Soluciones para el desarrollo humano

Reporte de Sostenibilidad

2022

Soluciones para el desarrollo humano

2021

Reporte de Sostenibilidad

Contenidos

01 La Compañía

02 Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General

03 Acerca de este Reporte

04 Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

05 Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

06 Cadena de Valor y Sostenibilidad

07 Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

08 Junto a las Comunidades

09 Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos

10 Anexos

11 Verificación

12 Índice de Contenidos GRI

La Compañía

01

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Somos una empresa química global listada en la Bolsa de Santiago (SSE) y en la Bolsa de Nueva York (NYSE), producimos y desarrollamos productos, tales como litio y derivados, yodo y derivados, potasio, nutrientes vegetales de especialidad y químicos industriales.

Nuestros productos son fundamentales para industrias que son esenciales para el progreso humano: salud, nutrición, energía renovable y desarrollo tecnológico.

Nuestro Propósito

Trabajar por el progreso y bienestar humano guía nuestro quehacer para contribuir a lograr una mejor calidad de vida y actuar frente al cambio climático, el cuidado del medio ambiente y nuestros ecosistemas.

Llegamos a millones de personas en todo el mundo con nuestros productos y servicios. Invertimos significativamente en el crecimiento inclusivo para facilitar una vida mejor a más personas, aportamos a una buena nutrición y salud y el cuidado del medio ambiente.

Para lograrlo, hemos innovado con propuestas que faciliten y eficienten los procesos agrícolas, el desarrollo e investigación de productos para el almacenamiento y generación de energías renovables y que aporten a soluciones médicas y tecnológicas.

Misión

Somos una empresa global, con un equipo de personas comprometidas con la excelencia, cuya actividad se enfoca en la extracción de minerales, capaces de integrarse selectivamente en el procesamiento y comercialización de productos para industrias esenciales en el desarrollo humano.

Visión

Somos una empresa global, reconocida por sus altos niveles de competitividad, excelencia e innovación en sus áreas de negocio, orientada al desarrollo de productos esenciales para el desarrollo humano, en un marco de acción de altos estándares de integridad.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Valores

Aspiración de Sostenibilidad

Aspiramos a hacer una contribución distintiva al desarrollo sostenible del mundo, entregando soluciones para las industrias esenciales para el progreso humano, en armonía con nuestro entorno y nuestra gente.

- Contamos con una posición de liderazgo en los mercados globales de litio, yodo y nitrato de potasio.
- Presencia global en ventas en cerca de 110 países y oficinas comerciales en más de 20 países.
- Acceso a reservas de clase mundial de caliche y salmueras.
- Tenemos una estrategia clara con un fuerte compromiso con el medio ambiente y las comunidades.
- Nuestro crecimiento y rentabilidad son robustos, y una gestión financiera prudente.
- Contamos con más de 20 años de calificaciones crediticias de grado de inversión Baa1 / BBB+ (Moody´s / S&P).

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estrategia de Negocio Responsable

Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

Nos planteamos un negocio responsable que debe atender las necesidades globales, reconociendo que evolucionar es trabajar hoy para construir un futuro mejor. Los desafíos que enfrenta SQM, de cara al futuro, involucran a todas nuestras líneas de negocio, producimos y desarrollamos productos para industrias esenciales que contribuyen al progreso y bienestar humano como: salud, nutrición, energías renovables y desarrollo tecnológico.

Los retos a los que nos vemos enfrentados hoy como humanidad son globales, como la desigualdad que se acrecienta con los efectos de la crisis climática, socioeconómicas, los desafíos de salud, etc. Nuestra estrategia de negocio responsable esta definida en base a un modelo o centrado en la innovación, desarrollo e investigación para producir de forma sostenible y ofrecer soluciones eficaces para aportar al progreso y bienestar del mundo y las personas.

Temas Materiales

I. Prácticas Laborales Justas

II. Relaciones con la Comunidad

III. Transformación y Desafíos Laborales

IV. Desafío Globales de Salud y Alimentación

V. Derechos Humanos y Empresa

VI. Gestión Responsable del Agua

VII. Gestión de Energía

VIII. Emisiones al Aire

IX. Biodiversidad

X. Cambio Climático

XI. Cumplimiento Medioambiental

XII. Gestión Responsable del Negocio

XIII. Responsabilidad e Innovación del Producto

Procesos Responsables

Reducir nuestra huella ecológica y protección de ecosistemas.

ODS Impactados: ODS 6, ODS 7, ODS 8, ODS 11, ODS 12, ODS 13, ODS 14, ODS 15

Temas Materiales: VI, VII, VIII, IX, X, XI

Innovación, Desarrollo e Investigación

Crear soluciones únicas para los mercados mundiales, que nos permitan mejorar el valor de la compañía de manera sostenible.

ODS Impactados: ODS 8, ODS 9, ODS 11, ODS 12

Temas Materiales: XII, XIII

Desarrollo Humano, una Propuesta de Valor Social

Ofrecer soluciones eficaces para aportar al progreso y bienestar del mundo y las personas.

ODS Impactados: ODS 1, ODS 2, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 9, ODS 10, ODS 11, ODS 12

Temas Materiales: I, II, III, IV, V, XII

Cadena de Suministro Sostenible

Integrar la sostenibilidad en toda nuestra cadena de suministro.

ODS Impactados: ODS 3, ODS 5, ODS 8, ODS 9, ODS 10, ODS 16, ODS 17

Temas Materiales: I, III, IV, V, XII

Viabilidad del Negocio

Construir un negocio progresivo, ético, transparente e inclusivo, con nuestros grupos de interés.

Co-construimos nuestra ruta con nuestras comunidades, capital humano y clientes.

ODS Impactados: ODS 16, ODS 17

Temas Materiales: II, V, XI, XII

Presencia Mundial

Damos vida a cinco líneas de negocio y en todas tenemos una posición de liderazgo mundial:

- Nutrición vegetal de especialidad
- Yodo y derivados
- Litio y derivados
- Potasio
- Químicos industriales

Realizamos nuestra producción a partir del Caliche y la Salmuera, recursos minerales que se encuentran en el norte de Chile en las regiones de Antofagasta y Tarapacá.

Operaciones en Chile

Oficinas en Chile

» CONTENIDO 2-6

SQM es un productor y comercializador integrado de nutrientes vegetales de especialidad, yodo y derivados, litio y derivados, fertilizantes potásicos y químicos industriales. Nuestros productos se basan en el desarrollo de recursos naturales de alta calidad que nos permiten ser líder, apoyado por una red comercial internacional especializada con ventas en aproximadamente 110 países. Nuestra estrategia de desarrollo apunta a mantener y profundizar el liderazgo mundial en cada uno de nuestros negocios.

98%

de nuestras ventas fue realizada en el extranjero en el 2022.

+100 países

países de destino.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mercados Atendidos

» CONTENIDOS 2-1/ 2-6

Aproximadamente el 66% de nuestras ventas se efectuaron a países de mercados emergentes.

Oficinas Comerciales

- Atlanta / Estados Unidos
- Guadalajara / México
- Bogotá / Colombia
- Guayaquil / Ecuador
- Barcelona / España
- Amberes / Bélgica
- Terneuzen / Países Bajos
- Tokio / Japón
- Pekín / China*
- Shanghai / China
- Seúl / Corea del Sur
- Johannesburgo / Sudáfrica
- Sydney / Australia
- Santiago / Chile

*/ Actualmente no realiza ventas, brinda servicios de marketing.

