

# Código de Ética

Si bien las prácticas de negocios de Teck deben ser coherentes con las prácticas comerciales y sociales de las comunidades en las que operamos, creemos que la honestidad es el estándar esencial de integridad en cualquier lugar. Aunque las costumbres locales pueden variar, las actividades de Teck se deben basar en la honestidad, la integridad y el respeto. Este Código de Ética se aplica a Teck Resources Limited y a todas sus empresas subsidiarias y afiliadas (denominadas colectivamente en este documento como “Teck”).

## Respeto a la Ley

**(1) Teck y sus empleados y empleadas deben cumplir con todas las leyes, reglas y reglamentos y con los requisitos gubernamentales de aquellas jurisdicciones en las que llevan a cabo sus actividades.**

### Orientación

Muchas de las actividades de Teck están sujetas a leyes complejas, cambiantes y, en algunos casos, conflictivas, en Canadá y en el extranjero, que afectan tanto a las operaciones locales como a las extranjeras. La ignorancia de la ley no es una defensa, ni es aceptable. Además, no es necesario que los acuerdos o convenios consten por escrito para que se deduzca una contravención de la conducta de las partes.

En consecuencia, nuestros empleados y empleadas deben procurar diligentemente evitar conductas que puedan interpretarse como contrarias a las leyes que rigen los asuntos de Teck en cualquier jurisdicción en la que esta última desarrolle su actividad. Los empleados y empleadas no deben permitir que sus decisiones sean influenciadas indebidamente ni deben influir indebidamente en las decisiones de otros, independientemente de cualquier beneficio percibido para Teck. Además, Teck promueve la competencia leal y exige a sus empleados y empleadas que eviten toda acción que pueda interpretarse como anticompetitiva.

El cumplimiento de las leyes generales y la ética de Canadá se aplica a todas las jurisdicciones en las que Teck lleva a cabo sus operaciones. Por ejemplo, no se tolerará el soborno, el acoso sexual, el abuso de sustancias, la explotación del trabajo infantil o el abuso de los derechos humanos, independientemente de la legislación local que regule estas cuestiones.

Si un empleado o empleada tiene dudas sobre la aplicación de cualquier requisito legal, debe remitir el asunto a su supervisor o supervisora quien, si es necesario, debe buscar el asesoramiento de un o una miembro del departamento legal de Teck.

## Contratos

**(2) Teck valora su reputación de trato justo y se exige a sí misma y a su personal el más alto nivel cuando contrata con terceros y cumple esos contratos.**

### Orientación

Teck cumple sus compromisos, ejecuta debidamente sus obligaciones y trata a las personas con respeto. Los empleados y empleadas deben tratar de forma justa a las personas con las que se relacionan y conducirse con honestidad con Teck, sus proveedores, clientes, socios, otros empleados y empleadas, e integrantes de las comunidades en las que Teck opera.

Las negociaciones deben llevarse a cabo de buena fe, sin intención de engañar. Teck se enorgullece de sus esfuerzos de larga data por ser el “socio de elección” para empresas conjuntas, asociaciones y otras operaciones comerciales compartidas con empresas más pequeñas, más grandes o pares, y Teck confía en sus empleados y empleadas para apoyar y mejorar estos logros.

Los empleados y empleadas deben abstenerse de menospreciar a competidores o sus productos, de buscar indebidamente secretos comerciales u otra información confidencial de competidores, y de aprovecharse indebida o ilegalmente de otros en los tratos comerciales.

