



## Nuestra Gente y Nuestra Cultura

La pandemia del COVID-19 y los eventos económicos y geopolíticos han dejado efectos duraderos en los recursos humanos y los mercados laborales, y la competencia por el talento persiste, con millones de vacantes de trabajo en funciones difíciles de cubrir.<sup>35</sup> Al mismo tiempo, también se espera que las organizaciones fomenten un entorno de trabajo que promueva la empatía y el bienestar, con una mayor diversidad, equidad e inclusión, especialmente en los puestos de liderazgo.<sup>36</sup>

La industria minera ha experimentado una ola reciente de jubilaciones, junto con los impactos del COVID-19, la digitalización y el trabajo remoto para algunas posiciones.<sup>37</sup> Todos estos factores han creado un mercado laboral competitivo para la industria.<sup>38</sup>

En Teck, sabemos que apoyar una fuerza laboral diversa, segura y comprometida es fundamental para nuestro negocio. A lo largo de la pandemia, nos mantuvimos enfocados en operar de manera segura y responsable, y en mantener el empleo y la actividad económica en la mayor medida posible. Queremos ser un empleador de elección, atrayendo, desarrollando y reteniendo trabajadores y trabajadoras talentosos/as y comprometidos/as a nivel global. Hacemos esto invirtiendo en nuestra gente durante sus carreras y

ofreciendo un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo. Por ejemplo, en 2022, las mujeres representaban el 24 % del total de la fuerza laboral de Teck, un ascenso desde el 12 % registrado en 2011, y un 29 % de la Junta Directiva de Teck son mujeres. También estamos comprometidos con la entrega de oportunidades de capacitación y desarrollo que permitirán que nuestra fuerza laboral se adapte al creciente uso de tecnología e innovación en nuestro negocio.

### Indicadores de GRI

GRI 2-7, 2-23, 2-24, 2-25, 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 uno de los más relevantes por nuestros empleados/as y las comunidades locales en el contexto de todos los sitios de Teck y de los impactos directos o indirectos sobre los empleados, empleadas y las comunidades.

### ¿Cómo Gestiona Teck este Tema?

La información sobre cómo gestionamos los asuntos relacionados con nuestra fuerza laboral, nuestra cultura, la equidad, diversidad e inclusión, incluyendo las políticas, las prácticas de gestión y los sistemas relevantes, está disponible para [descargar en nuestro sitio web](#).

<sup>35</sup>Trends in Human Resources and the Workplace you need to know about (Tendencias en recursos humanos y el lugar de trabajo sobre el que debe conocer). Forbes. 2022.

<sup>36</sup>Top Five HR Trends and Priorities for 2022 (Las cinco principales tendencias y prioridades en RR. HH. para 2022). Gartner. 2022.

<sup>37</sup>Top 10 business risks and opportunities for mining and metals in 2023 (Los 10 principales riesgos y oportunidades comerciales para la minería y los metales en 2023). EY. 2022.

<sup>38</sup>Evolving Mining's Work of Work (Evolución del trabajo minero). Deloitte. 2022.

## Aspectos destacados de 2022

Nos enfocamos en fortalecer la diversidad; las mujeres representaron el **34 % de las nuevas contrataciones durante 2022** y ahora conforman el **24 %** del total de nuestra fuerza laboral, el **2 %** de la gerencia senior<sup>39</sup> y el **29 %** de la Junta Directiva

Se pagaron **2.000 millones de CAD** a empleados y empleadas en sueldos y beneficios

## Indicadores de Desempeño

**Indicador** % de empleadas

**Objetivo** Aumentar el % de empleadas

<b>2022:</b>	24 % de empleadas
<b>2021:</b>	21 % de empleadas
<b>2020:</b>	20 % de empleadas

**Indicador** % de empleadas en puestos de liderazgo<sup>(1)</sup>

**Objetivo** Aumentar el % de empleadas en puestos de liderazgo

<b>2022:</b>	29 % de empleadas en puestos de liderazgo
<b>2021:</b>	29 % de empleadas en puestos de liderazgo
<b>2020:</b>	20 % de empleadas en puestos de liderazgo

**Indicador** % de rotación total de empleados

**Objetivo** Mantener la rotación total de empleados por debajo de un 10 % cada año

<b>2022:</b>	9.5 % de rotación total
<b>2021:</b>	8 % de rotación total
<b>2020:</b>	10 % de rotación total

**Indicador** Gasto de inversión anual en capacitación

<b>2022:</b>	\$46 millones de CAD
<b>2021:</b>	\$36 millones de CAD
<b>2020:</b>	\$34 millones de CAD

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

# Nuestro Desempeño Relacionado con Nuestra Gente y Nuestra Cultura en 2022

**Nuestros Objetivos y Compromisos** Estamos comprometidos a tener una fuerza laboral inclusiva y diversa según lo establecido en nuestra [Política de Equidad, Diversidad e Inclusión](#) y nuestra [Política Global de Recursos Humanos sobre Acoso](#). Al establecer una cultura de seguridad, relacionamiento con los empleados y empleadas 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 ambiente que respete y valore la diversidad de las personas y de las comunidades a nuestro alrededor. La siguiente tabla resume nuestro desempeño en función de nuestra nueva estrategia de sustentabilidad y los objetivos para nuestra gente.