Joint Venture

- **Ajay North America:** Estados Unidos / Atlanta (oficina - planta)
- **SQM Vitas Brasil:** Brasil / Candeias (oficina) / Paranaguá, Sao Paulo, Imbituba, Río Grande (plantas)
- **SQM Vitas Perú:** Perú / Lima (oficina)/ Trujillo (planta)
- **Ajay Chile:** Chile / Santiago (oficina)
- **Ajay Europe:** Francia / Evron (oficina - planta) / Pays de la Loire (planta)
- **Pavoni:** Italia / Catalina - Ramacca (oficinas y plantas)
- **SQM Vitas Dubai:** Emiratos Árabes / Dubai (oficina)
- **Abu Dhabi Fertilizer Industries Co. WLL [ADFERT]:** Emiratos Árabes / Abu Dhabi (oficina y planta)
- **Mount Holland:** Australia (proyecto de litio)

Plantas Productivas

- Jackson / Estados Unidos
- Topolobampo / México
- Manzanillo / México
- Veracruz / México
- Ensenada / México
- Cádiz / España
- Ciudad del Cabo / Sudáfrica
- San Antonio / Chile
- Terneuzen / Países Bajos

8% Norteamérica

3% América Latina y el Caribe

2% Chile

9% Europa

78% Asia y otros

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mayor Precio de las Acciones

NYSE SQM
US$113,52
Por acción

SSE SQM-A
CLP$89.999
Por acción

SSE SQM-B
CLP$104.000
Por acción

Dividendo Pagados

Por acción (definitivo)	US$ 0,09691
Por acción (provisorio)	US$ 7,71687

MUS$ 21.390.483

por Capitalización bursátil al 31 de diciembre 2022

285.638.456

Acciones series A y B

(1.158 Accionistas serie A y serie B)

Clasificación de riesgo >

BAA1 (stable)	Por Moody's	BBB+ (stable)	Por Standard & Poor's
AA (stable)	Por Fitch Rating (Chile)	AA (stable)	Por Feller Rate (Chile)

Estructura de Capital

22,6%	The Bank of New York Mellon (ADRS)
21,9%	Inversiones TLC SpA
16,31%	Sociedad de Inversiones Pampa Calichera S.A.
6,36%	Potasio de Chile S.A.
3,87%	Banco de Chile por cuenta de State Street
3,33%	AFP Habitat S.A.
3,08%	Inv. Global Mining Chile Ltda.
3,06%	Banco Santander por cuenta de Inv. Extranjeros
2,29%	AFP Cuprum S.A.
2,20%	Grupo Kowa
2,19%	Banco de Chile por cuenta de Terceros no Residentes
1,98%	AFP Capital S.A.
1,84%	AFP Provida S.A.
1,75%	Banco de Chile por cuenta de Citi NA New York CLIE
7,24%	Otros accionistas

*Registro de Accionistas serie A y B al 31 de diciembre del 2022

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Capital Financiero y Operacional

MUS$ 6.991.509 Activos Corrientes	MUS$ 3.827.592 Activos No Corrientes	MUS$ 3.051.547 Pasivos Corrientes	MUS$ 2.835.553 Pasivos No Corrientes
Total Activos MUS$ 10.819.101		**Total Pasivos** MUS$ 5.887.100	

*por actividades ordinarias

> MUS$ 4.932.001
Total Patrimonio

2022	Nutrición Vegetal de Especialidad	Yodo y derivados	Litio y derivados	Potasio	Químicos Industriales
% de Ingresos	11,0%	7,0%	76,1%	4,1%	1,5%
Market Share	45%	33%	20%	1%	60%*/
Contribución a la ganancia bruta	8%	8%	79%	4%	1%
Volumen de Ventas (Mton)	847,8	12,7	156,8	480,5	147,0

*/ Corresponde a la participación de SQM en el mercado de nitrato de potasio industrial al 31.12.2022

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Capital Ambiental

> MUS$44.180

Inversión / Gasto Medioambiental

29.377.645 m^3

Total de agua consumida

1.252.021 m^3

Aguas servidas tratadas reutilizadas

7.482.866 GJ

Energía consumida

1.481.487 ton CO_2 eq

Total de emisiones de huella de carbono (alcance 1, 2 y 3)

2.565 ton

Total de residuos generados peligrosos

28,4%

De energía que proviene de la red eléctrica.

70%

De reducción de intensidad de emisiones por MMU$$ comparado con 2021

17.612 ton

Total de residuos no peligrosos (industriales, domésticos y otros)

Metas

Reducción de agua continental

40% para el 2030

65% para el 2040

Reducción de la extracción de salmuera

50% para el 2028 conforme a lo comprometido en el Estudio de Impacto Ambiental.

Reducción de las emisiones

Carbono neutral para el litio, cloruro de potasio y productos de yodo para el 2030, y todos nuestros productos para 2040

Reducción de residuos

50% para el 2025

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Capital Humano

> MUS$885

Inversión en capacitación

88%
de trabajadores comprometidos según encuesta PULSO SQM 2022

140.185
Horas de capacitación.

horas promedio de capacitación por empleado. 20

Trabajadores evaluados 96%

6.997
Trabajadores propios en Chile y el Mundo.

11.685
Promedio anual de trabajadores contratistas.

20%
de mujeres de dotación propia.

18%
mujeres en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y alta.

30%
de mujeres ejecutivas en funciones generadoras de ingresos.

22%
de mujeres en cargos relacionados con. Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

77,1%
trabajadores propios sindicalizados en Chile.

75,8%
trabajadores propios cubieartos por un convenio colectivo.

Seguridad Laboral

0
Fatalidades de empleados propios en los últimos 5 años.

Tasa de frecuencia de empleados propios más contratistas.	0,73
Tasa total de frecuencia de Incidentes Registrables (TRIF) de empleados propios más contratistas. Factor por 1.000.000 de horas.	0,76
Tasa total de frecuencia de Incidentes Registrables (TRIF) de empleados propios más contratistas. Factor por 200.000 horas.	0,15
Tasa de gravedad de empleados propios más contratistas.	37,00

42 personas con discapacidad trabajan en Chile.

690 trabajadores realizaron movilidad interna

9%
Tasa de rotación total en Chile.

5%
Tasa de rotación voluntaria en Chile.

Aspiración

Alcanzar el

25%

de dotación femenina al 2025

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Capital Social

> US$17.924.772

Inversión Social Directa

1,43%

De las ganancias netas corresponde a los aportes sociales: inversión directa a comunidades, contrato CORFO - SQM y aportes por I+D.

US$12.580.603

Inversión en Desarrollo Social.

US$847.365

Inversión en Patrimonio Cultural e Histórico.

US$1.051.797

Inversión en Educación y Cultura.

US$2.448.834

Inversión en Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades.

Colaboramos con

178

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones Nacionales nos relacionamos.

37

Mesas de trabajo y relacionamiento con comunidades e instancias de coordinación multisectoriales vigentes.

Aporte Contrato de Arrendamiento CORFO –SQM por el Salar de Atacama.

US$25,5 millones

Aporte a CORFO para financiamiento de actividades de Investigación y Desarrollo.

US$1,9 millones

Aporte a las comunidades que firmaron convenio con CORFO.

US$10,6 millones

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General

02

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Carta del Presidente del Directorio

» CONTENIDO 2-22

SQM de Chile al Mundo

Con gran satisfacción hemos cumplido nuestros desafíos cualitativos y cuantitativos para el año 2022, generando valor e impacto positivo para nuestros stakeholders y el país.

Nuestros productos tienen por finalidad mejorar la calidad de vida de las personas, ese es nuestro objetivo como compañía en todos nuestros productos en todos los mercados en que participamos: salud, alimentación, electromovilidad y la producción de energías limpias. Esto es el resultado de quienes conformamos SQM, los ejecutivos, profesionales y trabajadores y también de nuestros proveedores y entorno humano.

Son todos ellos los que tienen el compromiso diario de innovar y hacer de nuestra compañía una empresa de vanguardia con valor mundial con más de cincuenta años de historia, experiencia y reinvención, con un pasado de innovación, un presente de éxito y un futuro promisorio.

Pero además debemos ser consecuentes en nuestros compromisos de sustentabilidad y trasparencia ambiental, en nuestra política de valor compartido aportando al desarrollo social de nuestro entorno humano, y por otro lado en potenciar el desarrollo regional y humano en el entorno de Tarapacá y Antofagasta.

En Sostenibilidad tenemos grandes desafíos como son los derivados de los efectos del cambio climático, los derechos humanos y la transparencia. Los cuales estamos asumiendo con rigurosos planes de trabajos que nos permitirán la reducción de huella hídrica y emisiones de CO_2, a lo que sumamos un ejercicio inicial de Debida Diligencia en nuestras operaciones del Salar de Atacama, que nos permitirá velar con mayor rigurosidad por el respeto de los Derechos Humanos del entorno humano de nuestras operaciones.

> Continuaremos trabajando de la mejor forma posible, para seguir siendo una empresa líder en los mercados en que participamos, impulsando la mejor calidad de vida de la humanidad.
>
> Siempre considerando nuestros valores de Excelencia, Seguridad, Integridad y Sostenibilidad, para alcanzar cada una de nuestras metas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asimismo, para velar por el adecuado cumplimiento de las obligaciones que asumimos en estas materias obtuvimos certificaciones de carácter internacional y de mediciones periódicas que han demostrado nuestros avances en estos desafíos como son: Índice de Sostenibilidad Dow Jones en el que fuimos aceptados en los índices MILA y Chile por tercer año consecutivo, obtuvimos 75 puntos, de un total de 100, posicionándonos dentro del primer quintil de la industria química mundial o los estándares IRMA The Initiative for Responsible Mining Assurance, CDP Climate Disclosure Project, Ecovadis, Protect & Sustain, Conducta Responsable de ASIQUIM, Ecoport, entre otras; todos los detallamos en nuestro Reporte de Sostenibilidad.

