

Nuestro enfoque sobre nuestra gente y cultura

¿A qué sitios de Teck se aplica este documento?

Este documento resume nuestro enfoque de la gestión de equidad, diversidad e inclusión, nuestra gente y nuestra cultura de lugar de trabajo. Este documento se aplica a todos los sitios y proyectos controlados por Teck, incluyendo las actividades de contratistas. Esto no incluye las operaciones en las que Teck tiene/tuvo una participación en la propiedad, pero no es el operador principal.

Información de desempeño relacionada con nuestra gente y cultura: Consulte nuestro **Reporte Anual de Sustentabilidad** disponible para descargar en nuestro sitio web.



Operaciones Greenhills, Canadá, 2019.

Antecedentes

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

Reconocemos que nuestra diversidad—las muchas cosas diferentes y únicas que aportamos individual y colectivamente al trabajo cada día—contribuye a construir una fuerza laboral más fuerte y hace de Teck una mejor compañía. Aumentar la equidad de género y la inclusión ofrece importantes beneficios para las empresas, como garantizar una fuente de importantes habilidades y talento de liderazgo, mejorar la salud y el bienestar, aumentar la innovación y la productividad, crear una economía local más resiliente y mejorar la reputación corporativa.¹

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

Gobernanza y rendición de cuentas

Rendición de cuentas y recursos

Teck se compromete a establecer una cultura de seguridad tanto física como psicológica, compromiso con el

personal, desarrollo de empleados y empleadas, fomento del liderazgo y apoyo a la equidad, la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo.

Nuestro compromiso con la inclusión y la diversidad se refleja en todos los niveles de nuestra empresa, empezando por nuestro Directorio, que ha adoptado una Política de Diversidad del Directorio que exige tener en cuenta el género, la pertenencia a una minoría visible y la herencia indígena de un candidato o una candidata, así como también si la persona se autoidentifica como persona con discapacidad, además de sus aptitudes de negocios, sus cualificaciones y su historial de carrera. La política también tiene como objetivo que ningún género represente más del 70% del Directorio para finales de junio de 2023. El Comité de Compensación y Talento del Directorio recibe información actualizada sobre las iniciativas de diversidad, incluyendo un informe anual sobre la revisión de la equidad salarial de género de Teck.

Los y las siguientes líderes senior a nivel corporativo están implicados en la implementación de la gestión de equidad, diversidad e inclusión, y de nuestra gente:

- El Vicepresidente Senior (SVP) y Director de Recursos Humanos, que depende del CEO, es responsable de la gestión de recursos humanos y de nuestra estrategia global de personal, que es implementada por los equipos de recursos humanos y de gestión en nuestra sede central y en nuestras operaciones. El Vicepresidente Senior y Director de Recursos Humanos también preside nuestro Comité Ejecutivo Senior de Equidad, Diversidad e Inclusión, que incluye a nuestro Vicepresidente Senior de Asuntos Comerciales y Jurídicos, nuestro

¹ Perspectivas del mercado laboral minero canadiense 2017. Mining Industry Human Resources Council.

Vicepresidente Senior de Sustentabilidad y Asuntos Externos y varios otros integrantes del equipo de gerencia senior.

- La Directora de Inclusión y Diversidad depende jerárquicamente del SVP y Director Ejecutivo de Recursos Humanos, y es responsable de liderar nuestra estrategia e iniciativas de equidad, diversidad e inclusión, con el fin de continuar construyendo una fuerza laboral fuerte y diversa que esté comprometida y contribuya a los objetivos sociales y económicos de Teck, tal como se establece en nuestra Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

Políticas y estándares

Nuestro [Código de Conducta Sustentable](#) describe nuestro compromiso con la sustentabilidad, incluyendo la defensa de los derechos laborales y la creación de un lugar de trabajo respetuoso, así como también nuestro compromiso de integrar la sustentabilidad en todas nuestras actividades.

