#), nuestra [Política de lugar de trabajo respetuoso](#) y en nuestro [Código de Conducta Sustentable](#). 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. Por ello, trabajamos conscientemente para generar un entorno que respete y valore la diversidad de las personas y de las comunidades a nuestro alrededor. En la siguiente tabla se resume nuestro desempeño en relación con nuestras nuevas metas y estrategia de sustentabilidad en cuanto a nuestra gente.

Metas de la estrategia de sustentabilidad	Estado	Resumen del progreso en 2023
Prioridad estratégica: Fomentar un lugar de trabajo donde todas las personas sean incluidas, valoradas y equipadas para el presente y el futuro.		
Meta: 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 2025.	En curso	Había 3115 mujeres trabajando en Teck a finales de 2023, lo que representa un 24 % del total de la fuerza laboral. Además, en 2023 un 27 % del total de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
Meta: Equipar a nuestros empleados para las futuras necesidades del lugar de trabajo y de liderazgo, incluyendo la mejora y renovación de habilidades, mediante la inversión de 200 millones de CAD en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para 2025.	En curso	397 líderes completaron uno de nuestros programas de desarrollo del liderazgo. Se invirtieron 67 millones de CAD en capacitación y desarrollo en 2023; un total de 183 millones de CAD desde 2020.
Meta: Ampliar las oportunidades de participación de los empleados, incluidas las iniciativas comunitarias impulsadas por éstos y un programa de retroalimentación en toda la compañía, para 2025.	En curso	Se organizaron dos talleres de Red de Mujeres de Teck, con un total de 200 participantes, que se enfocó en el fomento de la confianza y la priorización del bienestar. La Red de Mujeres de Teck cuenta con más de 300 mujeres entre sus miembros. Se proporcionaron 215 000 de CAD en fondos de contrapartida a través del programa Equipo Teck da a la Comunidad (Team Teck Community Giving), el cual ofrece a nuestros empleados la oportunidad de aumentar sus donaciones para causas que les interesan.

Contexto global y de la industria

Mientras el mundo se adapta a los cambios en la fuerza laboral derivados de la pandemia y a las preocupaciones geopolíticas y económicas actuales, persiste la escasez de talentos y habilidades. Los empleadores buscan nuevas estrategias para atraer talento y retenerlo;³⁰ y los empleados esperan cada vez con mayor frecuencia que los lugares de trabajo favorezcan el bienestar, la equidad, la diversidad y la inclusión.³¹ La industria minera también experimenta una escasez de talento en muchas funciones especializadas.³²

En Teck, comprendemos que fomentar una fuerza laboral diversa, segura y comprometida es fundamental para nuestro negocio. Invertimos en nuestra gente a lo largo de toda su carrera y ofrecemos un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo, además de oportunidades de capacitación y desarrollo. También estamos comprometidos a respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de nuestra fuerza laboral, cuando así corresponda, y a brindar salarios dignos a los empleados de nuestras operaciones.

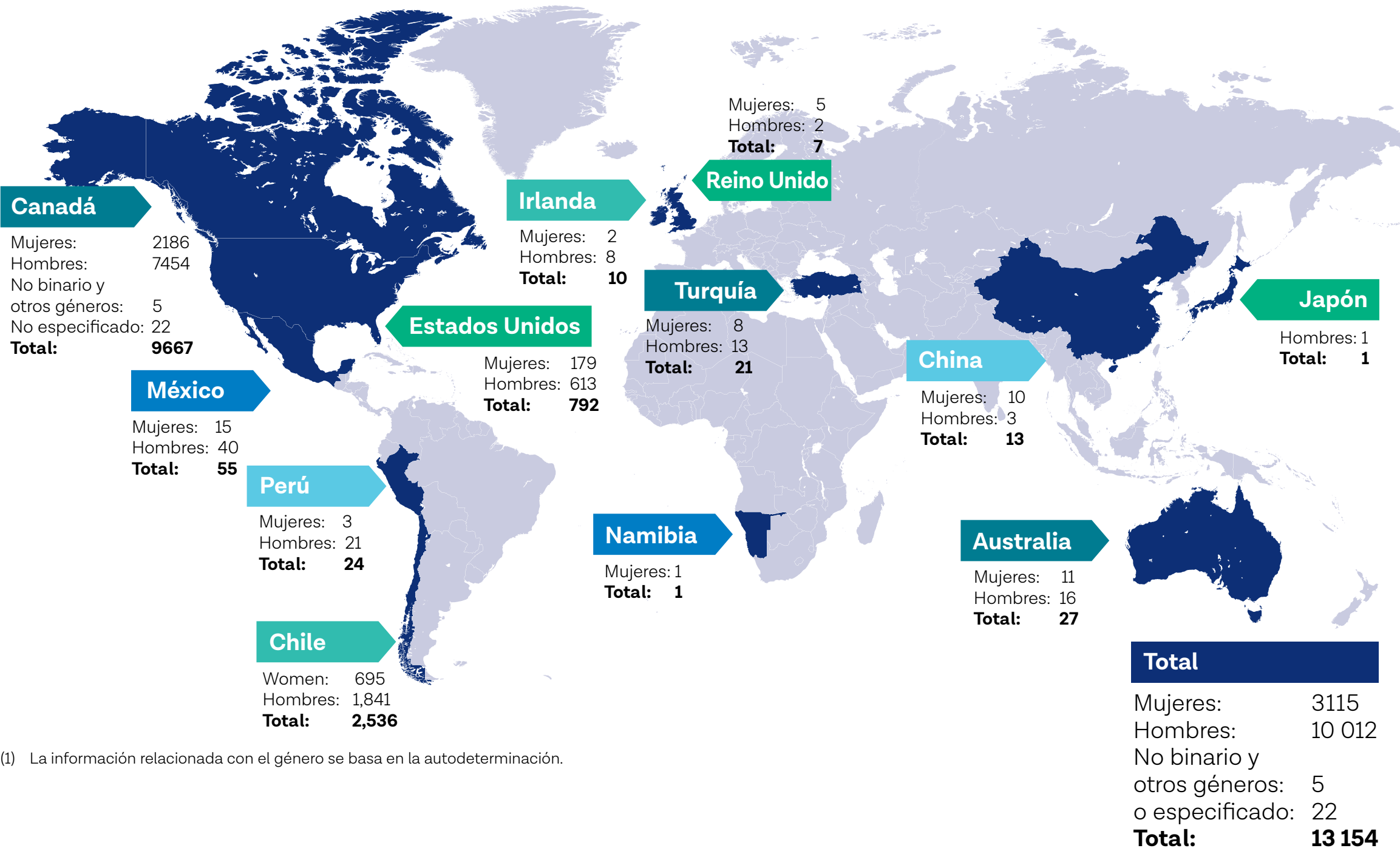
Perfil demográfico global de la fuerza laboral