## Regalos y Entretenimiento

**(3) Teck desalienta la recepción de regalos o invitaciones a empleados o empleadas por parte de personas ajenas a Teck y desalienta la entrega de regalos o invitaciones por parte de los empleados en nombre de Teck a personas ajenas a Teck. Dichas prácticas son permisibles sólo cuando implican valores moderados y se ajustan a los siguientes principios básicos:**

- son poco frecuentes
- sirven legítimamente para un propósito de negocios definido
- son adecuados a las responsabilidades de negocios de las personas
- están dentro de los límites de la reciprocidad como gasto de negocios normal

### Orientación

Teck se esfuerza por mantener los más altos estándares de ética en sus relaciones de negocios. Comisiones secretas u otras compensaciones directas o indirectas a terceros o a sus familiares, amigos o asociados son contrarias a estos principios. Las acciones emprendidas y las decisiones tomadas por los empleados y empleadas de Teck deben basarse en una evaluación imparcial y objetiva de los hechos en cada situación, libre de influencias por regalos, favores y similares, que puedan afectar a los juicios implicados. Si bien obsequios de servicios pueden fomentar importantes relaciones de negocios, Teck debe evitar el hecho o la apariencia de una influencia indebida en sus relaciones con organizaciones o personas con las que Teck trata en el curso de sus negocios.

Se pueden encontrar orientaciones adicionales sobre este tema en la Política de Cumplimiento Antisoborno y Corrupción y la Guía de Interpretación de Teck. Si tiene alguna duda sobre la posible aplicación de estos principios a circunstancias específicas, consulte a su supervisor o supervisora, o a algún Coordinador o Coordinadora de Cumplimiento Anticorrupción designados.

## Libros y registros

**(4) Los libros y registros de Teck reflejarán, de manera precisa y oportuna, todas las transacciones de Teck.**

### Orientación

Todos los libros y estados financieros, registros y cuentas de Teck deben reflejar con exactitud las transacciones y los eventos y cumplir con requisitos legales, principios contables y el sistema de contabilidad interna de Teck. Como empleado o empleada, usted tiene la responsabilidad de garantizar que no se realicen entradas falsas o intencionalmente engañosas por su parte, ni por parte de nadie que dependa de usted, en los registros contables de Teck. Independientemente de que la ley exija la presentación de informes, la presentación de informes deshonestos dentro de Teck o a organizaciones o personas ajenas a Teck está estrictamente prohibida. Todos los funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas de Teck que son responsables de asuntos financieros o contables también tienen la obligación de garantizar la divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en todos los informes periódicos que deben ser presentados por Teck con autoridades de valores y otras reguladoras. Este compromiso y responsabilidad se extiende a los niveles más altos de nuestra organización, incluyendo a nuestro Director General (CEO), Director Financiero (CFO) y Contralor. Los empleados y empleadas pueden presentar sus inquietudes sobre asuntos de contabilidad y auditoría cuestionables, de forma confidencial o anónima, al Presidente o Presidenta del Comité de Auditoría, como se indica a continuación.

## Trato con Funcionarios Públicos

**(5) Todas las relaciones entre empleados, empleadas o agentes de Teck y funcionarias o funcionarios públicos u otras personas se llevarán a cabo de manera que no comprometan la integridad ni pongan en tela de juicio la reputación de Teck, sus filiales, cualquier funcionaria o funcionario público o cualquier otra persona.**

### Orientación

Incluso la apariencia de incorrección en el trato con funcionarios públicos y otras personas es incompatible con este principio. La participación, directa o indirecta, en cualquier soborno, coima, contribución o pago similar también es contraria a este principio, independientemente de que puedan favorecer los intereses de negocios de Teck.

Se puede encontrar orientaciones adicionales sobre este tema en la Política de Cumplimiento Antisoborno y Corrupción y la Guía de Interpretación de Teck. Si tiene alguna duda sobre la posible aplicación de estos principios a circunstancias específicas, consulte a su supervisor o supervisora, o a algún Coordinador o Coordinadora de Cumplimiento Anticorrupción designados.

## Influencia indebida en la realización de auditorías

**(6) Las auditorías de Teck se llevarán a cabo sin influencias indebidas sobre las y los auditores o su conducta.**

### Orientación

Empleados y empleadas no deben influir, coaccionar, manipular o engañar a ningún(a) auditor(a) interno(a), ni a ningún(a) contador(a) público(a) o certificado(a) independiente contratado(a) por Teck en la realización de una auditoría con ningún propósito, incluido el de hacer que los estados financieros sean materialmente engañosos.