Quiero destacar nuestro compromiso con la diversidad e inclusión: estamos trabajando para aumentar la participación femenina, ejecutivos, profesionales y trabajadores provenientes de las comunidades aledañas a nuestras operaciones y personas con discapacidad, otorgándoles a ellos oportunidades reales para que no solo ingresen a la compañía, sino que también puedan desarrollar una carrera y cumplir sus aspiraciones de vida junto a nosotros.

En el plano económico durante 2022 cumplimos las metas de nuestras operaciones y comerciales, logrando resultados extraordinarios. Las inversiones que hicimos en capacidad, innovación y el éxito operativo, nos posicionó como líderes del mercado.

La exitosa alianza público-privada que tenemos con CORFO también está dando frutos para el desarrollo del país, permitiéndonos aportar más de US$5.000 millones al Estado, junto con importantes aportes a los gobiernos regionales, locales y comunidades vecinas, con quienes además hemos desarrollado innovadores proyectos de desarrollo que han ayudado a mejorar su calidad de vida, respetando su autodeterminación y visión de crecimiento en un trabajo colaborativo.

En cuanto a las expectativas, esperamos que la demanda de litio alcance casi 1,5 millones de toneladas métricas para 2025. Esta proyección de crecimiento de la demanda nos da confianza.

En Chile, hemos alcanzado una tasa de producción de 180.000 toneladas métricas de productos de litio de alta calidad, mientras seguimos ampliando aún más nuestra capacidad de carbonato de litio e hidróxido de litio. Actualmente estamos en construcción de un proyecto de hidróxido de litio en Australia, donde esperamos producir espodumeno desde el sitio de Mt. Holland a fines de este año, e hidróxido de litio durante la primera mitad de 2025.

El año pasado, anunciamos nuestra visión para el futuro sostenible de las operaciones mineras de litio en el Salar de Atacama, con el proyecto “Salar Futuro” que creemos que cuando se implemente, garantizará que los productos de litio del Salar de Atacama sean producidos de la manera más sostenible, estableciendo nuevos estándares, para la industria del litio y la industria minera en general. Nuestro equipo está dedicado a avanzar en la documentación técnica que esperamos presentar para su evaluación a las autoridades chilenas en 2024.

En relación a nuestras otras líneas de negocios: los mayores ingresos de nutrición vegetal de especialidad durante 2022 fueron el resultado de precios de venta promedio significativamente más altos durante el año.

Por su parte, los ingresos por ventas de yodo y derivados durante los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2022 totalizaron US$754,3 millones, un aumento del 72,3% en comparación con los US$437,9 millones reportados para los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2021.

Los ingresos de químicos industriales para los doce meses aumentaron en comparación con los ingresos reportados durante el mismo período del año anterior como resultado de precios promedio más altos. Vendimos aproximadamente 80.000 toneladas métricas de sales solares durante 2022 y esperamos que nuestros volúmenes de venta de sales solares podrían alcanzar cerca de las 120.000 toneladas métricas en 2023, aportando de esta forma a la utilización de energía renovable.

Esperamos que nuestro plan de inversiones para el período 2023-2025 alcance aproximadamente US$3.400 millones, incluyendo la mantención. A medida que continuamos con la expansión de la capacidad de litio en Chile, esperamos invertir aproximadamente US$1.400 millones para aumentar nuestra capacidad de litio a 210.000 toneladas métricas, incluyendo las 100.000 toneladas métricas de hidróxido de litio. Estimamos que la inversión en Mt. Holland para este período sea de alrededor de US$450 millones. En cuanto a la expansión de la capacidad de nitratos y yodo requerirá una inversión de aproximadamente US$1.200 millones, incluyendo la mantención.

Calculamos que el plan de inversión total para 2023, incluyendo la mantención, sea cercano a los US$1.200 millones.

En 2023 continuaremos trabajando de la mejor forma posible, para seguir siendo una empresa líder en los mercados en que participamos, impulsando la mejor calidad de vida de la humanidad. Siempre considerando nuestros valores de Excelencia, Seguridad, Integridad y Sostenibilidad, para alcanzar cada una de nuestras metas. Este es el camino de crecimiento que hemos elegido y que creemos nos ayudará a abrir la senda para continuar siendo una empresa innovadora, exitosa y que aporte al desarrollo social y humano de forma relevante.

Gonzalo Guerrero Yamamoto,
Presidente del Directorio

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Somos una empresa química con presencia mundial y con participación en industrias relevantes para el desarrollo del mundo en los próximos años. Esta responsabilidad nos establece metas que nos impulsan a superarnos cada día para seguir a la vanguardia.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Carta del Gerente General

» CONTENIDO 2-22

Como cada año, les presento una nueva versión de nuestro Reporte de Sostenibilidad, documento a través del cual informamos a los grupos de interés, nuestras novedades, metas, desafíos y gestión en materia social, ambiental y económica.

Para nosotros es relevante que nuestros stakeholders, trabajadores y trabajadoras, colaboradores, accionistas, comunidades, clientes, entre otros, sean informados sobre cada aspecto de la compañía para establecer diálogos de largo plazo basados en la confianza y así avanzar en la generación de valor compartido en cada acción que realicemos.

Durante 2022, vimos que la pandemia del Covid-19 disminuyó su intensidad. Hemos aprendido a vivir con ella, pero estamos siempre atentos, considerando que en Chile se ha mantenido durante todo el año la Alerta Sanitaria decretada por el gobierno. Hemos continuado protegiendo la salud de nuestros colaboradores y comunidades, además de cumplir los compromisos de ventas y metas productivas.

Nunca hemos bajado los brazos en materia de seguridad, ya que entendemos que la excelencia operacional que nos caracteriza solo es posible si el trabajo es ejecutado considerando los más altos estándares de seguridad. Seguimos aspirando a tener cero accidentes laborales. Nuestra Tasa de Frecuencia CTP -accidentes con tiempo perdido- fue de 0,73, el que incluye trabajadores propios y contratistas. Este resultado significó una mejora en relación con el 0,94 que alcanzó nuestra Tasa de Frecuencia CTP en el ejercicio anterior.

En 2022, logramos completar la fase 2 del proceso de certificación ISO 14001 y 45001 en las operaciones de Salar de Atacama y en la Planta Química de Litio Carmen, y continuamos con el proceso de implementación de la ISO 50001 en Salar de Atacama y Nueva Victoria para aportar a nuestras metas de descarbonización asociadas a sistemas de gestión de energía.

Adicionalmente, mediante una auditoría verificamos el cumplimiento de la norma ISO 14001:2015, para las operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de Nitrato de Potasio, Nitrato de Sodio y Fertilizantes en el Puerto de Tocopilla que operamos.

Cabe mencionar que se llevó a cabo con éxito el proceso de re-verificación en Conducta Responsable en nuestra operación Nueva Victoria, logrando extenderla por tres años, hasta 2025 y ascendiendo al Nivel 1, el máximo de la acreditación. Esto deja a la operación de la planta de yodo de Nueva Victoria como líder dentro de la industria química por sus buenas prácticas relacionadas con calidad; sustentabilidad, seguridad y salud ocupacional y responsabilidad social.

Siempre hemos considerado a las personas como el bien más preciado de nuestra organización, por eso aspiramos a que nuestros trabajadores y trabajadoras no solo sean parte de SQM, sino que a su vez sean nuestros vecinos, por lo cual el empleo local es una de nuestras prioridades.

Trabajamos de forma intensa por la inclusión logrando la meta que nos impusimos de contar con una dotación de 20% de mujeres en nuestra compañía en 2022, esto fue posible gracias al compromiso y convicción de toda la organización que hizo suya esta planificación y los programas de diversidad e inclusión creados para cumplir los objetivos como son el Programa de Mentorías SQM, Aprendices, vinculación con liceos y casas de educación superior, además de búsquedas activas de postulantes en coordinación con las áreas productivas, entre otras.

A estos se suma que logramos certificarnos en la Norma NCh3262 para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en nuestro edificio corporativo en Santiago, durante 2023 esperamos certificar nuestras oficinas en la ciudad de Antofagasta.