Los Estándares de Gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Comunidad (HSEC) de Teck esbozan el marco para la identificación y gestión eficaz de los riesgos y oportunidades de HSEC, incluidos aquellos relacionados con nuestra gente y la cultura del lugar de trabajo.

La [Política de Equidad, Diversidad e Inclusión](#) de Teck fue desarrollada por el Comité Ejecutivo Senior de Equidad, Diversidad e Inclusión y respaldada por nuestro Directorio y el equipo de gerencia senior. La política refleja nuestro compromiso de promover y cultivar una fuerza laboral inclusiva y diversa. Nuestro enfoque en la equidad, la diversidad y la inclusión se alinea con los valores fundamentales de Teck de integridad, respeto, seguridad y valentía. También se refleja en nuestro Código de Ética y nuestro Código de Conducta Sustentable.

La [Política Global de Recursos Humanos—Acoso](#) de Teck describe el requisito de Teck de que el entorno laboral esté libre de discriminación, incluido el acoso y el acoso sexual, y describe los procedimientos para informar e investigar las denuncias.

Membresías, asociaciones y compromisos externos

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

- [Consejo Internacional de Minería y Metales \(ICMM, por su sigla en inglés\)](#): Una asociación mundial de la industria que representa a las principales internacional minería y metales empresas que deben implementar los 10 Principios del ICMM
- [Asociación Minera de Canadá \(MAC\)](#): Promueve el desarrollo de la industria de la minería y el procesamiento de minerales de Canadá; a través de MAC, se nos exige implementar el programa Hacia la minería sustentable (Towards Sustainable Mining)

- [The Copper Mark](#): Un marco de aseveración desarrollado por la Asociación Internacional del Cobre en 2019 para promover en toda la industria prácticas responsables de producción de cobre y demostrar el compromiso de la industria con la transición verde.
- [Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera \(MiHR\)](#): Un líder reconocido en el desarrollo y la implementación de soluciones nacionales de recursos humanos
- [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#): Una agencia tripartita de la ONU que une a gobiernos miembros, a empresarios y a trabajadores en la búsqueda común de la justicia social y de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente; Teck incorpora varias normas de la OIT
- [Equidad de Género en Obras Mineras \(Gender Equity in Mining Works\)](#): Ayuda a las empresas a crear una industria minera y de minerales en la que mujeres y hombres tengan las mejores oportunidades para hacer grandes contribuciones y tener carreras gratificantes
- [Plan de Acción nacional de Women in Mining Canada](#): Facilita la prestación de asistencia a mujeres de las zonas afectadas por las minas que se enfrentan cada vez más a problemas socioeconómicos causados por actividades mineras
- [30% Club Canada](#): El objetivo de esta organización es animar tanto a Presidentes de directorios y CEOs a lograr un mayor equilibrio de género tanto en los directorios como en niveles de gerencia senior
- [ONU Mujeres](#): Teck y ONU Mujeres establecieron una asociación plurianual de USD\$1 millón en 2016 para promover el empoderamiento de mujeres indígenas en Chile; en 2018, la asociación se amplió mediante una inversión adicional de Teck de 1 millón de dólares para desarrollar un nuevo centro de capacitación para este programa
- [The Minerva Foundation](#): Una organización que apoya a las mujeres y niñas de Columbia Británica, Canadá, para que adquieran la confianza y las habilidades que necesitan para alcanzar su potencial de liderazgo
- [Red de Mujeres Ejecutivas](#): Una organización que defiende el desarrollo, el avance y el reconocimiento de las mujeres en todo Canadá
- [Centro Canadiense para la Diversidad y la Inclusión](#): Teck es un socio empleador de esta red de empresas inclusivas que proporciona servicios de investigación, aprendizaje y asesoramiento para la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo en Canadá
- [Pride at Work Canada](#): Como socio orgulloso de esta organización, Teck apoya la inclusión LGBTQ2S+.
- [Pride Connection Chile](#): Teck es la primera empresa minera de esta red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar vínculos para atraer el talento LGBTQ+ a sus distintas organizaciones miembro



- **Red de Empresas Inclusivas (ReIN) Chile:** Teck es la primera empresa minera en esta red de empresas inclusivas que busca incorporar a personas con discapacidad en la fuerza laboral
- **Foro de Mujeres Empresarias:** una organización benéfica con sede en Canadá que dinamiza, educa, asesora y pone en contacto a mujeres empresarias autoidentificadas de todo Canadá, promoviendo economías fortalecidas y comunidades prósperas.