La conducta con auditores y auditoras debe llevarse a cabo con honestidad e integridad, al igual que en todas las demás relaciones de negocios. Otras conductas consideradas inapropiadas son el ofrecimiento o el pago de sobornos, la entrega a auditores o auditoras de análisis legales inexactos o engañosos, la amenaza de cancelar compromisos existentes si un auditor o auditora se opone al tratamiento contable, el chantaje o las amenazas físicas.

## Conflicto de intereses

**(7) Los empleados y empleadas evitarán todas las situaciones en las que sus intereses personales entren en conflicto o puedan parecer que entran en conflicto con sus deberes para con Teck. Cualquier conflicto potencial debe ser comunicado a Teck.**

### Orientación

Los empleados y empleadas deben evitar adquirir intereses o participar en cualquier actividad que pueda:

- (a) privar a Teck del tiempo o la atención necesarios para el correcto desempeño de sus funciones, o
- (b) crear una obligación o distracción que afecte a su juicio o a su capacidad para actuar únicamente en el mejor interés de Teck, o
- (c) que les reporte un beneficio personal indebido a ellos o a su familia.

Las oportunidades que estén disponibles para un empleado o empleada en razón de su trabajo, cargo o actividades laborales deben ser comunicadas a Teck y ser tratadas como propias de Teck, incluso si surgen fuera del horario normal de trabajo.

Están prohibidos los préstamos o las garantías de obligaciones de ejecutivos, ejecutivas, directoras o directores, o de los y las integrantes de sus familias.

## Directorios externos

**(8) Los empleados y empleadas de Teck no pueden actuar como directores o directoras de ninguna organización empresarial externa a menos que dicho servicio sea específicamente aprobado por la gerencia senior.**

### Orientación

Hay una serie de factores y criterios que Teck utilizará para determinar si aprueba o no la solicitud de un empleado o empleada para un cargo en un directorio en una empresa externa.

Los cargos de directorio en empresas externas deben cumplir con una serie de consideraciones comerciales, incluyendo (1) el fomento de los intereses de Teck; (2) que no perjudique de manera importante la capacidad del empleado o empleada para cumplir sus compromisos con Teck; y (3) no plantear la posibilidad de un conflicto de intereses. Al evaluar las solicitudes, Teck también tendrá en cuenta el compromiso de tiempo y las posibles responsabilidades personales derivadas de las responsabilidades asociadas a cualquier cargo en directorio externo en particular.

## Confidencialidad

**(9) A menos que se publiquen previamente, los registros, informes, papeles, dispositivos, procesos, planes, métodos y aparatos de Teck son considerados por Teck como secretos y confidenciales y no deben ser revelados sin la debida autorización.**

### Orientación

Clientes, empleados, empleadas, inversionistas y el público deben tener la información sobre Teck que sea necesaria para que puedan juzgar adecuadamente a Teck y sus actividades. La política de Teck es que la divulgación total y completa de la información material será divulgada al público, a las autoridades reguladoras y a otros, de acuerdo con los requisitos reglamentarios aplicables, sólo por los empleados y empleadas de Teck debidamente autorizados. Salvo que lo exija la ley, Teck no debe divulgar información que pueda perjudicar su propia eficacia competitiva, violar los derechos de privacidad de empleados o empleadas, otras personas o instituciones, o que sea información confidencial de otras partes.

## Oportunidades corporativas

**(10) Los empleados y empleadas tienen el deber ante Teck de promover sus intereses legítimos cuando se presente la oportunidad de hacerlo.**

### Orientación

Se prohíbe a los empleados y empleadas, sin el consentimiento del Directorio o del Comité de Gobernanza Corporativa y Nominación, (1) aprovechar para sí mismos las oportunidades que se descubran mediante el uso de propiedad, información o su posición corporativa, (2) utilizar propiedad, información o su posición corporativa para beneficio personal, y (3) competir con Teck directa o indirectamente.