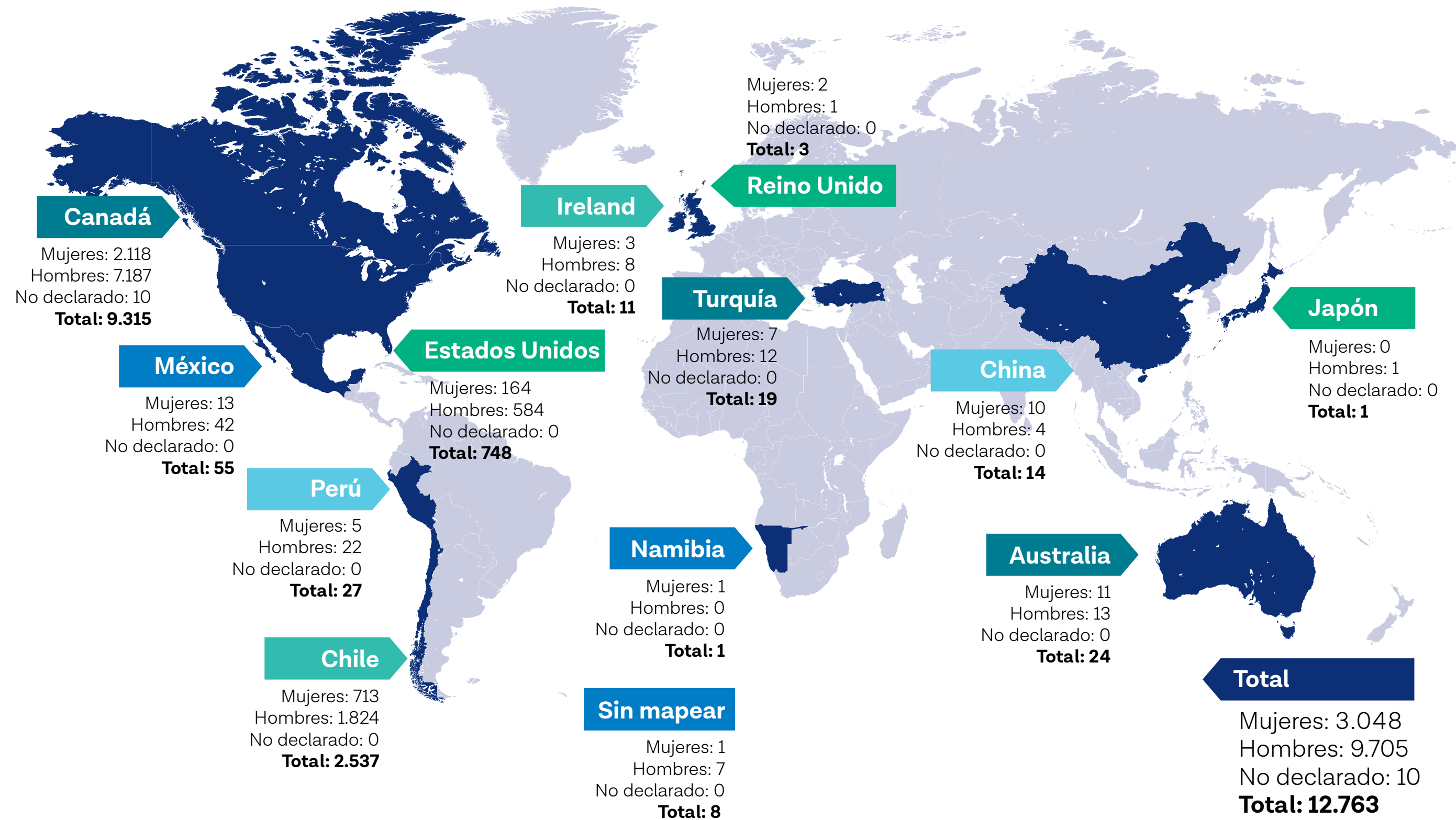
Metas de la estrategia de sustentabilidad	Estado	Resumen del progreso en 2022
Prioridad Estratégica: Fomentar un lugar de trabajo donde todos sean incluidos, valorados y equipados para el presente y el futuro		
<b>Meta:</b> Aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck, incluyendo mujeres en puestos de liderazgo, y avanzar en las iniciativas de inclusión y diversidad en toda la compañía para el año 2025.	En curso	Habían 3.048 mujeres trabajando en Teck a finales de 2022, lo que representa un 24 % del total de la fuerza laboral. Además, en 2022 un 34 % del total de las nuevas contrataciones fueron mujeres.
<b>Meta:</b> Equipar a nuestros empleados/as 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 el 2025.	En curso	360 líderes completaron uno de nuestros cuatro programas de desarrollo del liderazgo. 46 millones de CAD invertidos en capacitación y desarrollo; un total de 116 millones de CAD desde 2020.
<b>Meta:</b> Ampliar las oportunidades de participación de los empleados/as, incluidas las iniciativas comunitarias impulsadas por éstos y un programa de retroalimentación en toda la compañía, para el año 2025.	En curso	Realizamos nuestra Encuesta bienal de Inclusión y Compromiso en 2022, que sirve como mecanismo de retroalimentación clave para todos los empleados y empleadas regulares y a plazo fijo. Más de 7.000 empleados y empleadas respondieron en todas nuestras operaciones, lo que representa el 59 % de nuestra fuerza laboral.  Se amplió la Red de Mujeres de Teck, que proporciona oportunidades virtuales y presenciales para que las mujeres en Teck se conecten y se relacionen entre sí. La Red de Mujeres de Teck ahora cuenta con más de 300 mujeres como parte de su membresía.  Se proporcionaron 179.000 de CAD en financiación equivalente a través del programa El Equipo Teck da a la Comunidad (Team Teck Community Giving), el cual ofrece a nuestros empleados/as la oportunidad de aumentar sus donaciones para causas que les interesan.