Enfoque de la gestión de nuestra gente y cultura

Equidad, diversidad e inclusión

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

Teck reconoce que, históricamente, las mujeres han estado poco representadas en el sector minero, por lo que estamos trabajando para aumentar el número de mujeres en toda nuestra organización, con un enfoque en roles de liderazgo, técnicos y operacionales. En términos de contratación, llevamos a cabo programas de capacitación en equidad, diversidad e inclusión para el personal de recursos humanos en Norteamérica y Chile con el fin de mejorar las competencias de liderazgo inclusivo y de entrevista. Llevamos a cabo campañas de contratación presenciales y virtuales para dirigirnos a las reservas de talento femenino. También apoyamos programas de mentoría a través de asociaciones como el proyecto Athena Pathways, centrado en las mujeres de los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Estamos utilizando la inteligencia artificial (IA) y plataformas tecnológicas para apoyar la captación y el reclutamiento de candidatas. Utilizamos la IA para analizar las descripciones de los puestos de trabajo con el fin de garantizar un tono neutro en cuanto a género o femenino

cuando proceda, y el uso de plataformas de inteligencia de talentos apoya la eliminación de prejuicios en el proceso de contratación ofreciendo evaluaciones a los y las solicitantes.

Estos programas han contribuido a atraer y retener un mayor número de mujeres en Teck. También implementamos programas de capacitación sobre equidad, diversidad e inclusión para los empleados y empleadas que varían según la sede y operación.

Teck es un firme partidario de la inclusión en el lugar de trabajo. En Chile, hemos hecho todos los esfuerzos necesarios para apoyar la *Ley de Inclusión Laboral*, que apoya la incorporación de personas con discapacidad a la fuerza laboral. Nuestras nuevas oficinas de Santiago (Corporativas y Operaciones Integradas Remotas QB) han sido diseñadas para la accesibilidad independiente.

Flexibilidad en el lugar de trabajo

El programa FlexWork@Teck de Teck permite el trabajo a distancia siempre que sea posible, con un enfoque específico en el apoyo a los grupos de empleados y empleadas, incluidos los padres y madres, y los empleados y empleadas con condiciones de salud subyacentes. Este programa ofrece a los empleados y empleadas flexibilidad para equilibrar mejor el trabajo y las exigencias personales, garantizando al mismo tiempo que se sigan cumpliendo los objetivos, los requisitos del equipo y las necesidades de negocios.

Las Directrices Corporativas FlexWork@Teck se aplican actualmente a las oficinas de Teck en Calgary, Santiago (excluyendo QB y el proyecto QB2), Spokane, Toronto y Vancouver. El programa FlexWork@Teck tiene dos dimensiones principales, ambas pueden ser acuerdos ad hoc o programados:

- Dónde trabajamos (por ej., trabajo desde la oficina vs. desde casa, también llamado trabajo remoto)
- Cuándo trabajamos (ej., modificación de las horas de la jornada, distribución de las horas dentro de la semana laboral, también denominada horario flexible)

Los empleados, empleadas, supervisores y supervisoras pueden acordar mutuamente arreglos flexibles, con niveles crecientes de flexibilidad que requieren aprobaciones escalonadas, hasta llegar a la gerencia senior. Cuando sea razonable, la gerencia tratará de atender las solicitudes

de flexibilidad para ayudar a facultar a supervisores(as) y empleados(as) a determinar cómo, cuándo y dónde trabajan.