A finales de 2023, había 13 154 empleados, temporales y permanentes, trabajando en operaciones y oficinas de Teck.

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

Estamos en proceso de actualizar nuestro Sistema de información de Recursos Humanos para llevar un seguimiento de las distintas formas de diversidad, lo que incluye la diversidad racial. Para obtener información sobre la cantidad y porcentaje de empleados indígenas, consulte el capítulo Relaciones con los pueblos indígenas.

Figura 23: Fuerza laboral global en 2023⁽¹⁾



(1) La información relacionada con el género se basa en la autodeterminación.

Figura 24: Fuerza Laboral global por edad y género⁽¹⁾

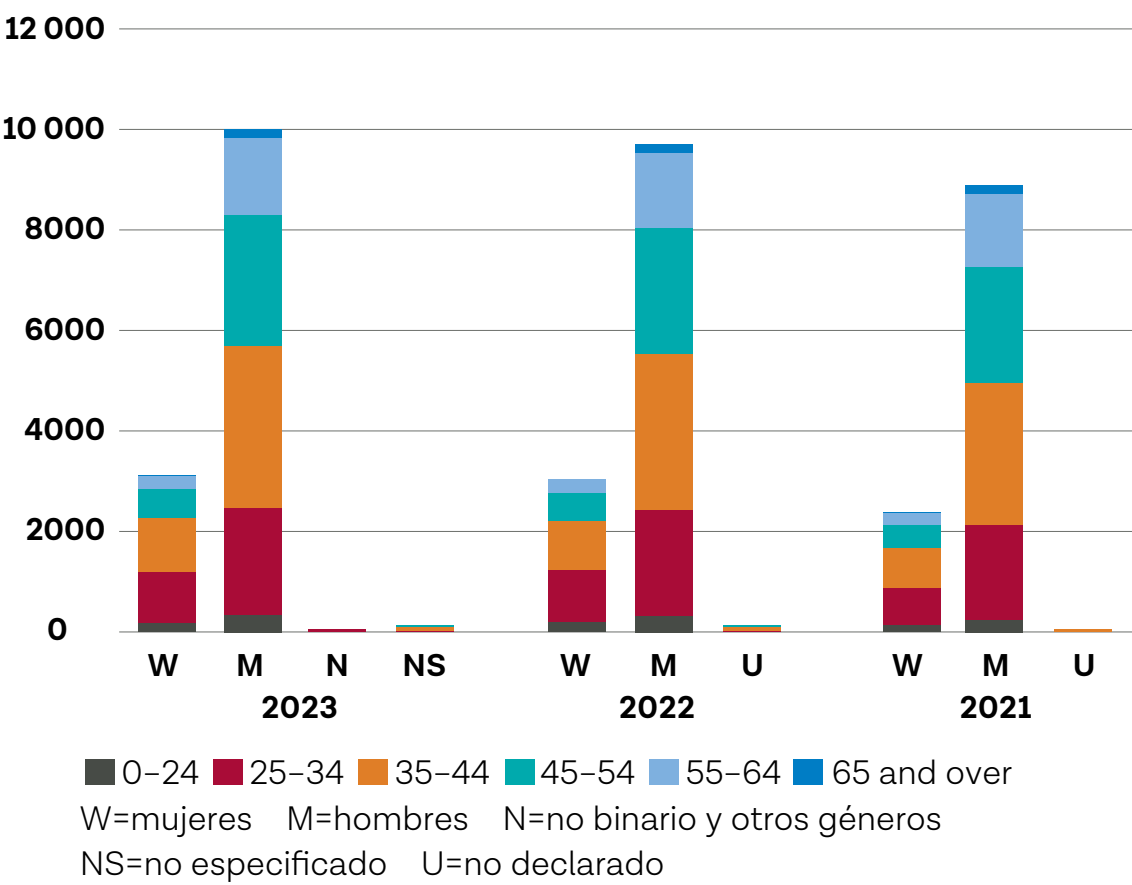
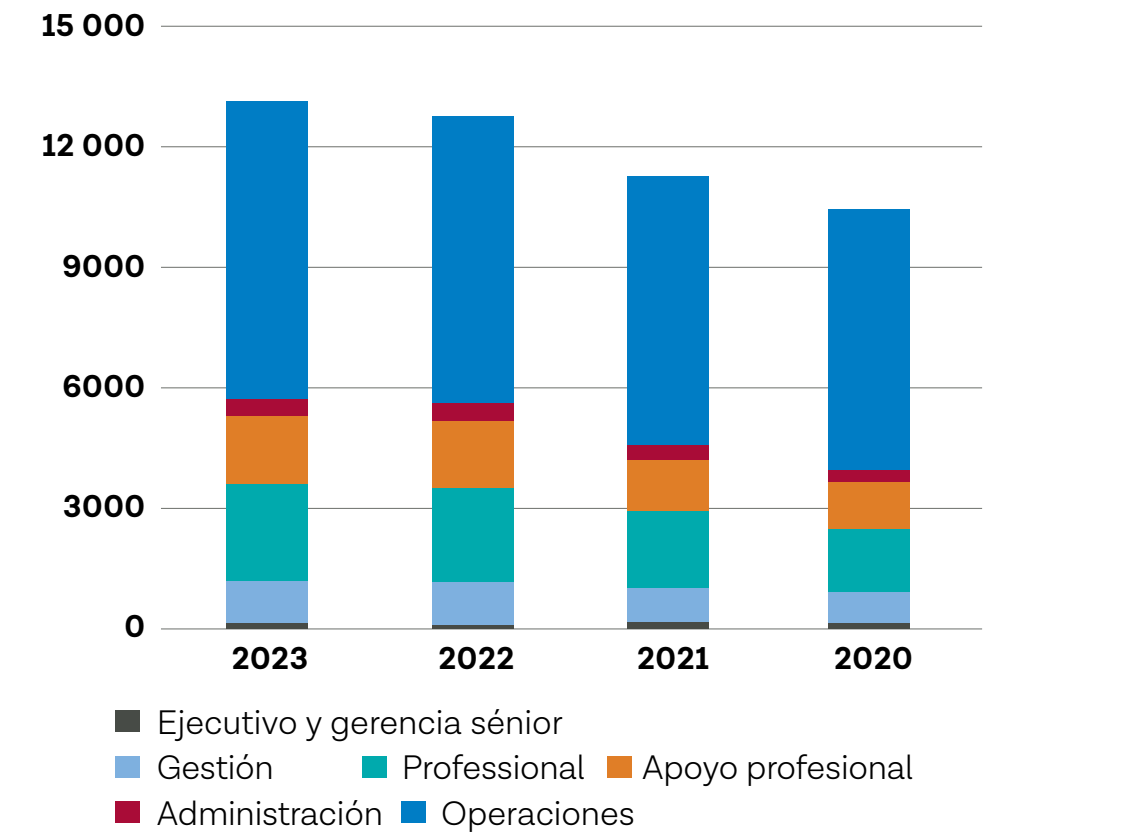


Figura 25: Fuerza Laboral global por nivel de empleo



³⁰ Trends in Human Resources and the Workplace 2023 (Tendencias en Recursos Humanos y el lugar de trabajo 2023), Forbes. 2023.
³¹ Six Critical Factors Leaders Need to Build a Better Work Culture in 2023 (Seis factores críticos que los líderes necesitan para crear una mejor cultura laboral en 2023), Forbes. 2023.
³² Has mining lost its luster? Why talent is moving elsewhere and how to bring them back (¿La minería perdió su brillo? Por qué el talento se marcha y cómo recuperarlo), McKinsey. 2023.

Derechos y relaciones laborales

La [Política sobre derechos humanos de Teck](#) afirma nuestro compromiso de respetar y cumplir los derechos humanos de los empleados, contratistas, trabajadores en nuestra cadena de abastecimiento, miembros de las comunidades donde estamos activos y otras personas potencialmente afectadas por nuestras actividades. A través de las [Expectativas para proveedores y contratistas](#) de Teck, esperamos que los proveedores compartan este compromiso y cuenten con procesos y prácticas que respeten los derechos humanos de nuestros empleados y contratistas, y que sean apropiados para la ubicación y el contexto donde se llevan a cabo sus actividades. Operamos en cumplimiento con todas las leyes laborales locales.

No toleramos el uso de ningún tipo de trabajo forzoso, trabajo infantil ni el tráfico de personas en nuestras operaciones o cadena de abastecimiento. Al 31 de diciembre de 2023, el trabajo infantil y el trabajo forzoso no se consideraban riesgos significativos en ninguna de nuestras operaciones. Consulte la página 52 del capítulo de Derechos humanos para obtener más detalles sobre nuestra metodología contra la esclavitud moderna.