<sup>39</sup> Consulte la página 58 para conocer la definición de gerencia senior.

# Perfil Demográfico Global de Fuerza Laboral

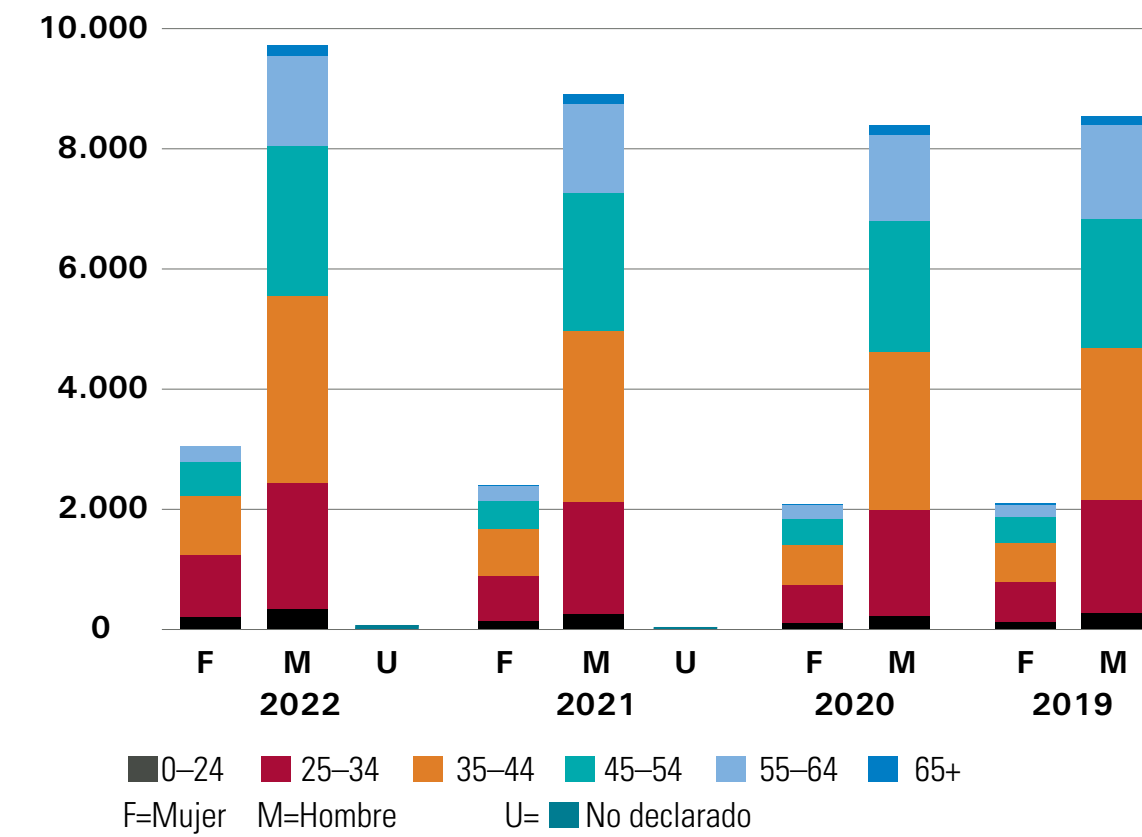
A finales de 2022, había 12.763 empleados/as, temporales y permanentes, trabajando en operaciones y oficinas de Teck.