Teck también tiene otros programas favorables a la familia que varían según la ubicación y el grupo de empleados y empleadas. Incluyen programas de becas académicas para hijos o dependientes de empleados(as) y jubilados(as), prestaciones por licencia de maternidad y paternidad y una Cuenta de Gastos Personales anual. La Cuenta de Gastos Personales anual de Teck puede ser utilizada por los empleados y empleadas residentes en Canadá y sus familias para actividades y membresías relacionadas con el deporte, cuidado de niños, cuidado de personas de la tercera edad, cuidado de mascotas, educación y desarrollo personal, equipos e iniciativas de seguridad y mucho más.

Como conseguir guarderías y salas cuna es cada vez más difícil en muchas regiones en las que opera Teck, tenemos una asociación con Kids & Company, que proporciona servicios de guardería y de cuidado infantil de emergencia en más de 110 localidades en todo Canadá y en algunas ubicaciones de Estados Unidos.

Licencia de Maternidad y Paternidad

En Canadá, seguimos los requisitos legislados para ofrecer licencias por maternidad y paternidad a las empleadas y empleados que cumplen los requisitos.² Para las empleadas asalariadas en Canadá, Teck paga a las madres biológicas una cantidad igual a la diferencia entre el 100% de su salario base anterior a la licencia maternal (prorratedo en caso de jornada parcial) y su prestación aprobada de Licencia por Maternidad del Seguro de Empleo como prima complementaria hasta un periodo máximo de 19 semanas, basado en el periodo de Licencia Parental Estándar. El Seguro de Empleo (El por su sigla en inglés) exige un periodo de espera de una semana antes de tramitar el primer pago.

En Chile, seguimos los requisitos legislados en materia de licencia de maternidad, paternidad y parentales. También proporcionamos un complemento para la madre biológica durante 30 semanas a partir de las seis semanas de permiso prenatal (12 semanas, de las 30, pueden ser compartidas por cualquiera de los progenitores).

En los Estados Unidos, proporcionamos 16 semanas de licencia de recuperación remunerado a los padres biológicos inmediatamente después del nacimiento de su hijo o hija a todos los empleados y empleadas hijos. Después de la licencia de recuperación de 16 semanas, la madre biológica tendría derecho a cualquier licencia federal y/o estatal existente con normalidad.

Apoyo al bienestar mental en Teck

En Teck, la salud mental es un componente importante de nuestro objetivo de que todas las personas vuelvan a casa sanas y salvas cada día. Nuestro Programa de Asistencia al Empleado, Empleada y la Familia, disponible en todo el mundo para todos los empleados, las empleadas y sus

dependientes, proporciona recursos y apoyo para ayudar a mantener una buena salud mental y un bienestar general. Entre ellos se incluye el acceso gratuito a profesionales de salud mental tanto para asesoramiento presencial como virtual para necesidades a corto plazo; proporcionar apoyo para el estrés derivado del duelo y la pérdida, situaciones de crisis, problemas familiares y de pareja, y desafíos en el lugar de trabajo; servicios relacionados con la nutrición; y servicios de asesoramiento financiero y legal. También ofrecemos servicios de telemedicina en Estados Unidos, Canadá y Chile, donde tenemos la gran mayoría de nuestro personal. En Canadá, también hemos ampliado el programa Best Doctors a todos los empleados, empleadas y sus familias (incluidos padres y suegros), que incluye su servicio llamado Mental Health Navigator. Los usuarios y usuarias pueden utilizar estos servicios de salud virtuales para hablar y pedir consejo a médicos, incluidos psicólogos y psiquiatras, sobre problemas médicos o de salud mental. Esto también se ve respaldado por el aumento de los beneficios de salud ampliados para el asesoramiento clínico.

Para seguir creando conciencia sobre la salud mental, realizamos webinars sobre bienestar mental, incluyendo Vivir bien con el estrés, La importancia de desconectarse e Introducción al Mindfulness. Estos seminarios virtuales se graban y los empleados, empleadas y sus familias pueden acceder a ellos en cualquier momento.