Tenemos relaciones con sindicatos en ocho operaciones en Canadá, Chile y Perú. En total, el 53 % de nuestra fuerza laboral se afilió a sindicatos en 2023.³³ La tabla 23 presenta una lista de convenios de negociación colectiva que cubren a empleados sindicalizados en nuestras principales operaciones (incluida Antamina). No se produjeron huelgas ni paros forzosos en 2023. Las condiciones de empleo para nuestros trabajadores por hora no sindicalizados siguen el modelo de los convenios 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. El derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva no está en riesgo en nuestras operaciones, debido a sus ubicaciones en jurisdicciones con leyes laborales sólidas.

Tabla 23: Lista de convenios colectivos

Operaciones	Fechas de vencimiento
Antamina	31 de julio de 2024
Cardinal River	30 de junio de 2027
Carmen de Andacollo	30 de septiembre de 2025 (Sindicato de Operadores)
	30 de septiembre de 2025 (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 2027

Estudio de caso: Talento sin límites: Inclusión de la discapacidad en Teck

En Teck, estamos comprometidos a fomentar un entorno que respete y valore la diversidad presente en nuestra gente y en las comunidades a nuestro alrededor. Un aspecto clave de nuestro compromiso es garantizar el respeto y la inclusión de personas con discapacidades. En nuestras operaciones de Chile, lideramos iniciativas para mejorar la comprensión y brindar el apoyo adecuado a los empleados con discapacidades para garantizar que cuenten con oportunidades equitativas para prosperar y tener éxito en sus funciones. Esto supone aplicar ajustes y adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, brindar capacitación y recursos adicionales para supervisores y empoderar a nuestros equipos de Recursos Humanos mediante capacitación especializada como expertos en discapacidades. Además, a través de seminarios web, capacitación en línea, campañas de comunicación, guías y pláticas sobre inclusión, estamos tomando medidas para mejorar la comprensión que nuestra fuerza laboral tiene de las discapacidades visibles e invisibles y hacer hincapié en la importancia de la inclusión y la necesidad de apoyo colectivo.

Teck mantiene su compromiso de cultivar un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo para todos y todas. Creemos firmemente que todas las personas son importantes, y somos más fuertes y mejores cuando respetamos la diversidad de forma colectiva.

Lea el estudio de caso completo en www.teck.com/news/stories.



En la fotografía: Empleado en las operaciones de Quebrada Blanca, Chile.

³³No incluye los números de la fuerza laboral de empresas conjuntas.

Atracción, contratación y desarrollo

Atracción de Talentos

Teck realizó una serie de actividades en 2023 para mejorar nuestra cartera de talentos. En 2023, seguimos experimentando la competitividad de los mercados de talento en los que operamos, con un total de 2533 nuevas contrataciones, 27 % de las cuales fueron mujeres. La implementación de 346 actividades y campañas de marketing de reclutamiento, más de 19 tecnologías únicas relacionadas con el reclutamiento en línea y el relacionamiento con más de 6600 estudiantes en todo Canadá ayuda a garantizar que Teck atraiga a los mejores talentos y un volumen suficiente de solicitudes para cubrir las vacantes, con un enfoque en profesionales en formación en los campos de la ingeniería, la geociencia, los negocios y la tecnología.

En 2023, el 27 % del total de nuevas contrataciones (684) son mujeres. Para ver un desglose de las nuevas contrataciones por grupo etario y género, al igual que por tipo de empleo, consulte nuestros [Datos de desempeño en sustentabilidad](#) en línea.

Tabla 24: Nuevas contrataciones por grupo etario, país y género en 2023⁽¹⁾

	País	De menos de 30 años	De 30 a 50 años	De más de 50 años	Total
Mujeres	Canadá	236	221	31	488
	Chile	28	58	4	90
	Estados Unidos	47	40	6	93
	México	1	3	0	4
	Irlanda	1	0	0	1
	Australia	1	1	0	2
	Reino Unido	2	2	0	4
	Turquía	1	1	0	2
Total de mujeres		317	326	41	684
Hombres	Canadá	598	633	191	1422
	Estados Unidos	73	86	39	198
	Chile	30	158	22	210
	México	0	4	1	5
	Australia	0	2	0	2
	Irlanda	0	0	1	1
	Turquía	2	1	0	3
	Reino Unido	1	0	1	2
	Perú	0	1	0	1
Total de hombres		704	885	255	1844
No declarado	Canadá	1	3	1	5
Suma total		1022	1214	297	2533

(1) Incluye a empleados fijos, con contrato de duración determinada e informales, y a estudiantes.

Rotación del personal

Para una comprensión general de la dinámica y los cambios de la fuerza laboral, hacemos un seguimiento de la rotación del personal, lo que incluye las renunciaciones voluntarias, los despidos involuntarios y las jubilaciones. El crecimiento de la industria, la mayor movilidad después de la pandemia de la COVID-19 y el cambio hacia metodologías de trabajo flexibles han generado un mercado muy competitivo para el talento, lo que ha afectado la rotación. En respuesta a estas expectativas cambiantes, Teck ha ajustado la metodología de compensación, beneficios, desarrollo y condiciones de trabajo para atraer y retener a nuestros empleados.

Bienestar de los empleados

En 2023, implementamos medidas para apoyar el bienestar de los empleados. Entre otras cosas, se facilitó el acceso a espacios para lactancia y salas de bienestar para permitir la lactancia y la extracción de leche en la mayoría de nuestras operaciones. Las salas de bienestar son espacios flexibles que permiten a nuestros empleados dedicar tiempo a la lactancia, la oración, la meditación, las citas médicas virtuales y a otras necesidades de salud mental. Consulte [Nuestra metodología sobre nuestra gente y nuestra cultura](#) para obtener más información sobre el apoyo al bienestar y la flexibilidad en el lugar de trabajo.