Gráfica 23: Fuerza Laboral Global en 2022<sup>(1)</sup>

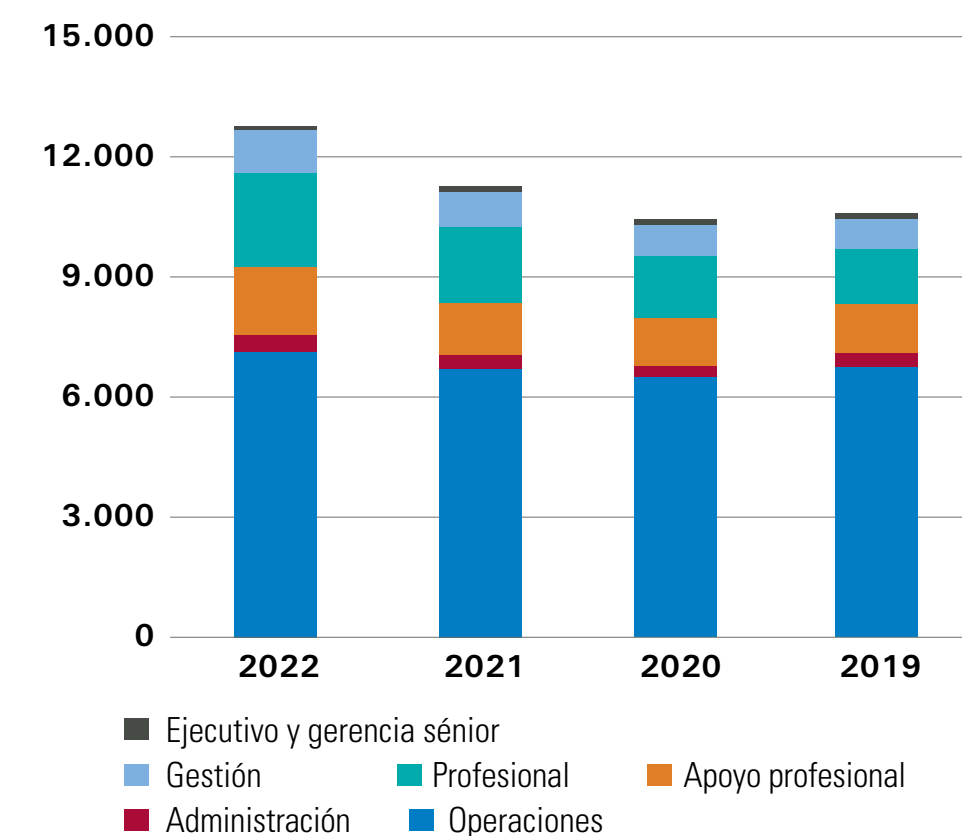


Nuestra gente es esencial para nuestro éxito. Al establecer una sólida cultura de relacionamiento con los empleados y empleadas y de apoyo a la inclusión y la diversidad en nuestras operaciones, podemos hacer más, y ser mejores, juntos.

Gráfica 24: Fuerza Laboral Global por Edad y Sexo<sup>(1)</sup>



Gráfica 25: Fuerza Laboral Global por Nivel de Empleo



(1) La información relacionada con el sexo se basa en la autodeclaración.

## Derechos y Relaciones Laborales

La [Política de Derechos Humanos de Teck](#) afirma nuestro compromiso de respetar y cumplir los derechos humanos de los empleados, empleadas, contratistas, trabajadores y trabajadoras en nuestra cadena de suministro, miembros de las comunidades donde estamos activos y otras personas potencialmente afectadas por nuestras actividades. A través de [las Expectativas de Teck para Proveedores y Contratistas](#), esperamos que los proveedores compartan este compromiso y tengan procesos y prácticas que respeten los derechos humanos de nuestros empleados, empleadas y contratistas y que sean apropiados para la ubicación y el contexto en el que se llevan a cabo sus actividades.

No toleramos el uso de trabajo forzoso, trabajo infantil o tráfico de personas de ningún tipo en nuestras operaciones o cadena de suministro. Al 31 de diciembre de 2022, el trabajo infantil y el trabajo forzoso no eran riesgos significativos para ninguna de nuestras operaciones o proveedores. Consulte las páginas 48 a 49 del capítulo de Derechos Humanos para obtener más detalles sobre nuestro enfoque hacia la esclavitud moderna.

Tenemos relaciones con sindicatos en 10 operaciones en Canadá, Chile y Perú. En total, el 51 % de nuestra fuerza laboral se integró a sindicatos en 2022.<sup>40</sup> La tabla 24 presenta una lista de contratos de negociación colectiva que cubren a los empleados/as sindicalizados/as en nuestra operación principal (incluida Antamina). En 2022, llegamos a nuevos acuerdos colectivos con United Steelworkers en Highland Valley Copper y Trail, los United Mine Workers en Cardinal River y ambos sindicatos en Carmen de Andacollo. No se produjeron huelgas ni cierres patronales en 2022. Las condiciones de empleo para nuestros trabajadores por hora no sindicalizados se modelan según acuerdos de negociación colectiva que cubren a los empleados sindicalizados, mientras que las condiciones de empleo de otros empleados asalariados no sindicalizados se basan en una oferta competitiva de recompensas totales. 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 24: Lista de Convenios Colectivos**

Operación	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
Río Fording	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

## Atracción de Talentos

Teck realizó una serie de actividades en 2022 para mejorar nuestra cartera de talentos. En 2022, continuamos experimentando mercados de talento competitivos donde operamos, con una cantidad récord de contrataciones, de 3.344 contrataciones en total (más de 1.000 más que en 2021), el 34 % de las cuales fueron mujeres. Teck Chile ha contratado a más de 900 empleados para apoyar la puesta en marcha de QB; el 42 % de estas contrataciones fueron personas locales de la región. La implementación de 240 actividades y campañas de marketing de reclutamiento, más de 14 tecnologías

únicas relacionadas con el reclutamiento en línea y el relacionamiento con más de 4.000 estudiantes en todo Canadá ayudan 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 como ingenieros y geocientíficos.

En 2022, el 34 % del total de nuevas contrataciones (1.146) son mujeres. Para ver un desglose de las nuevas contrataciones por grupo etario y sexo, al igual que por tipo de empleo, consulte nuestros [Datos de Desempeño en Sustentabilidad en línea](#).

**Tabla 25: Nuevas contrataciones por Grupo Etario, País y Sexo en 2022<sup>(1)</sup>**

	País	De menos de 30 años	De 30 a 50 años	De más de 50 años	Total	
Mujeres	Canadá	253	283	61	597	
	Chile	191	238	12	441	
	Estados Unidos	55	31	8	94	
	México	5	3	0	8	
	Irlanda	2	0	0	2	
	Australia	0	2	1	3	
	China	1	0	0	1	
	<b>Total de mujeres</b>		<b>507</b>	<b>557</b>	<b>82</b>	<b>1.146</b>
	Hombres	Canadá	587	650	172	1.409
Estados Unidos		82	86	28	196	
Chile		76	410	69	555	
México		4	12	2	18	
Australia		2	1	3	6	
Irlanda		1	1	0	2	
Turquía		1	1	0	2	
China		0	0	1	1	
Perú		0	1	0	1	
<b>Total de hombres</b>		<b>753</b>	<b>1.162</b>	<b>275</b>	<b>2.190</b>	
<b>No declarado</b>	Canadá	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	
<b>Suma total</b>		<b>1.261</b>	<b>1.721</b>	<b>358</b>	<b>3.340</b>	

(1) Incluye a empleados/as hijos, a plazo fijo e informales, y a estudiantes.