No discriminación y no acoso

En Teck, valoramos y celebramos la diversidad, y nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo en el que los empleados y empleadas sean tratados con dignidad y respeto. La [Política Global de Recursos Humanos—Acoso](#) y el [Código de Ética](#) de Teck reconocen que todos los empleados y empleadas tienen derecho a trabajar en un entorno libre de violencia y amenazas, incluidos los actos de agresión física, verbal o escrita, así como el acoso, incluido el acoso sexual. La discriminación no es aceptable en Teck, y no es coherente con los valores compartidos reflejados en nuestra Política de Equidad, Diversidad e Inclusión, nuestra Política Global de Recursos Humanos—Acoso y nuestro Código de Ética. Teck respeta y aprecia las diferencias de edad, etnia, origen o legado indígena, capacidades físicas y mentales, creencias, idioma, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, educación, nacionalidad, origen social y cultura u otras características personales.

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

² [Employment Insurance Maternity and Parental Benefits](#). Gobierno de Canadá. 2022.

Retroalimentación del personal

Identificar los problemas o las infracciones de nuestras políticas y expectativas y resolverlos rápidamente para evitar que se agraven o se repitan beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras, y al entorno en el lugar de trabajo.

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

No toleramos ninguna forma de represalia contra los empleados y empleadas que planteen sus inquietudes. Se investigan todas las denuncias de acoso o intimidación comunicadas a través de la línea directa/portal web. Si es necesario, se toman las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir el despido. Vea [Nuestro Enfoque sobre Ética de Negocios](#) para más detalles sobre el programa *Hacer lo correcto*.

Teck también proporciona mecanismos de respuesta en cada operación y proyecto y en cada región de exploración para asegurar específicamente que quienes deseen proporcionar retroalimentación—ya sea un comentario, pregunta, inquietud, queja o felicitación—puedan hacerlo fácilmente y, si lo desean, de manera anónima. Véase [Nuestro enfoque de las relaciones con las comunidades](#) para más información.

Relaciones Laborales

La minería es una industria fuertemente sindicalizada, y nuestro objetivo es desarrollar nuestras relaciones con los sindicatos y nuestros empleados y empleadas sindicalizados tanto a nivel local como nacional. Interactuamos con nuestros sindicatos de forma regular en todas nuestras operaciones.

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

Operamos en jurisdicciones en las que existe un bajo riesgo de interferencia en los derechos de los empleados y empleadas a ejercer la libertad de asociación o la negociación colectiva. Nuestros Convenios de Negociación Colectiva están a disposición del público e incluyen información sobre mecanismos de reclamo, salud y seguridad, horarios de trabajo, salarios y otros aspectos. Las condiciones de empleo de nuestros trabajadores y trabajadoras por hora no sindicalizados siguen el modelo de los convenios colectivos que cubren al personal sindicalizado, mientras que las condiciones de empleo de otros empleados y empleadas asalariados no sindicalizados se basan en una oferta competitiva de recompensas totales.

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

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

Retención, capacitación y desarrollo

Como operamos en condiciones de mercado que nos exigen mejorar la productividad, el compromiso de los empleados y las empleadas sigue siendo parte integral de nuestro negocio. Nos enfocamos en mejorar el compromiso en toda Teck a través de un paquete competitivo de recompensas totales, apoyando el bienestar general de los empleados y empleadas, procesos colaborativos de revisión del desempeño, oportunidades de desarrollo del personal y prácticas de relaciones laborales.

Remuneración del personal

Teck se compromete a proporcionar a todos los empleados, empleadas y contratistas un salario digno y justo que esté por encima del salario mínimo local en todas nuestras operaciones. Supervisamos el mercado de trabajo para asegurarnos de que mantenemos una oferta de retribución total competitiva mientras que a la vez atraemos y retenemos los empleados y empleadas necesarios ahora y en el futuro. Realizamos una revisión del salario digno para todos nuestros empleados y empleadas asalariados en Canadá, Estados Unidos y Chile, donde se encuentran nuestras operaciones. La revisión se realiza comparando la tarifa horaria del empleado peor pagado

en cada jurisdicción con la información sobre el salario digno disponible a través de fuentes de datos externas.³ La revisión más reciente determinó que, en general, Teck ofrece salarios competitivos y que los salarios de nuestros empleados y empleadas con menos ingresos en Canadá, Chile y EE.UU. están por encima del salario digno en cada uno de estos países.