## Protección y uso adecuado de los activos de la compañía

**(11) Los empleados y empleadas deben proteger los activos de Teck y garantizar su uso eficiente.**

### Orientación

Todos los empleados, empleadas, ejecutivos, ejecutivas, directoras y directores deben utilizar los activos de Teck para fines legítimos de negocios. Las políticas de Teck permiten el uso apropiado de activos de comunicación electrónica y, para las personas que tienen derecho a este beneficio, el uso personal de automóviles alquilados. Teck y su personal tomarán medidas para evitar robos, descuidos y cualquier tipo de desperdicio que tenga un impacto directo en la rentabilidad de Teck.

## Información interna

**(12) La información interna obtenida como resultado del empleo de una persona en Teck no se divulgará a otros ni se utilizará para beneficio financiero personal.**

### Orientación

Los empleados y empleadas pueden infringir las leyes de valores aplicables si hacen un mal uso de la información no conocida por el público en general o si, estando en posesión de información confidencial específica, comercian o inducen a otros a comerciar con las acciones de Teck o con las acciones de otra empresa. Información confidencial específica incluiría información relativa a descubrimientos significativos, cifras de ventas o utilidades, o información relativa a contratos importantes, adquisiciones propuestas u otras transacciones. Se debe tener especial cuidado en relación con los asuntos de exploración, desarrollo y minería, tales como adquisiciones, programas de trabajo, leyes, tonelajes o recursos y/o reservas minerales de las propiedades que son propiedad de Teck o administradas por ella o en las que Teck pueda estar interesada.

Los empleados y empleadas deben consultar la Política de Divulgación Corporativa y la Política de Transacciones del Personal de Teck para obtener un análisis más detallado sobre el uso y el abuso de información privilegiada y las restricciones sobre las transacciones en valores de Teck y otros por parte del personal.

## Divulgación oportuna

**(13) Teck se compromete a realizar una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en los informes y documentos que Teck presenta ante las autoridades reguladoras de valores, y en otras comunicaciones públicas realizadas por Teck.**

### Orientación

Los empleados y empleadas deben consultar la Política de Divulgación Corporativa de Teck para obtener una declaración completa de la política y los procedimientos que rigen la divulgación.

## Derechos Humanos

**(14) Teck apoya y promueve un entorno de trabajo en el que las personas son tratadas con respeto, se les proporciona igualdad de oportunidades basadas en el mérito y se les mantiene libres de toda forma de discriminación.**

### Orientación

No se tolerará la discriminación en ningún nivel de Teck ni en ninguna parte de la relación laboral. Esto incluye áreas como contratación, promoción, oportunidades de capacitación, salario, beneficios y despidos. Los empleados y empleadas serán tratados como personas individuales y se les darán oportunidades en función de sus méritos y su capacidad para realizar el trabajo.

Mantendremos un entorno que fomente el respeto personal. Se respetarán las diferencias entre las personas, tales como edad, raza, sexo, religión y limitaciones físicas. Los empleados y empleadas pueden esperar que se honre su dignidad y se protejan y respeten sus derechos. Los empleados y empleadas tienen derecho a no sufrir acoso sexual ni ninguna otra forma de hostigamiento y acoso personal. Se dirige a los empleados y empleadas a la Política de Violencia, Intimidación y Acoso en el Lugar de Trabajo de Teck para una discusión más detallada de la política y los procedimientos que rigen el proceso de reclamos.

## Violencia en el lugar de trabajo

**(15) Todas las personas tenemos derecho a trabajar en un entorno libre de violencia y amenazas. Teck prohíbe todo acto de agresión o violencia física, verbal o escrita. Esto se aplica tanto si la agresión es cometida por un empleado o empleada contra otro u otra, como si es contra cualquier otra persona con la que el empleado o empleada entra en contacto en el desempeño de sus responsabilidades.**

## Obligaciones de información

**(16) El cumplimiento de las políticas de Teck protege a todos los empleados y empleadas, el valor de los activos y operaciones de Teck y su reputación. Identificar problemas o infracciones, para permitir que se resuelvan rápida y adecuadamente o para evitar que se agraven o se repitan, beneficia a todas las partes interesadas y mejora el lugar de trabajo en beneficio de todas las personas involucradas.**