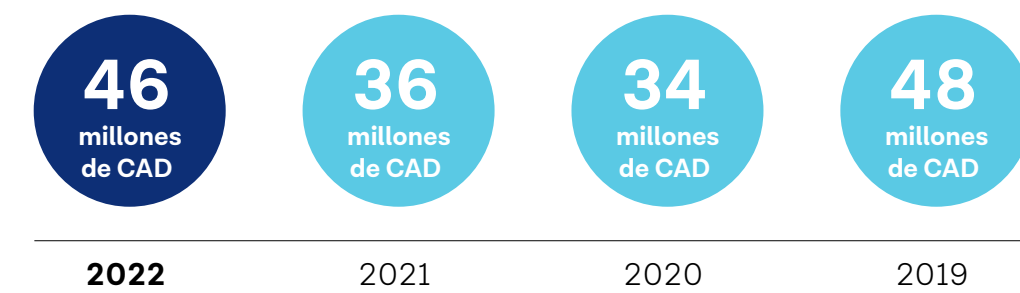
<sup>40</sup> No incluye los números del personal de joint-venture.

# Retención, 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 y empleadas. Estas horas, que pueden incluir capacitación impartida por instructores de Teck o consultores externos, incluye capacitación básica de cumplimiento. En 2022, el 88 % de los/as empleados/as de Teck recibió capacitación. Actualmente estamos en proceso de actualizar nuestro sistema de gestión de aprendizaje para optimizar y estandarizar aún más la gestión y el seguimiento del aprendizaje de los empleados y empleadas.

Continuamos llevando a cabo Liderando para el Futuro y Liderando para la Excelencia, nuestros programas internos de desarrollo de liderazgo para supervisores, supervisoras y gerentes y gerentas, respectivamente. En asociación con Simon Fraser University, algunos/as empleados/as 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.

**Gráfica 26: Gasto de Inversión en Capacitación (millones)**



**Tabla 26: Horas Promedio de Capacitación por Empleado/a**

Tipo	2022		2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por hora	53	68	52	56	68	58
Personal	21	30	18	19	24	17
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	35 <sup>(1)</sup>	38 <sup>(1)</sup>	46 <sup>(1)</sup>	38 <sup>(1)</sup>

(1) Las cifras se han replanteado debido a errores en los cálculos.

## Rotación de Empleados/as

Para una comprensión general de la dinámica y los cambios de la fuerza laboral, hacemos un seguimiento de la rotación de empleados/as, lo que incluye las renunciaciones voluntarias, los despidos involuntarios y las jubilaciones. En 2022, la rotación debido a las jubilaciones fue similar año tras año, mientras que la rotación voluntaria aumentó, dando lugar a un aumento general en la tasa de rotación. El crecimiento de la industria y el cambio hacia enfoques de trabajo flexibles han dado como resultado un mercado muy competitivo para el talento. En respuesta a estas expectativas cambiantes, Teck ha ajustado nuestro enfoque de compensación, beneficios, desarrollo y condiciones de trabajo para involucrar y retener a nuestros empleados y empleadas.

**Tabla 27: Rotación de Empleados/as<sup>(1)</sup>**

	2022	2021	2020	2019
Índice de Rotación Voluntaria	<b>7,4 %</b>	6,0 %	5,1 %	6,5 %
<b>Rotación total</b>	<b>9,5 %</b>	8,0 %	10 %	10 %

(1) Los datos de rotación de empleados/as incluyen solo a los empleados/as fijos.

## Fuero Maternal o Paternal

Ofrecemos pagos adicionales a los empleados con fuero maternal o paternal, además de los requisitos legislativos. En Canadá, proporcionamos un pago adicional de 19 semanas para las madres biológicas. En Chile, además de cumplir con los requisitos legislativos, también proporcionamos pagos adicionales para madres biológicas durante 30 semanas. En 2022, para ayudar a apoyar a los padres biológicos en

los EE. UU., Teck anunció la adición de una licencia de recuperación remunerada, en la que Teck proporcionará 16 semanas de licencia de recuperación remunerada a un padre/madre biológico regular de tiempo completo inmediatamente después del nacimiento de su hijo/a. Se proporcionará una licencia adicional por maternidad, paternidad o enfermedad no remunerada en virtud de la [Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos de los EE. UU.](#)

**Tabla 28: Índices de Retorno al Trabajo y Retención después de Fuero Maternal o Paternal**

	2022		2021		2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cantidad de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal	<b>30</b>	<b>71</b>	66	141	80	177	69	86
Cantidad de empleados/as que retornaron al trabajo después de finalizado el fuero maternal o paternal <sup>(1)</sup>	<b>56</b>	<b>75</b>	42	116	65	162	46	92
Cantidad de empleados/as que regresaron al trabajo después de que finalizó el fuero maternal o paternal y que aún estaban empleados 12 meses después de su regreso al trabajo <sup>(1)</sup>	<b>52</b>	<b>122</b>	80	156	37	81	49	61
Índice de retorno al trabajo de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal (%) <sup>(2)</sup>	<b>186,7 %</b>	<b>150,6 %</b>	63,6 %	82,3 %	81 %	92 %	67 %	107 %
Índice de retención de empleados/as que utilizaron fuero maternal o paternal (%) <sup>(3)</sup>	<b>88,1 %</b>	<b>89,7 %</b>	93 %	91 %	84 %	89 %	94 %	87 %

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

(2) La tasa de regreso al trabajo es la cantidad total de empleados/as que regresaron al trabajo después de no hacer uso del fuero maternal o paternal, expresada como un porcentaje de la cantidad total de empleados/as que deben regresar al trabajo después de hacer uso del fuero maternal o paternal. Un porcentaje superior al 100 % indica que la cantidad de empleados/as que regresaron del fuero maternal o paternal en un año informado es mayor que la cantidad de empleados/as que tomaron el fuero maternal o paternal ese mismo año.