Las revisiones de equidad salarial según género realizadas anualmente desde 2017 han indicado que no hay ningún problema sistemático de equidad de remuneración por género dentro de Teck. Para garantizar que el análisis se realizó de forma rigurosa y estructurada, el proceso fue revisado externamente; esperamos realizar revisiones similares con regularidad en el futuro.

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

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

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

Nuestro enfoque del desarrollo del liderazgo se centra principalmente en cuatro programas: Liderando para el Futuro, Liderando para la Excelencia, Liderando Juntos, y Líderes Emergentes, como se describe en la tabla a continuación. Teck también proporciona a los empleados y empleadas acceso a capacitación online ilimitada a través de un proveedor externo, fomentando la actualización de habilidades y conocimientos para sus funciones actuales o futuras. Además, Teck ofrece patrocinio a los empleados y empleadas que deseen cursar estudios de negocios a través de un Diploma de Posgrado en Administración de Empresas y un programa de MBA Ejecutivo.

Transferencia de Conocimiento y Planificación de Sucesión

Cada empleado y empleada tiene un conjunto único de experiencias, habilidades y conocimientos, que es crucial

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

Nuestros objetivos y compromisos

Nuestra estrategia de sustentabilidad esboza nuestros objetivos en relación con la mejora continua de la cultura del lugar de trabajo, incluyendo la equidad, la diversidad y la inclusión, en nuestras operaciones.

Prioridad estratégica:

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

Objetivos:

- Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck—incluidas las mujeres que ocupan puestos de liderazgo—y promover las iniciativas de inclusión y diversidad en toda la empresa para 2025
- Equipar a nuestros empleados y empleadas para las futuras necesidades del lugar de trabajo y de liderazgo, incluyendo la mejora y renovación de habilidades, invirtiendo CND\$200 millones en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para el 2025
- Ampliar las oportunidades de participación de los empleados y empleadas, incluidas las iniciativas comunitarias impulsadas por el personal y un programa de retroalimentación en toda la empresa, para el año 2025

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

Anualmente, en nuestro [Reporte de Sustentabilidad](#), informamos sobre nuestro desempeño con respecto a estos indicadores y sobre nuestro progreso hacia nuestros objetivos relacionados con Nuestra Gente.