> Trabajamos de forma sostenible junto a nuestras comunidades para elaborar productos que aportan a mejorar la calidad de vida de las personas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La inclusión de personas con discapacidad es un tema que nos ocupa en SQM, ya que sabemos que somos las empresas de gran tamaño las que podemos hacer las adaptaciones necesarias para abrir espacios laborales. Al 31 de diciembre, 42 personas con discapacidad forman parte de SQM.

Seguimos trabajando de forma íntegra y de manera proactiva cumpliendo con nuestro Programa de Ética y Compliance a través del cual todos los colaboradores se comprometen personalmente a seguir su contenido, directrices y procedimientos establecidos. Este año realizamos una intensa campaña comunicacional para fomentar el uso del canal de denuncia y reporte de situaciones, bajo el slogan "Si ves Algo, Di algo". Gracias a esto tuvimos como resultado una mayor utilización de nuestros canales de denuncias, y un alza de los reportes, recibiendo una total de 118 denuncias, 49% más respecto al 2021.

Hemos mantenido nuestras metas y compromisos en materia de sostenibilidad, trabajando en línea con la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y el Plan de Sostenibilidad que hemos establecido como compañía. Queremos operaciones responsables y sostenibles, disminuir nuestras emisiones y optimizar el uso de agua continental.

En Salar de Atacama, nuestro Programa de Cumplimiento fue aprobado el 29 de agosto de 2022 dejando sin efecto las medidas provisionales impuestas y el sancionatorio. Recordemos que el programa de cumplimiento que había sido aprobado por la Superintendencia de Medio Ambiente fue dejado sin efecto por el Tribunal Ambiental en diciembre de 2019. Luego, en noviembre de 2020 presentamos una nueva versión del programa de cumplimiento, abordando las observaciones formuladas por la Superintendencia.

En Tarapacá pusimos la primera piedra para la construcción de un Centro de Rescate de Aves Marinas. La iniciativa se centra en el rescate de aves y la preservación de la biodiversidad de la región. El proyecto lo desarrollamos en conjunto con Compañía Minera Cordillera y Fundación Wayanay y es parte de un compromiso asociado a la RCA del Proyecto Tente en el Aire.

A estas noticias, se suma la presentación del fondo de inversión social llamado "SQM Lithium Ventures" para la generación y escalamiento de innovación, redes y tecnología aplicada, mediante una estrategia de fomento a emprendedores y startups. Se trata de una instancia inédita para acelerar el emprendimiento en sus distintas etapas; con foco en ámbitos que consideramos claves para la sostenibilidad como: agua, litio y procesos asociados al rendimiento de éste.

La comunicación y trabajo junto a nuestras comunidades es prioritario para nosotros. Creemos que la mejor instancia para el diálogo son las mesas de trabajo, las que poseen su propia dinámica según el territorio, por esta razón somo parte de 37 mesas de trabajo.

En este contexto, en la comunidad de Camar apoyamos la construcción de una planta de tratamiento de agua y de osmosis para abastecer a la población. Esta iniciativa beneficia a más de 100 familias y su gestación comenzó en 2021 bajo los objetivos del plan de desarrollo generado por la comunidad.

En la comunidad de Quillagua, trabajamos en la ampliación de su tranque de acumulación de agua, logrando los 40 millones de litros de agua para dar continuidad de suministro e impulso a la actividad agrícola y ganadera. En forma complementaria, se limpiaron canales de riego del valle, y se apoyó al Comité de Agua Potable Rural para la administración y mantención de su planta de agua potable.

En María Elena somos parte del Programa María Elena Sostenible, MES, una iniciativa que nace desde sus fuerzas vivas para impulsar e instalar un espacio de diálogo metódico para generar proyectos e iniciativas donde ellos sean los principales protagonistas del desarrollo comunitario. El programa fue premiado en la Categoría de Innovación Social, en el 9° Ranking de Creatividad e Innovación C3 Chile 2022.

Cumpliendo con nuestra meta de más inclusión de personas con discapacidad, continuamos nuestro trabajo con la Fundación Miradas Compartidas, en las comunas de Huara, Pozo Almonte, Alto Hospicio, María Elena, Tocopilla, Antofagasta, y Santiago, llegando a unas 2.500 personas. Junto a ellos trabajamos con los programas recreacionales y con el de inclusión laboral llamado Vértebra.

El programa de voluntariado corporativo "Dale una Mano a tu Comunidad", continuó su trabajo con 206 trabajadores y trabajadoras voluntarias y más de 700 horas de trabajo. El voluntariado en los últimos años ha enfocado su acción en el apoyo a instituciones de educación técnica y superior. Los trabajadores brindaron charlas técnicas, recibiendo a alumnos y alumnas en faena para complementar con su experiencia y profesionalismo la formación de las nuevas generaciones.

Cada vez estamos más presentes en las comunidades, a través de nuestras oficinas comunitarias en las comunas de Huara, Pozo Almonte, Quillagua, María Elena y Toconao, las que han potenciado nuestra relación directa y fluida. A ellas se suma como una herramienta adicional el "Portal de Comunidades" para inquietudes o quejas, al que se accede a través de la página web de SQM.

Somo optimistas frente a los desafíos que tiene Chile, y como compañía seguiremos cumpliendo todos nuestros compromisos y aportando al desarrollo del país como lo hemos hecho hasta ahora.

Estamos seguros de que esta publicación nos permitirá acercarnos a cada uno de ustedes y que a través de ella podrán saber más sobre SQM.

Esperamos seguir cultivando éxitos, y desafiándonos para mantener nuestra posición a nivel mundial, como una compañía chilena que aporte de manera relevante y sostenible al desarrollo del progreso humano.

Ricardo Ramos Rodríguez
Gerente General

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Acerca de este reporte

03

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Acerca de este reporte

» CONTENIDOS 2-2/ 2-3/ 2-4/ 2-6

Reportamos bajo los principios de la Global Reporting Initiative (GRI) desde hace 13 años.

Desde 2020 incluimos información sobre nuestra gestión para alcanzar las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, de Pacto Global que adherimos.

Tenemos un compromiso con estas prácticas de transparencia, que realizamos anualmente, y hemos optado por cuarto año consecutivo, por una verificación externa de este reporte, atendiendo a los requerimientos internacionales y metas internas. Este proceso de verificación fue realizado por la empresa Deloitte Advisory SpA.

Este reporte considera todas las entidades incluidas en los Estados Financieros consolidados, los indicadores que tienen un alcance acotado, son señalados en cada caso junto a la información entregada.

La información cuantitativa presentada en gráficos y tablas ha sido elaborada consistente con la misma metodología abordada en el reporte del año 2021, de requerir cambios o explicaciones, según su alcance se ha incluido en cada tabla o gráficos presentados.

Adicionalmente, durante el período reportado no hubo cambios significativos en nuestra organización y su cadena de suministro.

Cabe señalar, que es responsabilidad del Directorio de la compañía revisar el Reporte de Sostenibilidad e informarse de la utilidad y aceptación de este por parte de los grupos de interés relevantes.

Para más información sobre este Reporte y acerca del trabajo realizado en sostenibilidad por SQM contáctese con nosotros a sustentabilidad@sqm.com. Para obtener más detalle sobre información financiera, investor relations, contactar a ir@sqm.com

Canales de Comunicación de Nuestro Reporte

Nuestros reportes se encuentran publicados en la página web de la compañía, donde quedan almacenados en una biblioteca para ser consultados cada vez que se requiera:

https://www.sqm.com/sustentabilidad/reporte-de-sustentabilidad/

Además, enviamos link de descarga del documento a los grupos de interés, videos de resumen, publicaciones en redes sociales. A esto se suman las presentaciones del documento en las diferentes comunidades en reuniones de conversación.

Las comunidades, evalúan nuestro reporte a través de una encuesta, como parte del trabajo de mejora continua de reportabilidad, al inicio de este proceso hemos considerado las evaluaciones y recomendación de nuestros grupos de interés internos y externos acerca del Reporte anterior.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Grupos de Interés

» CONTENIDO 2-29

Definimos los grupos de interés en forma interna, según la naturaleza de nuestro negocio y el relacionamiento con ellos se basa en cuatro ámbitos: necesidades, impactos, intereses y expectativas.

A través de diferentes instancias, y estudios de opinión que realizamos de forma periódica, buscamos conocer los intereses y expectativas de nuestros grupos de interés, para trabajar, crear y mantener relaciones cercanas y de confianza con cada grupo o persona, por medio del diálogo, generando espacios de encuentro como reuniones, mesas de trabajos o contacto directo a través de las diferentes áreas de la compañía; dependiendo del grupo de interés y los énfasis que éste estime en su relación con SQM.