(3) La tasa de retención es la cantidad total de empleados/as retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un período de licencia por paternidad/maternidad, expresada como un porcentaje de la cantidad total de empleados/as que regresan del fuero maternal o paternal en el período de reporte anterior.

## Retención, Capacitación y Desarrollo (continuación)

### Gestión de Desempeño y Desarrollo

La Gestión de Desempeño y Desarrollo es un proceso mediante el cual los empleados/as asalariados tienen revisiones periódicas de desempeño, planificación de desarrollo y conversaciones profesionales con sus supervisores/as. En 2022, el 85 % de todos los empleados/as asalariados/as regulares elegibles, de los cuales el 33 % eran mujeres y el 67 % eran hombres, completaron conversaciones regulares sobre desempeño y desarrollo. El 92 % de las empleadas asalariadas regulares elegibles y el 83 % de los empleados asalariados regulares elegibles completaron conversaciones regulares sobre desempeño y desarrollo en 2022.

Como parte de la Encuesta de Relacionamiento e Inclusión de 2022, les pedimos a los empleados/as que compartieran sus percepciones sobre la estrategia, las metas y los objetivos empresariales de Teck. El 87 % de nuestros/as empleados/as indicó que entiende cómo su trabajo contribuye a los objetivos comerciales, lo que respalda la alineación de la planificación en toda la compañía con las metas individuales.

### Desarrollo del Liderazgo

La metodología de Teck para el desarrollo del liderazgo se enfoca principalmente en cuatro programas: Liderando

para el Futuro (Leading for the Future, LFF), Liderando para la Excelencia (Leading for Excellence, LFX), Liderando Juntos (Leading Together, LT) y Líderes Emergentes (Emerging Leaders, ELP). En 2022, continuamos llevando a cabo nuestros programas de capacitación usando un formato híbrido para apoyar el desarrollo de líderes inclusivos en un entorno de trabajo remoto. Como tal, entregamos 17 cohortes de LFF, cinco cohortes de LFX, dos cohortes de LT y una cohorte de ELP en 2022.

Fuera de estos programas, cada unidad de negocios puede ofrecer oportunidades de desarrollo del liderazgo a medida. Por ejemplo, en nuestra operación de Red Dog, el programa de Desarrollo de Liderazgo Acelerado [oncluyó satisfactoriamente su segunda cohorte en 2022. En esta instancia, participaron líderes emergentes y accionistas de NANA. El programa se desarrolló durante nueve meses e incluyó capacitación de liderazgo, entrenamiento y tutoría.

### Relacionamiento con los Empleados/as 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/as, las actividades de relacionamiento comunitario, una carta de nuestro CEO y mucho más. Visite [teck.com/connect](https://teck.com/connect) para leer el número actual y los números anteriores de *Connect*.

## Equidad, Diversidad e Inclusión

En 2022, continuamos trabajando para construir una fuerza laboral diversa que incluye más mujeres, pueblos indígenas, personas de color, personas con discapacidades y miembros de la comunidad LGBTQ+. Estamos enfocándonos en una serie de iniciativas vinculadas a las seis áreas de nuestro Plan de Inclusión y Diversidad que demuestran en la tabla 29. Para obtener información sobre empleo indígena durante 2022, consulte la sección Relaciones con los Pueblos Indígenas en la página 74.

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 nuevas oficinas en Santiago (oficina corporativa y Centro de Operaciones Integradas Remotas de Quebrada Blanca) han sido diseñadas para brindar accesibilidad independiente.

### Tecnología e Innovación

Teck fue uno de los miembros fundamentales en la propuesta para crear *Athena Pathways* como parte de nuestra participación en el *Supercluster de Tecnología Digital de Canadá (Digital Technology Supercluster)*. El proyecto Athena Pathways tiene como objetivo ayudar a las mujeres canadienses a ver el potencial del sector tecnológico, ayudándolas a encontrar talleres, prácticas, tutorías u otras oportunidades en el lugar de trabajo para abrirse camino hacia una carrera potencial en Inteligencia Artificial o Ciencia de Datos. Como parte de este programa, se contrataron tres practicantes y cuatro miembros del personal a tiempo completo en funciones de ciencia de datos en Teck. Además, muchos miembros del equipo en Teck se ofrecieron como voluntarios para actuar como mentores de participantes de Athena Pathways. La equidad, la diversidad y la inclusión son prioridades clave en Teck, y seguimos enfocándonos en la representación en tecnología e innovación.

### Estudio de caso: Esfuerzos de contratación de QB2

Como parte del compromiso de Teck con la equidad, la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo, hemos establecido metas para aumentar el porcentaje de mujeres que trabajan en Teck y para equipar a nuestros empleados/as para futuras necesidades de liderazgo y en el lugar de trabajo. Durante el desarrollo de nuestro proyecto de cobre Quebrada Blanca Fase 2 (QB2), implementamos oportunidades de desarrollo profesional y estrategias de adquisición de talentos para apoyar estas metas. Los programas de Profesionales en Entrenamiento y Elige Crecer

proporcionan capacitación y desarrollo en el trabajo y preparan a las personas para la empleabilidad a largo plazo en la minería y en industrias relacionadas. Nuestro equipo local de adquisición de talentos también trabajó para establecer un proceso de selección efectivo basado en valores que se alinea tanto con el propósito de Teck como con el contexto comunitario. Al final de 2022, alrededor del 30 % de los empleados/as de QB2 son mujeres, y alrededor del 42 % son locales.