³ Según los datos disponibles, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá - Dos adultos (ambos trabajando) y dos hijos. 2. Estados Unidos - Adulto soltero, sin hijos; 3. Chile - Adulto soltero, sin hijos. Las fuentes de datos que se utilizan en la revisión son las siguientes: 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
Desempeño y desarrollo	Marco a través del cual los empleados y empleadas asalariados tienen conversaciones periódicas sobre el desempeño, el desarrollo y la carrera profesional con sus supervisores o supervisoras. Los objetivos que se siguen en People Central están directamente vinculados a los objetivos de los planes de negocio anuales y quinquenales.	Comunicar, aclarar y alinear a los y las profesionales de la empresa con las expectativas individuales de desempeño y desarrollo, para proporcionar una retroalimentación significativa sobre el desempeño en el trabajo y contribuir al desarrollo de los empleados y empleadas que esté alineado con las aspiraciones profesionales individuales y las necesidades de la empresa.	Analizar los resultados de la encuesta bienal y centrarse en las mejoras basadas en la retroalimentación de los empleados y empleadas.
Liderando para el Futuro (Leading for the Future - LFF)	Un programa basado en cohortes que se desarrolla a lo largo de nueve meses, en los que los y las participantes asisten a tres módulos. Este programa está diseñado para cargos líderes y supervisores de primera línea de Teck.	Nuestros programas de desarrollo del liderazgo son cruciales para el crecimiento de nuestro negocio y para nuestro éxito futuro. Estos programas garantizan que nuestra próxima generación de líderes estará preparada para liderar, para vivir los valores de Teck y para proporcionar a nuestro negocio una ventaja competitiva.	Hacer un seguimiento del número de empleados y empleadas que participan en los programas, haciendo hincapié en la diversidad. A través de historias de impacto empresarial, informes de 360° y seguimiento de la mejora de las competencias, también hacemos un seguimiento de la retención, los movimientos y los ascensos de los y las participantes de programas anteriores y de su eficacia como líderes.
Liderando para la Excelencia (Leading for Excellence - LFX)	Un programa basado en cohortes que tiene lugar durante seis meses, en el que los y las participantes asisten a tres módulos con coaching intermedio. Este programa es para empleados y empleadas que son líderes de líderes. En muchas sedes, esto se traduce en cargos de Superintendentes, Gerentes o Supervisores Generales.		
Liderando Juntos	Un programa basado en el sitio para graduados de LFF y LFX. Los y las participantes se incorporan como "coaches" o "coachees" y colaboran durante todo el proceso, desarrollando una amplia gama de competencias destinadas a mejorar el desempeño en el sitio. Los y las participantes aplican la colaboración significativa en el sitio a través de la práctica de un nuevo enfoque añadido: la Mentalidad de Innovación.	Promover el desarrollo autodirigido y continuo de líderes, así como la transferencia de lo aprendido de regreso en el sitio mediante la práctica deliberada de cambios de comportamiento específicos y mensurables, con el apoyo de una cultura de coaching.	
Líderes Emergentes	Un programa basado en cohortes con cinco módulos de cuatro días que se desarrollan a lo largo de 12 meses. Los y las participantes se seleccionan en función de su potencial futuro; antes de comenzar el programa, se identifican sus puntos fuertes y sus brechas de desarrollo en un centro de evaluación. Después del programa, los planes de desarrollo de los y las participantes se revisan anualmente para garantizar que se identifican e implementan las oportunidades de desarrollo acelerado.	El programa está diseñado para identificar y preparar líderes de alto potencial para cargos de liderazgo en Teck.	El éxito del programa se mide por el número de experiencias críticas, asignaciones, rotaciones, traslados y ascensos anuales. El éxito final del programa es el nombramiento de líderes senior en Teck a partir de esta reserva de talento, en lugar de contrataciones externas.

Aseveración relacionada con la gestión de equidad, inclusión y diversidad, y nuestra gente

En Teck realizamos cuatro tipos de aseveración:

- Auditorías de operaciones y unidades de negocios
- Garantía anual corporativa de HSEC y comprobaciones efectivas a mitad de año llevadas a cabo por el equipo de Garantía de HSEC de Teck.

- Auditorías internas corporativas anuales realizadas por el equipo de Aseveración y Asesoramiento de Teck
- Garantía externa por parte de auditores independientes de los requisitos reglamentarios y de afiliación voluntaria pertinentes

Después de cada uno de estos tipos de aseveración, los equipos de gestión correspondientes utilizan los resultados para informar acciones futuras y el proceso de planificación quinquenal de Teck.

Aseveración relacionada con la gestión de equidad, inclusión y diversidad, y nuestra gente

Tipo	Organización	Elementos revisados
Externa	Consejo Internacional de Minería y Metales	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa de desempeño 3.8—Diversidad
Externa	Aseveración de Reporte de Sustentabilidad vinculada a nuestra línea de crédito renovable vinculada a la sustentabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de empleados y empleadas, temporales y permanentes, que trabajan en las operaciones y oficinas de Teck • Número total de mujeres, temporales y permanentes, que trabajan en las operaciones y oficinas de Teck
Externa	Asociación Minera de Canadá	<ul style="list-style-type: none"> • Requisito 17
Externa	The Copper Mark	<ul style="list-style-type: none"> • Área temática 9—Igualdad • Área temática 26—Derechos Humanos