Los grupos de interés son identificados y evaluados, este proceso es validado por el Directorio y es parte de la gestión de la compañía considerarlos en sus decisiones. Según se establece en el marco de Gobierno Corporativo de SQM, nuestros grupos de interés son relevados y permanecen en el centro de nuestras decisiones y compromisos de nuestro buen actuar. Con ellos establecemos y consolidamos una relación de confianza y transparencia en el tiempo.

En la Política de Gobierno Corporativo de SQM, se señala que el Directorio recibe una descripción de los grupos de interés relevantes, y se coordina una reunión con el Gerente de Sustentabilidad y de Relaciones Comunitarias para que explique al Directorio la relevancia de dichos grupos y sus expectativas en su esfuerzo por mantener relaciones de largo plazo con ellos. En el Reporte se identifica los grupos de interés relevantes, así como la razón por la que dichos grupos se identifican como tales, y a su vez es uno de los mecanismos de alta importancia para dar cuenta de nuestro desempeño a ellos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Intereses y Formas de Relacionamiento y Comunicación

Trabajadores y Trabajadoras

Intereses

Remuneraciones, beneficios, calidad de vida, desarrollo profesional, información sobre la compañía.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Relacionamiento diario en el lugar de trabajo/ Comunicación directa entre supervisor o jefe de área con los trabajadores que de él dependen/ Reuniones sindicales periódicas, encuentros de los trabajadores con la administración, vicepresidentes y gerentes.
- Medios de comunicación internos, como pantallas en áreas comunes, boletines, diarios murales, intranet y mailings/ Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, canal de Youtube y APP Mi SQM.

Accionistas e Inversionistas

Intereses

Capitalización de la inversión y un desempeño financiero que permita la sostenibilidad de la compañía en el tiempo.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Reuniones del directorio/ Envío de información en forma permanente/ Comunicación directa con área de investor relations/ Memoria anual, página web, visitas a faena, juntas de accionistas, encuentros como SQM Day.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

Colaboradores y Proveedores

Intereses

Procesos de licitaciones transparentes, pagos dentro de los plazos establecidos y, según las condiciones acordadas, establecimiento de una relación comercial que perdure en el tiempo y desarrollo de proveedores.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Reuniones con las áreas de abastecimiento, contratos, gerentes y supervisores de las operaciones donde prestan servicios/ Visitas del área de abastecimiento a las instalaciones u oficinas de los proveedores/ Cursos de inducción, capacitaciones de seguridad/ Seguimiento y contacto permanente con los proveedores de los servicios de venta de nuestros productos para asegurar las entregas/ Programas especiales para el desarrollo de proveedores en los cuales SQM participa en regiones/ Encuentros en asociaciones gremiales en las que participa la compañía como ferias, seminarios y exposiciones.
- Entrega de información relevante a través de plataformas digitales como: Pagina web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

Clientes

Intereses

Cumplimiento de compromisos de suministro y calidad de productos, en los plazos acordados, procesos productivos que cumplan estándares y normas, operaciones sostenibles, seguridad de los productos, que los productos cumplan los estándares exigidos.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Comunicación y reuniones con clientes en forma periódica y directa/ Visitas a faenas y encuestas relacionadas con productos y estándares operacionales.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Intereses y Formas de Relacionamiento y Comunicación

Comunidad

Intereses

Creación de empleo directo e indirecto, apoyo para el desarrollo social y económico de la comunidad, cuidado y valoración del medio ambiente y la comunidad en general, permanencia en el tiempo. Comunicación fluida y pertinente.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Comunicación y reuniones periódicas con representantes de la compañía, dirigentes y comunidad en general/ Visitas a faenas/ Participación en mesas de trabajo locales/ Participación en fiscalizaciones operacionales acompañando a los servicios públicos/ Actividades y festividades de la comunidad/ Interacción a diario con motivo de los programas desarrollados en conjunto con la comunidad u organizaciones.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

Instituciones y Organizaciones

Intereses

Apoyo para la creación de valor a la comuna, región, país. Compromiso con las iniciativas que son de interés de la organización, participación activa de la empresa como actor social en la organización. Aporte de recursos de la compañía para la materialización de proyectos.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Reuniones con participación de nuestros representantes/ Reuniones para el apoyo de iniciativas / Reuniones técnicas/ Visitas a las operaciones o áreas de interés/ Participación en seminarios, capacitaciones, entre otros.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

Centros de Innovación, Academia, Investigación y Desarrollo

Intereses

Apoyo para investigaciones, estudios, nuevos desarrollos, impulso a la innovación; realización de seminarios, talleres y publicaciones. Generaciones de emprendimientos y nuevos negocios.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Reuniones con participación de nuestros representantes/ Reuniones para el apoyo de iniciativas / Reuniones técnicas/ Visitas a las operaciones o áreas de interés/ Participación en seminarios, concursos en temas de innovación/ Capacitaciones/ Realización de proyectos en conjunto, entre otros.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de estudios, publicaciones, impulsadas o apoyadas por SQM o plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn, y canal de Youtube.

Autoridades

Intereses

Creación de valor a la comuna, región, país. Cumplimiento de la ley y los compromisos contenidos en las RCAs, cumplimento de la legislación y normas en países extranjeros.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Reuniones de carácter protocolar/ Reuniones técnicas/ Reuniones de trabajo por iniciativas público privado/ Fiscalizaciones.
- Entrega de información utilizando las plataformas oficiales, documentos, cartas o e-mail.

Medios de Comunicación

Intereses

Obtener información contingente y de importancia sobre el quehacer de la compañía, en sus diferentes ámbitos de acción como actor social.

Formas de Relacionamiento y Comunicación

- Contacto con medios de comunicación a través del área de comunicaciones/ Comunicados, entrevistas o encuentros.
- Entrega de información relevante para la compañía a través de plataformas digitales como: Página web, e-mail, Facebook, Instagram, LinkedIn y canal de Youtube.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Materialidad

» CONTENIDO 3-1

El compromiso de sostenibilidad es parte de nuestra estrategia de negocios, comenzamos hace tres años realizando un proceso exhaustivo para el replanteamiento de nuestra estrategia con una mirada de sostenibilidad a 20 años, la que considera una adaptabilidad según las condiciones. Por lo anterior, una característica fundamental de este proceso de repensarnos fue la participación de nuestros grupos de interés desarrollando diferentes mecanismos para integrar sus expectativas y preocupaciones.

Uno de los resultados relevantes de este proceso fue nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, en adelante "Nuestra Política", que es una carta de navegación para un negocio responsable.

En este proceso, hemos identificado los temas materiales para la compañía y desarrollado un plan para abordarlos en el corto y mediano plazo. En el 2021, reevaluamos nuestros temas materiales en el contexto de la implementación de Nuestra Política, actualizando el tema material litio por la temática de: Responsabilidad e Innovación de los Productos, incorporando todas nuestras líneas de negocio; también actualizamos "Desafío Covid-19" por "Transformación y Desafío Laborales", e incluimos dos temas materiales: Desafíos Globales de Salud y Alimentación y, Derechos Humanos y Empresa.

En el 2022, realizamos una revisión documental enfocada a levantar impactos de nuestra empresa y poder vincularlos a los temas materiales ya levantados en periodos anteriores. Revisamos el Informe de Percepción y Comunidades 2022, Planes de Continuidad Operacional, el Informe de Debida Diligencia en Derechos Humanos, el Informe de la Evaluación Publicitaria y una muestra aleatoria de noticias en las que se menciona a SQM de enero a diciembre 2022. De esta revisión, se levantaron 54 impactos, de los cuales 33 son impactos positivos y 21 impactos negativos.

Una vez levantados los impactos, estos se agruparon por positivos y negativos y potenciales y reales. Además, se vincularon a los temas materiales que ya tenemos definidos como compañía. Cabe mencionar, que los temas materiales definidos por SQM fueron priorizados, validados y evaluados:

Priorización

Los temas materiales identificados, fueron sistematizados y presentados en talleres de trabajo con las diferentes áreas de SQM que se relacionan con los stakeholders, para comentar y ajustar los resultados obtenidos, y contrastarlos con sus conocimientos y experiencia, estos talleres se desarrollaron de manera focalizada y según grupos de interés. Se realizó una reflexión a través del proceso de elaboración de nuestra carta guía para el planteamiento de nuestra estrategia. Entendemos que nuestro negocio será viable si somos capaces de administrar en el día a día procesos y decisiones acordes al compromiso que hemos confirmado y declarado en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

Validación

La materialidad y el reporte son revisados y validados por la alta gerencia representada por el Gerente General y vicepresidentes y finalmente las validaciones del Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente, -SHEC por sus siglas en inglés-, del Directorio, quienes lo presentan al Directorio en pleno.