Tabla 25: Rotación del personal⁽¹⁾

	2023	2022	2021	2020
Índice de rotación voluntaria ⁽²⁾	7,3 %	7,4 %	6,0 %	5,1 %
Rotación total	10,1 %	9,5 %	8,0 %	10 %

(1) Los datos de rotación del personal incluyen solo a empleados fijos.
(2) La rotación voluntaria incluye las renunciaciones y las jubilaciones.

Atracción, contratación y desarrollo (continuación)

Maternidad y fuero maternal o paternal

Ofrecemos pagos adicionales a los empleados con fuero maternal o paternal, además de los requerimientos dispuestos por ley. En Canadá, proporcionamos un máximo de 19 semanas de salario a la persona progenitora que haya dado a luz. En Chile, además de cumplir con los requerimientos dispuestos por ley, también proporcionamos pagos adicionales para madres biológicas durante 30 semanas.

Para ayudar a apoyar a los padres/madres biológicos en los EE. UU., Teck proporciona 16 semanas de licencia de recuperación remunerada a la persona progenitora empleada fija de tiempo completo que haya dado a luz inmediatamente después del nacimiento de su hijo(a). Se proporcionará un fuero maternal o paternal o licencia adicional por enfermedad no remunerada en virtud de la [Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos de los EE. UU.](#)

Tabla 26: Índices de retorno al trabajo y retención después de fuero maternal o paternal

	2023			2022			2021	
	Mujeres	Hombres	No declarado	Mujeres	Hombres	No declarado	Mujeres	Hombres
Cantidad de empleados que utilizaron fuero maternal o paternal	65	136	N/C	113	71	2	66	141
Cantidad de empleados que retornaron al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal ⁽¹⁾	56	115	N/C	51	143	1	42	116
Cantidad de empleados que retornaron al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal y que aún estaban empleados 12 meses después de retornar al trabajo ⁽¹⁾	86	150	1	52	122	N/C	80	156
Índice de retorno al trabajo de empleados que utilizaron fuero maternal o paternal (%) ⁽²⁾	86,2 %	84,6 %	N/C	45,1 %	83,1 %	50 %	63,6 %	82,3 %
Índice de retención de empleados que utilizaron fuero maternal o paternal (%) ⁽³⁾	86,9 %	89,8 %	100,0 %	88,1 %	89,7 %	N/C	93 %	91 %

(1) Incluye a empleados que ya no hacen uso del fuero maternal o paternal en el período de reporte anterior.

(2) El índice de retorno al trabajo representa la cantidad total de empleados que retornaron al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal, expresado como un porcentaje de la cantidad total de empleados que deben retornar al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal.

(3) El índice de retención es la cantidad total de empleados retenidos 12 meses después de retornar al trabajo tras un período de fuero maternal o paternal, expresado como un porcentaje de la cantidad total de empleados que retornan del fuero maternal o paternal en el período de reporte anterior.

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. Estas horas, que pueden incluir capacitación impartida por instructores de Teck o consultores externos, incluye capacitación básica de cumplimiento. En 2023, el 97 % de los empleados de Teck recibió capacitación. Actualmente estamos en proceso de consolidar nuestros registros de aprendizaje en el Módulo de aprendizaje Central de personas, que forma parte de nuestro sistema de información general de Recursos Humanos. La implementación de todos los sitios corporativos y de metales terminará a finales de 2024, lo que permitirá una generación de reportes de datos de capacitación más agilizada.

Continuamos llevando a cabo los programas Liderando para el futuro y Liderando para la excelencia, nuestros programas internos de desarrollo de liderazgo para

supervisores y gerentes, respectivamente. En asociación con Simon Fraser University, algunos empleados 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 por computadora sobre cumplimiento legal, ciberseguridad, respeto en el lugar de trabajo y abastecimiento. Anteriormente, estos programas se habían desarrollado, implementado y monitoreado externamente. Consulte [Nuestra metodología sobre nuestra gente y nuestra cultura](#) para obtener más detalles sobre estos programas.

Figura 26: Gasto de inversión en capacitación (millones)

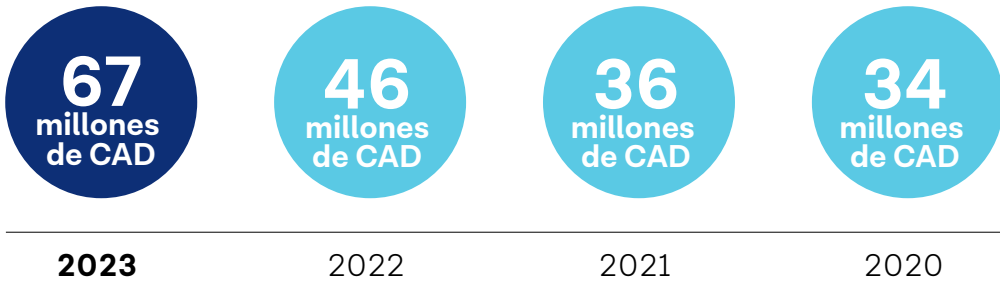


Tabla 27: Promedio de horas de capacitación por categoría y género de empleados

Tipo	2023		2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Categoría de empleado						
Por hora	67,9	79,7	53	68	52	56
Personal	21,3	22,0	21	30	18	19
Total	44,6	50,8	37	49	35	38