### Orientación

Los empleados y empleadas tienen el deber de denunciar las violaciones a las políticas y estándares de Teck, incluyendo el presente Código de Ética. Cualquier empleado o empleada que haga una denuncia de este tipo debe estar libre de cualquier preocupación por consecuencias de represalias. No se tolerarán las represalias o la intimidación de empleados o empleadas que llamen la atención sobre problemas o infracciones. Los empleados y empleadas pueden informar de sus preocupaciones a su supervisor o supervisora, o al Vicepresidente Senior de Asuntos Comerciales y Legales de Teck y, si lo desean, cualquier informe puede realizarse de forma anónima a través de la línea directa de denuncia de irregularidades (véase "Informe anónimo", más adelante).

Los empleados y empleadas pueden presentar sus inquietudes sobre asuntos de contabilidad y auditoría cuestionables, de forma confidencial o anónima, directamente a:

Presidente del Comité de Auditoría  
c/o Teck Resources Limited  
#3300- 550 Burrard Street  
Vancouver, BC V6C 0B3  
Canadá

Los sobres deben llevar la indicación "PERSONAL". Quienes reciban quejas que se relacionen de alguna manera con preocupaciones sobre la contabilidad de Teck, controles contables internos o asuntos de auditoría o irregularidades reales o supuestas, robo o fraude, deben remitirlas rápidamente al Presidente o Presidenta del Comité de Auditoría y al Vicepresidente Senior o Vicepresidenta Senior de Asuntos Comerciales y Legales.

**Aunque los diversos asuntos tratados en este Código de Ética no cubren todo el espectro de actividades del personal, son indicativos del compromiso de Teck con el mantenimiento de altos estándares de conducta y deben considerarse descriptivos del tipo de comportamiento que se espera de los empleados y empleadas en todas las circunstancias.**

**Donald R. Lindsay**

Presidente y Chief Executive Officer

**Sheila A. Murray**

Presidenta del Directorio

## Informes anónimos

Si los empleados y empleadas se sienten incómodos, por cualquier motivo, al denunciar una infracción a su supervisor o supervisora, o desean mantener el anonimato y la confidencialidad, se mantiene una línea telefónica gratuita de 24 horas, administrada por una empresa independiente, para que el personal denuncie las infracciones. Este servicio está siempre disponible si se desea ayudar, pero se prefiere no dar su nombre.

### Números de Línea Directa (Hotline) de Ética:

**Canadá y Estados Unidos:** 1.800.461.9330

**Chile:** 1230.020.3559

**Todos los otros países:** Visite [www.teck.com/speakup](http://www.teck.com/speakup) y busque su país en el menú desplegable bajo "Llámenos". Si su país no aparece en la lista, marque el 1.720.514.4400 (haga una llamada a cobro revertido).

**Sitio web del denunciante (whistleblower):** [www.teck.com/speakup](http://www.teck.com/speakup)

## Responsabilidad por el cumplimiento del Código

**(17) El incumplimiento por parte de cualquier empleado o empleada de las leyes o reglamentos que rigen los negocios de Teck, este Código de Ética o cualquier otra política o requisito de Teck puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido y, si se justifica, a procedimientos legales. Todos los empleados y empleadas tienen la obligación de cooperar en cualquier investigación interna de mala conducta.**

### Orientación

Todo empleado o empleada que tenga responsabilidades ejecutivas o gerenciales debe asegurarse de que el presente Código de Ética sea comunicado y comprendido por los empleados y empleadas que le reportan. Todos los empleados y empleadas deben firmar un reconocimiento anual de adhesión al Código de Ética.

## Exenciones del Código de Ética

**(18) Cualquier cambio o exención de este Código de Ética sólo puede ser realizado por el Directorio o por un Comité del Directorio y se divulgará prontamente como se exige por ley o reglamento.**