Evaluación

La evaluación de las metas y objetivos se irá midiendo en el tiempo, según los indicadores establecidos, para cada una de las dimensiones consideradas críticas:

- Gestión de energía y protocolo de gases de efecto invernadero.
- Gestión del agua.
- Uso del suelo y recursos mineros (salmuera/ caliche).
- Nuestros trabajadores y trabajadoras.
- Relaciones con comunidad y pueblos indígenas.
- Reportes y comunicación ambiental, social y de gobierno.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Temas Materiales e Impactos

» CONTENIDO 3-2

Tema Material: **Prácticas Laborales Justas**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Generación de empleo	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	✓	×
Aumento de la participación laboral femenina	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	✓	×
Generación de conocimientos y competencias laborales en mujeres y hombres	Trabajadores (as)	Formación	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la diversidad laboral y equidad de género	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	✓	×
Disminución de accidentes de tránsito	Trabajadores (as) / Contratistas/ Comunidades	Seguridad y Salud Ocupacional	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de trabajadores y contratistas	Trabajadores (as)/ Contratistas	Seguridad y Salud Ocupacional	✓	×	✓	×
Daño a las personas por accidentes y/o enfermedades laborales	Trabajadores (as)/ Contratistas	Seguridad y Salud Ocupacional	✓	×	×	✓
Incumplimiento de condiciones de trabajo	Trabajadores (as)	Empleo	×	✓	×	✓
Discriminación y acoso laboral	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	×	✓
No respeto de la salud y seguridad de los trabajadores	Trabajadores (as)	Derecho Humano	×	✓	×	✓

Tema Material: **Transformación y Desafíos Laborales**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Aumento de la participación laboral femenina	Trabajadores (as)/ Comunidad	Empleo	✓	×	✓	×
Generación de conocimientos y competencias laborales en mujeres y hombres	Trabajadores (as)	Formación	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la diversidad laboral y equidad de género	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	✓	×
Disminución de accidentes de tránsito	Trabajadores (as)/ Contratistas/ Comunidades	Seguridad y Salud Ocupacional	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la inclusión en la industria minera	Trabajadores (as)/ Comunidad	Inclusión	✓	×	✓	×
Discriminación y acoso laboral	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	×	✓
No respeto al derecho de afiliación a partidos políticos, libertad de expresión y pensamiento, y libertad religiosa	Trabajadores (as)	Derecho Humano	×	✓	×	✓

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tema Material: **Relación con la Comunidad**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Contribución económica a las comunidades	Comunidad/ Accionistas e inversionistas	Aporte Económico	✓	×	✓	×
Generación de conocimientos y competencias laborales en estudiantes	Comunidad	Formación	✓	×	✓	×
Generación y promoción del desarrollo económico y productivo en las comunidades	Comunidad/ Contratistas	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Generación de conocimientos y competencias laborales en las comunidades	Comunidad	Formación	✓	×	✓	×
Generación y promoción del desarrollo social en las comunidades	Comunidad	Desarrollo Social	✓	×	✓	×
Generación y promoción de conocimientos y competencias medioambientales en las comunidades	Comunidad	Formación	✓	×	✓	×
Conservación del patrimonio natural y cultural	Comunidad	Conservación	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la inclusión en comunidades	Comunidad	Inclusión	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la salud en las comunidades	Comunidad	Salud	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la calidad de vida en las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida	✓	×	✓	×
Generación y promoción del deporte en las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida/ Deporte	✓	×	✓	×
Disminución de ruido en las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la planificación del territorio impactado por las operaciones	Comunidad/ Accionistas e Inversionistas/ Autoridades	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la educación en las comunidades	Comunidad	Educación	✓	×	✓	×
Disminución de la calidad de vida de las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida	×	✓	×	✓
Baja contribución económica a las comunidades	Comunidad	Aporte Económico	×	✓	×	✓
Ignorar las inquietudes y consultas realizadas por las comunidades	Comunidad	Relacionamiento	×	✓	×	✓
Privación o no reconocimiento de los derechos ancestrales sobre tierras y aguas de las comunidades	Comunidad	Derecho Humano	×	✓	×	✓
No respeto a la consulta libre, previa e informada y de buena fe con las comunidades indígenas	Comunidad	Derecho Humano	×	✓	×	✓
Daño a la infraestructura de comunidades por accidentes de tránsito	Comunidad	Calidad de Vida	×	✓	×	✓
Daño al patrimonio natural, económico y cultural	Comunidad	Conservación	×	✓	×	✓

Tema Material: **Desafíos Globales de Salud y Alimentación**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Generación y promoción de la innovación	Clientes	Innovación	✓	×	✓	×
Aportes positivos de los productos a la sociedad	Clientes/ Comunidad	Productos	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la investigación científica	Clientes	Investigación Científica	✓	×	✓	×

Tema Material: **Derechos Humanos y Empresa**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Mejoramiento de la salud en las comunidades	Comunidad	Salud	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la calidad de vida en las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la educación en las comunidades	Comunidad	Educación	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la diversidad laboral y equidad de género	Trabajadores (as)	Empleo	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional de trabajadores y contratistas	Trabajadores (as)/ Contratistas	Seguridad y Salud Ocupacional	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la inclusión en la industria minera	Trabajadores (as)/ Comunidad	Inclusión	✓	×	✓	×
Disminución de la calidad de vida de las comunidades	Comunidad	Calidad de Vida	×	✓	×	✓
Ignorar las inquietudes y consultas realizadas por las comunidades	Comunidad	Relacionamiento	×	✓	×	✓
Privación o no reconocimiento de los derechos ancestrales sobre tierras y aguas de las comunidades	Comunidad	Derecho Humano	×	✓	×	✓
No respeto a la consulta libre, previa e informada y de buena fe con las comunidades indígenas	Comunidad	Derecho Humano	×	✓	×	✓
No respeto al derecho de afiliación a partidos políticos, libertad de expresión y pensamiento, y libertad religiosa	Trabajadores (as)	Derecho Humano	×	✓	×	✓
No respeto de la salud y seguridad de los trabajadores	Trabajadores (as)	Derecho Humano	×	✓	×	✓

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tema Material: Gestión Responsable del Agua

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Disminución de la extracción de agua	Comunidad	Extracción	✓	×	✓	×
Disposición de agua en las comunidades	Comunidad	Disposición	✓	×	✓	×
Disminución de la disponibilidad de recursos naturales, como el agua	Comunidad	Disponibilidad	×	✓	×	✓
Privación o no reconocimiento de los derechos ancestrales sobre tierras y aguas de las comunidades	Comunidad	Derecho Humano	×	✓	×	✓
Contaminación del agua y/o napas subterráneas	Comunidad	Contaminación	×	✓	×	✓

Tema Material: Gestión de Energía

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Desarrollo de la eficiencia energética	Trabajadores (as)/ Contratistas/ Proveedores	Eficiencia Energética	✓	×	✓	×

Tema Material: Emisiones al Aire

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Contaminación del aire	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Contaminación	×	✓	×	✓

Tema Material: Biodiversidad

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Conservación del patrimonio natural y cultural	Comunidad	Conservación	✓	×	✓	×
Daño al patrimonio natural, económico y cultural	Comunidad	Conservación	×	✓	×	✓
Afectación al uso, manejo y conservación de recursos naturales en las comunidades	Comunidad	Afectación	×	✓	×	✓
Afectación de la biodiversidad del territorio (flora y fauna)	Comunidad	Afectación	×	✓	×	✓
Contaminación del suelo	Comunidad	Contaminación	×	✓	×	✓

Tema Material: Cambio Climático

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Generación de Emisiones de GEI	✓	×	✓	×
Disminución en la generación de residuos	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Generación de Residuos	✓	×	✓	×
Fomento al reciclaje, desarrollo y promoción de la economía circular	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Reciclaje y Economía Circular	✓	×	✓	×
Contaminación del aire	Comunidad/ Trabajadores (as) Contratistas	Contaminación	×	✓	×	✓