Capacitación y desarrollo (continuación)

Gestión de desempeño y desarrollo

La Gestión de desempeño y desarrollo es un proceso mediante el cual los empleados asalariados tienen revisiones periódicas de desempeño, planificación de desarrollo y conversaciones profesionales con sus supervisores. En 2023, el 90 % de todos los empleados asalariados fijo elegibles, de los cuales el 30 % eran mujeres, el 70 % eran hombres y el 0,2 % no lo declararon o eran no binarios, participaron en nuestro ciclo de gestión de desempeño y desarrollo cíclico. Además, el 94 % de las empleadas asalariadas fijas elegibles y el 85 % de los empleados asalariados fijos elegibles tuvieron conversaciones periódicas sobre desarrollo y desempeño en 2023.

Teck ofrece programas de desarrollo a los empleados para que actualicen y mejoren sus habilidades. En [Nuestra metodología sobre nuestra gente y nuestra cultura](#) se describen los detalles adicionales sobre retención, capacitación y desarrollo. Lea más sobre los diversos programas de Teck para el desarrollo de la fuerza laboral en [teck.com/news/stories](#).

Desarrollo del liderazgo

La metodología de Teck para el desarrollo del liderazgo se enfoca principalmente en cinco programas: Liderando para el futuro, Liderando para la excelencia, Liderar juntos y juntas, Líderes emergentes y Liderar hoy. En 2023, continuamos llevando a cabo nuestros programas de capacitación usando un formato híbrido para apoyar el desarrollo de líderes inclusivos en un entorno laboral remoto. Así pues, en 2023 impartimos nueve cohortes del programa Liderando para el futuro, tres cohortes del programa Liderando para la excelencia, una cohorte del programa Líderes emergentes y 20 sesiones del programa Liderar hoy.

Fuera de estos programas, cada unidad de negocios puede ofrecer oportunidades de desarrollo del liderazgo a medida. Por ejemplo, en nuestras operaciones de Red Dog, el programa Desarrollo acelerado de liderazgo amplió aún más el programa en 2023, dando la bienvenida a otros 14 empleados accionistas de NANA. Por medio de este programa, los líderes emergentes del futuro y los accionistas de NANA participan en un programa de desarrollo que dura nueve meses e incluye capacitación, entrenamiento y tutoría sobre liderazgo. 34 empleados accionistas de NANA han finalizado satisfactoriamente el programa desde su creación en 2020.

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

La revista *Connect* de Teck es nuestra fuente de comunicación para toda la compañía. En esta publicación trimestral, destacamos los logros de los empleados, las actividades de relacionamiento comunitario y una carta de nuestro presidente y CEO, entre muchas otras cosas. Visite [www.teck.com/connect](#) para leer el número actual y los números anteriores de *Connect*.

Teck realiza una Encuesta bienal de Inclusión y Compromiso, que sirve como mecanismo de retroalimentación clave para todos los empleados y con contrato de duración determinada. En la última encuesta que se realizó en 2022 participaron más de 7000 empleados de todas nuestras operaciones, lo que representa el 59 % de nuestra fuerza laboral.

Equidad, diversidad e inclusión

En 2023, continuamos trabajando para construir una fuerza laboral diversa que incluya a más mujeres, pueblos indígenas, personas de color, personas con discapacidades y miembros de la comunidad 2SLGBTQ+. Ccon 11 comités de EDI en representación de distintas partes de la empresa, nos centramos en varias iniciativas vinculadas con las cuatro áreas de la Estrategia de equidad, diversidad e inclusión que se muestra en la tabla 28. Para obtener información sobre empleo indígena en 2023, consulte el capítulo Relaciones con los pueblos indígenas en la página 77.

Nuestras operaciones chilenas continúan haciendo 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 (oficina corporativa y las operaciones integradas de Quebrada Blanca) han sido diseñadas para brindar accesibilidad independiente. Consulte nuestro estudio de caso en la página 57 para conocer cómo se incluye a personas con discapacidades en Chile.