Lea el estudio de caso completo en [teck.com/news/stories](https://teck.com/news/stories).

## Equidad, Diversidad e Inclusión (continuación)

Tabla 29: Implementación de Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión

Área del Plan de Equidad, Inclusión y Diversidad	Ejemplo de actividades 2022
1. Preparar a nuestra gente (desarrollar una cultura de inclusión que valore la diversidad)	Más de 2.000 empleados/as participaron en la capacitación para ampliar su comprensión de la equidad, la diversidad, la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo. Además, 50 líderes sénior recibieron capacitación de liderazgo inclusivo.
2. Medir e informar	La línea de crédito renovable vinculada a la sustentabilidad de Teck está asociada a nuestras metas de sustentabilidad de Teck, lo que incluye el fortalecimiento de la diversidad de género en nuestra fuerza laboral. En 2022, establecimos un objetivo del 30 % de representación femenina en nuestro proyecto QB2 y lo logramos a través de los esfuerzos conjuntos de nuestro equipo de talento y compromiso de liderazgo, no solo a través del reclutamiento, sino también proporcionando experiencia laboral innovadora y programas de mejora de habilidades.
3. Atraer a las personas correctas (fortalecer nuestras prácticas de reclutamiento)	Para interrumpir cualquier sesgo en nuestro proceso de reclutamiento, hemos adoptado tecnología como Textio, una herramienta de procesamiento de lenguaje natural que ayuda a eliminar el lenguaje sesgado en nuestras publicaciones de vacantes de empleo y materiales de marca. Todas las oportunidades laborales de Teck ahora también se publican en Pride at Work Canada.
4. Fomentar una cultura más inclusiva e incrementar el compromiso de empleados/as	Lanzamos campañas globales para reconocer el Día Internacional de la Mujer y el Mes del Orgullo LGBTQ+, y una campaña norteamericana para reconocer el Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación. Nuestros Comités de Equidad, Diversidad e Inclusión, de los cuales hay 10 en todo el negocio, desempeñan un papel vital para catalizar el cambio en todo Teck.
5. Eliminar barreras y prejuicios sistémicos (hacer que los procesos sean más inclusivos)	Firmamos el Compromiso de un Lugar de Trabajo Aceptable, también conocido como el Código de Constructores. Este es un compromiso de proporcionar instalaciones seguras y accesibles en todos nuestros sitios, que realizamos evaluando cada uno de nuestros sitios y tomando medidas para hacerlos más inclusivos. Esto incluyó la finalización de baños e instalaciones secas neutrales en cuanto al género en todos nuestros sitios de carbón y la mejora de la seguridad en nuestros campamentos.
6. Continuar desarrollando nuestra marca como una compañía inclusiva y diversa	En enero de 2023, Teck fue nombrada en el Índice de Equidad de Género de Bloomberg por sexto año consecutivo.

### Representación de Mujeres en Teck

Habían más de 3.000 mujeres trabajando en Teck a finales de 2022, lo cual representa un 24 % del total de la fuerza laboral, en comparación con el 21 % en 2021. Además, en 2022 un 34 % del total de las nuevas contrataciones (1.146) fueron mujeres. A fines de 2022, las mujeres representaron

el 29 % de los miembros de la Junta Directiva Independiente y ocuparon el 29 % de los puestos de liderazgo de la Junta Directiva (presidenta de la Junta Directiva/Comité de la Junta Directiva). Consulte nuestros [Datos de Desempeño en Sustentabilidad](#) para obtener más detalles sobre diversidad en los organismos de gobernanza.

Tabla 30: Categoría de Mujeres en Puestos Directivos y Técnicos

	2022	2021	2020	2019
Junta Directiva	29 %	25 %	25 %	31 %
Gerencia sénior <sup>(1)</sup>	29 %	29 %	20 %	19 %
Gestión	23 %	20 %	19 %	18 %
Puestos operativos o técnicos	19 %	15 %	13 %	13 %
De los puestos operativos o técnicos, el % en puestos de liderazgo	3 %	8 %	7 %	7 %

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

### Estudio de caso: Baños para todos los Géneros e Instalaciones Secas en las Operaciones Greenhills

Teck está comprometida con un lugar de trabajo equitativo, diverso e inclusivo que reconozca y valore a todos los empleados y empleadas. En nuestra operación Greenhills (GHO) en el valle Elk, abrimos un nuevo baño e instalación seca (un espacio para que los empleados y empleadas que trabajan en el lugar se duchen y se cambien la ropa de trabajo) para empleados, empleadas y visitantes de todas las identidades de género.

La instalación fue diseñada en consulta con BC Pride, la Fernie Pride Society and Egale, una organización que

defiende a las personas y los temas LGBTQ+, y con nuestro socio, Pride at Work. Tener acceso a un baño y vestuario seguros es un derecho básico para todas las personas, y este desarrollo nos permitirá seguir cuidando a las personas y comunidades que amamos, a través de una instalación inclusiva construida para tal fin.

Lea el estudio de caso completo en [teck.com/news/stories/](https://teck.com/news/stories/).