Tema Material: Cumplimiento Medioambiental

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Disminución en la generación de residuos	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Generación de Residuos	✓	×	✓	×
Contaminación del medioambiente	Comunidad	Contaminación	×	✓	×	✓
Disminución de la disponibilidad de recursos naturales, como el agua	Comunidad	Disponibilidad	×	✓	×	✓
Bajo interés por la protección del medioambiente	Comunidad	Protección Ambiental	×	✓	×	✓
Daño al patrimonio natural, económico y cultural	Comunidad	Conservación	×	✓	×	✓
Afectación al uso, manejo y conservación de recursos naturales en las comunidades	Comunidad	Afectación	×	✓	×	✓
Contaminación del agua y/o napas subterráneas	Comunidad	Contaminación	×	✓	×	✓
Afectación de la biodiversidad del territorio (flora y fauna)	Comunidad	Afectación	×	✓	×	✓
Contaminación del aire	Comunidad/ Trabajadores (as)/ Contratistas	Contaminación	×	✓	×	✓
Contaminación del suelo	Comunidad	Contaminación	×	✓	×	✓

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tema Material: **Gestión Responsable del Negocio**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Contribución económica a las comunidades	Comunidad/ Accionistas e Inversionistas	Aporte Económico	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la innovación	Clientes	Innovación	✓	×	✓	×
Aportes positivos de los productos a la sociedad	Clientes/ Comunidad	Productos	✓	×	✓	×
Generación y promoción de la investigación científica	Clientes	Investigación Científica	✓	×	✓	×
Contribución al desarrollo económico del país	Comunidad/ Accionistas e Inversionistas/ Autoridades	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Generación y promoción del desarrollo económico y productivo en las comunidades	Comunidad/ Contratistas	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Conservación del patrimonio natural y cultural	Comunidad	Conservación	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la planificación del territorio impactado por las operaciones	Comunidad/ Accionistas e Inversionistas/ Autoridades	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Mejoramiento de la distribución de recursos mineros	Comunidad	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Desarrollo y promoción de proveedores locales	Proveedores	Desarrollo Económico y Productivo	✓	×	✓	×
Baja contribución económica a las comunidades	Comunidad	Aporte Económico	×	✓	×	✓
Represalias por realizar denuncias al canal de denuncias	Trabajadores (as)	Empleo	×	✓	×	✓

Tema Material: **Responsabilidad e Innovación de los Productos**

Impactos	Grupo Afectado	Tipo de Impacto	Real	Potencial	Positivo	Negativo
Generación y promoción de la innovación	Clientes	Innovación	✓	×	✓	×
Aportes positivos de los productos a la sociedad	Clientes/ Comunidad	Productos	✓	×	✓	×

Matriz de Materialidad

» CONTENIDO 3-2

El análisis realizado considera el enfoque tanto interno como externo, entrevistas a grupos de interés, revisión documental y un análisis sectorial, entre otros.

Temas Materiales:

I. Prácticas Laborales Justas
II. Relaciones con la Comunidad
III. Transformación y Desafíos Laborales
IV. Desafíos Globales de Salud y Alimentación
V. Derechos Humanos y Empresa
VI. Gestión Responsable del Agua
VII. Gestión de Energía
VIII. Emisiones al Aire
IX. Biodiversidad
X. Cambio Climático
XI. Cumplimiento Medioambiental
XII. Gestión Responsable del Negocio
XIII. Responsabilidad e Innovación del Producto

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Hitos 2022

Ámbito Personas

Norma Chilena 3262

Aprobamos la certificación de la NCh 3262, para nuestras oficinas en Santiago, que establece los requisitos de instaurar un sistema de gestión para incorporar correctamente la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Certificamos ISO 39001:2012

SQM es la primera empresa minera reconocida por la entidad internacional AENOR, por contar con un sistema de gestión de seguridad vial conforme a la Norma ISO 39001:2012, norma que regula el buen manejo del transporte terrestre dentro de un sector industrial.

Convenios con Universidades

Firmamos importantes acuerdos con las casas de estudios: Universidad Federico Santa María de Santiago, Universidad Católica del Norte y Universidad de Antofagasta; para desarrollo de investigación aplicada asociada al litio, innovando en la cadena de valor, vinculación con el medio y la formación de capital humano avanzado.

Mejoramos Nuestros Índices de Seguridad

0,73, fue nuestra Tasa de Frecuencia CTP -accidentes con tiempo perdido- en base a 1.000.000 horas de trabajo, considerando empleados propios y contratistas, esta cifra es menor al año anterior.

Más Inclusión Femenina

Contamos con 20% de dotación femenina en 2022, logrando la meta que nos habíamos impuesto. Esta cifra está sobre el promedio de la industria minera, que se sitúa en 17,4% en 2022, según Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería del Consejo de Competencias Mineras y Eleva.

Campeones en Equidad de Género

Logramos obtener el primer lugar en su categoría en los premios IMPULSA 2022, que promueven y destacan a las empresas con mejores indicadores de género.

SQM Destacó en Exponor 2022

Participamos activamente en Exponor en: ruedas de negocios, promoción de la electromovilidad, apoyo a iniciativas de emprendimiento con empresas locales, además tuvimos un rol protagónico en el acercamiento de mujeres y vinculación al rubro minero y energético de la zona, a través de Talento Mujer.

SQM y Asociación de Transportistas de Tocopilla Reciben Reconocimiento Vial

Recibimos el galardón de reconocimiento Vial, que es impulsado por la startup chilena Migtra y la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (Conaset), se enmarca en el logro cero accidentes en materia de transporte minero durante el 2021.

Coresemin Tarapacá Destaca a SQM

Una serie de reconocimientos por su gestión en seguridad recibió la faena Nueva Victoria de la Región de Tarapacá, en la premiación anual de la Comisión Regional de Seguridad Minera, CORESEMIN, Tarapacá.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Hitos 2022

Ámbito Social

Ampliación de Tranque de Quillagua Agua Potable Rural

Realizamos obras para la ampliación del traque de Quillagua junto a la comunidad aymara y el gobierno, ésta se suman a otra serie de iniciativas para garantizar un suministro continuo del recurso hídrico, el cuidado del bosque nativo de algarrobo y su biodiversidad. Gracias a estas iniciativas , por primera vez, la comunidad de Quillagua tuvo continuidad de servicios durante todo el verano.

Comunidad Indígena de Camar Inauguró Primera Planta de Agua Potable

Inauguramos junto a la comunidad de Camar la primera planta de agua potable, que beneficiará a más de 100 familias. El proyecto se gestó en 2021 bajo los objetivos del plan de desarrollo generado por la comunidad, que identificó las necesidades para esta localidad.

Nuevas Clínicas Dentales para Antender a las Comunidades

En la comuna de San Pedro de Atacama, SQM presentó a la comunidad las dos nuevas clínicas dentales itinerantes y gratuitas, robusteciendo este programa que ha realizado cerca de 4 mil atenciones en San Pedro de Atacama, Toconao, Peine, Socaire y Talabre.

"SQM Lithium Ventures"

Presentamos fondo de inversión social SQM Lithium Ventures", para la generación y escalamiento de innovación, redes y tecnología aplicada, mediante una estrategia de fomento a emprendedores y startups para generar un impacto económico y social. Una instancia inédita para acelerar el emprendimiento en sus distintas etapas; con foco en tres ámbitos claves de sostenibilidad: litio, agua y procesos asociados al rendimiento del litio.

Certificación Responsible Care

Gracias al exitoso proceso de reverificación, realizado en septiembre por miembros de la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile, SQM Nueva Victoria alcanzó el nivel 1 -el más alto- de esta acreditación internacional.

Primera Farmacia Comunitaria en San Pedro de Atacama

La iniciativa social impulsada por SQM junto a Fracción, busca disminuir los valores actuales de medicamentos en la comuna, acercando a los habitantes del territorio remedios adheridos a la Ley Cenabast y bioequivalentes o genéricos.

Ganaderos de Pozo Almonte Junto SQM y CONAF Concretan Proyecto Alfalfa

En materia de fomento de la agricultura y ganadería, SQM en alianza con CONAF y los ganaderos de la Asociación Indígena Aymara Campesina Pampa del Tamarugal, implementaron el riego tecnificado en 15 hectáreas, cumpliendo así con el 50% del proyecto Centro Productivo de Alfalfa que busca consolidarse como el más importante del norte del país.

Proyecto Comunitario María Elena Sostenible (MES)

El Proyecto María Elena Sostenible fue reconocido en el puesto 9° del Ranking de Creatividad e Innovación C3 de Chile 2022, por su aporte al desarrollo territorial. La iniciativa es articulada por "Campamento de Ideas" e involucra a múltiples actores del territorio para promover el desarrollo local integral y participativo.

Hitos 2022

Ámbito Ambiental

Puerto de Tocopilla Prepara Certificación Ecoport

Comenzamos la Certificación Ecoport, iniciativa del sector portuario se otorga a las empresas que cumplen con los más altos estándares en su operación con respecto al cuidado y protección medioambiental, SQM espera obtener certificación en 2023.