Tabla 28: Implementación de la Estrategia de equidad, diversidad e inclusión

Resultados de equidad, diversidad e inclusiónActividades de ejemplo de 2023	
Liderazgo: fortalecer la rendición de cuentas de la gerencia sénior para cumplir con nuestra estrategia en concordancia con las prioridades de nuestra compañía y nuestra comunidad.	Teck adoptó un estándar y una Política de lugar de trabajo respetuoso que refleja nuestro compromiso con la creación de un lugar de trabajo seguro, inclusivo y saludable en el que cada persona sea tratada con dignidad y respeto. Nuestro Comité para un Lugar de Trabajo Inclusivo y Respetuoso supervisa esta política y depende directamente de la Junta Directiva de Teck.
Atraer y retener al talento: nuestra fuerza laboral es representativa de las comunidades en las que trabajamos, con oportunidades equitativas para crecer y progresar en Teck.	Creamos un nuevo módulo Fundamentos de EDI en el reclutamiento para mejorar las prácticas de contratación inclusivas y para interrumpir el sesgo. Para hacer que nuestros espacios sean más inclusivos, instalamos espacios para lactancia y salas de bienestar en Quebrada Blanca y Red Dog, y en nuestras oficinas de Vancouver. Lanzamos la capacitación de concientización sobre la cultura indígena. Lea más al respecto en el capítulo Relaciones con los pueblos indígenas en la página 76.
Comunicación y aprendizaje: integrar oportunidades de aprendizaje para aumentar la conciencia e influir en el comportamiento para apoyar una cultura más respetuosa e inclusiva.	Se amplió la capacitación Fundamentos de EDI para incluir las operaciones de Greenhills y Highland Valley Copper, con el fin de que más de 3000 personas pudieran adquirir conocimientos sobre sesgos, definiciones de EDI y habilidades de liderazgo inclusivo. Las operaciones de Trail hicieron obligatorias los Fundamentos de EDI y capacitamos a 330 integrantes del personal en 2023.
Experiencia de los empleados: crear un entorno inclusivo donde celebremos las diferencias y nos podamos expresar nuestra opinión fácilmente.	En 2023, Teck puso en marcha los Centros de inclusión en QB y Red Dog, con la meta de aumentar la accesibilidad de las oportunidades de aprendizaje sobre equidad, diversidad e inclusión, así como apoyo de asesoramiento para nuestro personal.

Equidad, Diversidad e Inclusión (continuación)

Representación de mujeres en Teck

Había más de 3100 mujeres trabajando en Teck a finales de 2023, lo cual representa un 24 % del total de la fuerza laboral y concuerda con las cifras de 2022. Además, en 2023 un 27 % del total de las nuevas contrataciones (684) fueron mujeres. A fines de 2023, las mujeres representaron el 44 % de los miembros de la Junta Directiva Independiente (36 % de todos los cargos directivos) y ocuparon el 50 % de los puestos de liderazgo de la Junta Directiva (presidencia de la Junta Directiva/Comité de la Junta Directiva). Para avanzar en la equidad de género, Teck se sumó a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres dispuestos por la ONU. Consulte nuestros [Datos de desempeño en sustentabilidad](#) para obtener más detalles sobre diversidad en los organismos de gobernanza.

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

	2023	2022	2021	2020
Junta Directiva	36 %	29 %	25 %	25 %
Gerencia sénior ⁽¹⁾	25 %	29 %	29 %	20 %
Gestión	24 %	23 %	20 %	19 %
Gerencia júnior	23 %	21 %	29 %	29 %
Puestos operativos o técnicos	19 %	19 %	15 %	13 %
De los puestos operativos o técnicos, el porcentaje en los puestos de liderazgo	2 %	3 %	8 %	7 %

(1) La gerencia senior incluye a ejecutivos de Teck que no sean el presidente y el vicepresidente de la Junta.

³⁴ Representa a quienes se identifican como mujeres y hombres.
³⁵ Debido a la disponibilidad de los datos, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá: Dos personas adultas (ambas trabajando) y dos menores. 2. Estados Unidos: Persona adulta soltera sin hijos. 3. Chile: Persona adulta soltera sin hijos. Las fuentes de datos que se utilizan en la revisión son las siguientes: EE. UU.: <https://livingwage.mit.edu/>; Canadá: https://www.livingwageforfamilies.ca/living_wage_rates y https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region; Chile: <https://www.globallivingwage.org/living-wage-reference-value-non-metropolitan-urban-chile/>.

Remuneración en Teck

El compromiso de Teck es ofrecer un sueldo digno y justo a todos los empleados y contratistas. Para los empleados por hora, consulte la tabla 30 para conocer las proporciones del sueldo inicial en comparación con el sueldo mínimo local por género.³⁴

En 2023, llevamos a cabo una revisión del sueldo digno para todos nuestros empleados 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.³⁵

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 con la creación de valor a largo plazo para los accionistas. Siguiendo las mejores prácticas para la divulgación transparente de la compensación, informamos sobre las relaciones de remuneración de los ejecutivos. En la tabla 31 divulgamos el aumento porcentual de la relación de compensación tanto para el empleado de Teck mejor remunerado como para los cambios salariales anuales promedio. En la misma tabla, también divulgamos la relación entre la retribución para el empleado mejor remunerado con respecto a la compensación total anual promedio de todos los empleados.

Tabla 30: Sueldo inicial en comparación con el sueldo mínimo local^{(1),(2)}

Países	2023		2022		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Canadá	1,9: 1	1,9: 1	1,9: 1	1,9: 1	2,3: 1	2,3: 1
Estados Unidos	2,2: 1	2,2: 1	2,3: 1	2,3: 1	2,2: 1	2,2: 1
Chile ⁽³⁾	1,6: 1	1,6: 1	1,8: 1	1,8: 1	2,0: 1	2,0: 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 a la función de operaciones con menor remuneración, ya que las operaciones chilenas no tienen empleados por hora.

Tabla 31: Relación de compensación total anual 2023 y aumento porcentual en la relación de compensación total anual^{(1),(2)}

Relación de compensación total anual	Aumento porcentual en la relación de compensación total anual		
	El mejor remunerado	Mediana de todos los empleados ⁽³⁾	Relación
94: 1	-14,4 % ⁽⁴⁾	2,8 %	-5: 1

(1) Esta tabla presenta la relación del aumento porcentual en la compensación total anual para las personas mejor remuneradas, con la mediana del aumento porcentual en la compensación total anual para todos los empleados.
(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, salvo contratistas, con base en las estimaciones.
(4) La reducción porcentual en la compensación total anual para la persona mejor remunerada se debe al cambio de presidente y CEO.