# Equidad, Diversidad e Inclusión

## Remuneración en Teck

El compromiso de Teck es ofrecer un sueldo digno y justo a todos los empleados, empleadas y contratistas. Para los empleados y empleadas por hora, consulte la tabla 31 para conocer las proporciones del sueldo inicial en comparación con el sueldo mínimo local por sexo.

En 2022, llevamos a cabo una revisión del sueldo digno para todos nuestros empleados y empleadas asalariados en Canadá, EE. UU. y Chile, donde se encuentran nuestras operaciones. La revisión se llevó a cabo comparando la tarifa por hora del empleado/a con el salario más bajo en cada jurisdicción, con la información de sueldo digno disponible a través de fuentes de datos externas.<sup>41</sup>

Nuestros programas de compensación para ejecutivos/as están diseñados para atraer, motivar, recompensar y retener a ejecutivos/as altamente calificados y experimentados. Creemos que el diseño de nuestros programas y políticas de compensación para ejecutivos/as 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 los ratios de remuneración de los ejecutivos/as. En la tabla 32 divulgamos el aumento porcentual del ratio de la compensación tanto para el empleado/a

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/a mejor remunerado en ese país con respecto a la compensación total anual promedio de todos los empleados/as.

**Tabla 32: Tasa de Compensación Total Anual 2022 y Aumento Porcentual en la Relación de Compensación Total Anual<sup>(1),(2),(3)</sup>**

Relación de Remuneración Total Anual	Aumento Porcentual en la Relación de Remuneración Total Anual		
	Pago más alto	Mediana de todos los Empleados/as	Relación
113: 1	2 %	8,1 %	0,25: 1

- (1) Esta tabla presenta la relación del aumento porcentual en la compensación total anual para la persona con el pago más alto en cada país de operación significativa, con la mediana del aumento porcentual en la compensación total anual para todos los empleados/as (excepto la persona con el pago más alto) en el mismo país.  
 (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 y empleadas, salvo los contratistas, con base en las estimaciones.

**Tabla 31: Sueldo Inicial en Comparación con el Sueldo Mínimo Local<sup>(1),(2)</sup>**

Países	2022		2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Canadá	<b>1,9: 1</b>	<b>1,9: 1</b>	2,3: 1	2,3: 1	2,3: 1	2,3: 1
Estados Unidos	<b>2,3: 1</b>	<b>2,3: 1</b>	2,2: 1	2,2: 1	2,2: 1	2,2: 1
Chile <sup>(3)</sup>	<b>1,8: 1</b>	<b>1,8: 1</b>	2,0: 1	2,0: 1	1,9: 1	1,9: 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/as por hora y no incluyen contratistas.  
 (3) Las cifras que representan a Chile corresponden al rol de operaciones con menor remuneración, ya que las operaciones chilenas no funcionan con empleados o empleadas por hora.

<sup>41</sup> Debido a la disponibilidad de los datos, se utilizan las siguientes estructuras familiares: 1. Canadá: Dos adultos (ambos trabajando) y dos niños. 2. Estados Unidos: Adulto soltero sin hijos. 3. Chile: Adulto soltero sin hijos. Las fuentes de datos que se utilizan en la revisión son las siguientes: EE. UU. <https://livingwage.mit.edu/>; Canadá - [https://www.livingwageforfamilies.ca/living\\_wage2021](https://www.livingwageforfamilies.ca/living_wage2021) y [https://www.ontariolivingwage.ca/living\\_wage\\_by\\_region](https://www.ontariolivingwage.ca/living_wage_by_region); Chile <https://wageindicator.org/salary/living-wage/chile-living-wage-series-september-2019>.

## Revisión de la Igualdad Salarial entre Géneros

A partir de 2017, hemos venido realizando nuestra revisión de la igualdad de remuneración entre géneros en toda la compañía con el objetivo de garantizar que empleadas y 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 2022, 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. Mantendremos la igualdad de remuneración entre géneros en la organización y se realizarán revisiones similares de manera periódica.

## Retroalimentación, Incidentes y Denuncias de Empleados/as

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

En 2022, manejamos reportes individuales de acoso a través de nuestros procedimientos de recursos humanos y recibimos dos 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, cuando se confirmaron las acusaciones, se tomaron las medidas de respuesta adecuadas. Prohibimos cualquier forma de represalia en relación con denuncias de acoso.

**Tabla 33: Relación entre el Sueldo Base y la Remuneración en 2022**

Categoría de Empleado/a	Salario básico promedio	Remuneración promedio
	(Mujeres: Hombres)	(Mujeres: Hombres)
<b>Canadá<sup>(1)</sup></b>		
Ejecutivo y Gerencia Sénior	0,9: 1	0,7: 1
Gestión	1: 1	1: 1
Profesional	0,9: 1	0,9: 1
Apoyo profesional	0,8: 1	0,8: 1
Administración	1: 1	0,9: 1
Por hora/Operadores	0,9: 1	0,9: 1
<b>Estados Unidos</b>		
Ejecutivo y Gerencia Sénior	N/C	N/C
Gestión	0,9: 1	0,9: 1
Profesional	1: 1	1: 1
Apoyo profesional	0,8: 1	0,8: 1
Administración	1: 1	1: 1
Por hora/Operadores	0,8: 1	0,8: 1
<b>Chile</b>		
Ejecutivo y Gerencia Sénior	1: 1	1,2: 1
Gestión	1: 1	0,9: 1
Profesional	0,9: 1	0,9: 1
Apoyo profesional	1,1: 1	1: 1
Administración	0,9: 1	0,9: 1
Operadores/as	0,7: 1	0,7: 1

(1) Incluye al CEO.