Equidad, Diversidad e Inclusión (continuación)

Revisión de la equidad salarial entre géneros

A partir de 2017, hemos venido realizando nuestra revisión de la equidad salarial entre géneros en toda la compañía con el objetivo de garantizar que los 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 2023, 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. Seguiremos manteniendo la equidad salarial entre géneros en la organización y realizaremos revisiones cada año.

Retroalimentación, incidentes y quejas de empleados

Como se establece en nuestra [Política de lugar de trabajo respetuoso](#), la discriminación y el acoso, el hostigamiento y la intimidación, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo, son inaceptables y no se tolerarán en Teck.

En 2023, manejamos reportes individuales de acoso a través de nuestros procedimientos de recursos humanos y recibimos seis 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, en los casos en que se confirmaron las acusaciones, se tomaron las medidas de respuesta adecuadas. Prohibimos cualquier forma de represalia en relación con las denuncias de acoso. Durante 2022 y 2023, en las operaciones de Quebrada Blanca, abrimos varios Centros de género e inclusión en todo el sitio, que brindan servicios de apoyo y asesoramiento y pláticas de concientización que llegan a más de 1000 personas.

Tabla 32: Relación entre el sueldo base y la remuneración en 2023

Categoría del empleado	Salario básico promedio	Remuneración promedio
	(Mujeres:hombres)	(Mujeres:hombres)
Canadá ⁽¹⁾		
Ejecutivo y gerencia sénior	0,9: 1	0,9: 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	0,9: 1	0,9: 1
Estados Unidos		
Ejecutivo y gerencia sénior	0,7: 1	0,6: 1
Gestión	0,9: 1	0,9: 1
Profesional	0,9: 1	0,9: 1
Apoyo profesional	0,8: 1	0,8: 1
Administración	1,1: 1	1,1: 1
Por hora/Operadores	0,9: 1	0,9: 1
Chile		
Ejecutivo y gerencia sénior	1: 1	1,1: 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: 1
Operadores	0,8: 1	0,8: 1

(1) Incluye presidente y CEO.

Acoso y violencia por motivos de género

Creemos en la creación de un lugar de trabajo seguro, inclusivo y saludable en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, para que regresen a casa sanas y salvas cada día. Reconocemos que formamos parte de una industria con desafíos sistémicos y que no somos inmunes a esos desafíos dentro de Teck. Reconocer nuestros desafíos y actuar para resolverlos es una prioridad.

En las operaciones de Red Dog, pusimos en marcha un Centro de bienestar e inclusión con ofertas similares. También brindamos capacitación sobre temas relacionados con el respeto en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en las operaciones de Red Dog, finalizamos la capacitación para todo el personal sobre acoso sexual, así como la capacitación para supervisores sobre cómo responder a denuncias de acoso sexual. Además, brindamos capacitación para la intervención de testigos, lo que capacita a todas las personas a manifestarse ante las faltas de respeto.

En 2023, adoptamos la Política de lugar de trabajo respetuoso y el Estándar de respeto en el lugar de trabajo, y ambos comenzarán a aplicarse en 2024. La política y el estándar enfatizan la necesidad de manifestarse en caso de ser testigos o de sufrir alguna conducta prohibida en el lugar de trabajo, lo que incluye el acoso y violencia por motivos de género (GBVH). En el Estándar de respeto en el lugar de trabajo, GBVH se define como comportamientos hacia otra persona en función del sexo, el género, la expresión de género, la identidad de género o el género percibido, lo que incluye acoso sexual, agresión sexual, coerción o incitación sexual, hostilidad sexual y atención sexual no deseada. Estas definiciones proporcionarán una base para mejorar la generación de denuncias internas de incidentes de GBVH.

También estamos desarrollando un procedimiento de GBVH que establecerá una metodología específica y basada en el trauma que se debe adoptar en caso de denuncias de GBVH, y que se implementará en toda la compañía en 2024.

El estándar y la Política de lugar de trabajo respetuoso, así como el [Código de Conducta Sustentable](#), el [Código de Ética](#) y la [Política sobre salud y seguridad](#), establecen y exigen expectativas para un lugar de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso. Se espera que los empleados y contratistas denuncien todos los incidentes de conductas prohibidas en el lugar de trabajo ante un supervisor, ante Recursos Humanos local, un miembro sénior de los equipos de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos o a través de nuestra línea directa independiente y disponible al público [Hacer lo correcto](#). El incumplimiento del Estándar de respeto en el lugar de trabajo puede dar lugar a medidas correctivas que incluyen el despido y, si corresponde, la remisión a las autoridades pertinentes.

Durante 2024, nos proponemos ampliar los Centros de inclusión basados en el sitio, mejorar nuestro sistema interno para denuncias de GBVH y continuar con la capacitación relacionada con la Política de lugar de trabajo respetuoso, el Estándar de respeto en el lugar de trabajo y el procedimiento de GBVH, lo que incluye la capacitación sobre respuestas basadas en el trauma a denuncias de GBVH.