Certificaciones ISO en Operaciones

Durante 2022, completamos la fase 2 del proceso de certificación ISO 14001 y 45001 en las operaciones de Salar de Atacama y en la Planta Química de Litio Carmen, y continuamos con el proceso de implementación de la ISO 50001 en el Salar de Atacama y Nueva Victoria para apoyar las metas de descarbonización asociadas a sistemas de gestión de energía.

SQM se Une a Race To Zero

Somos uno de los principales productores mundiales de litio, y nos unimos al programa Race To Zero. SQM se compromete con el objetivo de reducir las emisiones en todas sus actividades en línea con el Acuerdo de París, con planes de acción transparentes y objetivos sólidos a corto plazo.

Empresas Líderes Globales en Anuario 2022 S&P Sustainability

Concretamos nuestra incorporación al Anuario 2022 de S&P Sustainability, que reconoce a las empresas líderes en materia de sostenibilidad a nivel mundial.

La compañía clasificó dentro de un total de 2.100 organizaciones, las que representan más del 45% de la capitalización del mercado global.

Transitando a la Electromovilidad

Junto a Transportes Nazar, ENEL X y Andes Motor avanzamos conjuntamente en su declaración de carbono neutralidad para reducir entre 4 a 5 toneladas de CO_2 equivalente. En Tocopilla, comenzó a operar el primer camión de alto tonelaje 100% eléctrico de Sudamérica, en la industria minera en Chile.

Centro de Rescates de Aves Marinas en Tarapacá

Colocamos la primera piedra para la construcción de una Centro de Rescate de Aves Marinas en Tarapacá. La iniciativa se centra en el rescate de aves y la preservación de la biodiversidad de la región, el proyecto conjunto con Compañía Minera Cordillera y Fundación Wayanay.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Hitos 2022

Ámbito Ambiental

Carbon Desclosure Project- CDP

Nos evaluamos en Proyecto de Divulgación de Carbono, CDP, donde obtuvimos la categoría B, que está en la banda de gestión superior al promedio de la región sudamericana (C) y superior al promedio del sector Químicos (-B).

Faenas Coya Sur Y Puerto Tocopilla Avanzan en Economía Circular

En línea con el pilar estratégico de contar con procesos más sostenibles, Coya Sur y el Puerto de Tocopilla, son parte del Acuerdo de Producción Limpia (APL) "Transición hacia la Economía Circular" que cuenta con un comité que está encargado de su implementación.

Certificación Ambiental Para Puerto de Tocopilla

Mediante una auditoría se verificó el cumplimiento de los requisitos recogidos en la norma ISO 14001:2015, considerando como ámbito de aplicación las Operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de Nitrato de Potasio, Nitrato de Sodio y Fertilizantes.

IRMA

Continuamos con el proceso de certificación IRMA, International Responsible Mining Assessment, y completamos la fase 2 de la auditoría de certificación en la operación del Salar de Atacama. Esperamos recibir el informe final en los próximos meses.

Nos Certificamos en Giro Limpio

Logramos la Certificación Giro Limpio, la certificación es entregada por la Agencia de Sostenibilidad Energética, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de CO_2 en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva.

SQM y UBER Aceleramos a la Eletromovilidad

Alianza entre SQM, Uber, Tucar y Enel X Way, permitirá el acceso a autos eléctricos a los socios conductores de la plataforma Uber. La alianza puso a disposición de los socios una flota inicial de 100 autos eléctricos para su arriendo a través de Tucar.

Centro de Educación Ambiental de Llamara

Promover la educación ambiental para conservar el patrimonio natural y cultural de Tarapacá es el objetivo principal del nuevo Centro de Educación Ambiental (CEDAM) del Salar de Llamara, ubicado al interior de la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, a 141 kilómetros al sudeste de Iquique.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Hitos 2022

Ámbito Económico

Aporte al Fisco

Durante los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2022, los aportes de SQM a las arcas fiscales superaron los US$5.000 millones, junto con importantes aportes a los gobiernos locales y comunidades vecinas.

SQM en el Top 5, Dow Jones Industria Química

En 2022 participamos en la evaluación del Índice de Sustentabilidad Dow Jones y fuimos aceptados en los índices MILA y Chile por tercer año consecutivo, obtuvimos 75 puntos, de un total de 100, posicionándonos dentro del primer quintil de la industria química mundial.

Colaboración con Clúster Mineros de Antofagasta

Firmamos con Corporación Clúster Minero Antofagasta, convenio de colaboración a través del que realizamos un aporte económico para la investigación e innovación para los próximos cuatro años, además de potenciar el conocimiento, las actividades académicas y el desarrollo de proyectos científicos y tecnológicos de interés común.

Litio SQM Llega a Corea

Nuestra compañía y fabricante de baterías para automóviles SK On de Corea, firmaron un acuerdo para suministrar litio chileno, diversificando sus importaciones.

SQM y LG Firman Acuerdos para Fomentar Valor Agregado y Tecnología del Litio

SQM y LG Energy Solution (LGES), firmaron un memorando de entendimiento, comprometiéndose a estudiar y desarrollar proyectos de inversión conjunta en distintas etapas de la cadena de valor de la industria de la electromovilidad. Este convenio complementa el acuerdo de suministro de litio vigente entre las partes.

SQM Anuncio Acuerdo con GE Healthcare

GE Healthcare´s Pharmeceutical Diagnostics business y SQM anunciaron un acuerdo a largo plazo, para asegurar suministro de yodo, ingrediente clave para para los productos de medio de contraste para rayos X.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

04

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

Nuestra ambición es desarrollar un negocio que integre la innovación, investigación, y desarrollo de productos para lograr un progreso duradero para la humanidad. Queremos entregar al mundo soluciones sostenibles a los desafíos globales.

Para nosotros, un negocio responsable es el que se diseña considerando la sostenibilidad como un elemento fundamental que nos ayuda a tomar decisiones diarias, comprometidas con el bienestar de nuestros grupos de interés. Reconocemos que es una gran ambición, pero es así como se construyen grandes obras en la sociedad, planteándonos importantes desafíos, que nos motiven en nuestro trabajo diario.

El primer paso fue comprometernos como organización, para lo cual desarrollamos una política que es nuestra Guía al tomar las decisiones de negocio y al relacionarnos con el entorno y grupos humanos. En el corazón de este compromiso están los valores de la compañía: sostenibilidad, seguridad, integridad y excelencia, por los que ajustamos nuestros procesos y decisiones.

Adicionalmente, tenemos una especial preocupación por los derechos humanos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestra Estrategia de Negocios

Nuestro Enfoque

Nuestra estrategia de negocio responsable integra la sostenibilidad en su diseño y operatividad. Cuando evaluamos y analizamos, decidimos comprometernos con la sostenibilidad en el negocio, decisión que se plasma en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

Luego, definimos nuestros ejes estratégicos que responden a la materialización de nuestro propósito. Organizamos el desarrollo de negocio considerando las metas y objetivos de los ODS, que están integradas en estas definiciones.

Al mismo tiempo, trabajamos por la reducción de nuestra huella ecológica en nuestra cadena de valor, desde los proveedores hasta nuestra producción y prácticas de consumo responsable. Hemos fijado objetivos relacionados con la descarbonización, la conservación de la biodiversidad y la reducción del impacto ambiental.

La acción responsable es parte de nuestra cultura. Esto también incluye respetar los intereses de nuestros empleados, clientes, inversores y la comunidad.

Además, nuestro negocio ha estado marcado por constantes desafíos en innovación, lo que se transforma en oportunidades para el fortalecimiento interno de la gestión interna del negocio. Dado lo anterior, se generan cambios y adaptaciones de forma constante.

Nuestros productos innovadores y de alta calidad nos ayudan a aportar en la resolución de los desafíos globales y, al mismo tiempo, aseguran nuestro desempeño financiero. La seguridad y la ética son promotores fundamentales para el planteamiento sostenible de nuestros negocios tanto como para las relaciones laborales como para nuestros grupos de interés.

Mitigamos los riesgos éticos, económicos, sociales y ambientales aplicando fuertes medidas de control. Nos esforzamos por minimizar nuestro impacto al medio ambiente aplicando técnicas de producción que son seguras e innovadoras, generando altos estándares ambientales y una gestión estricta de la calidad, que son procesos claves para nuestra organización. Además, nuestro objetivo es fortalecer nuestra empresa mediante la contratación, el desarrollo y la motivación de los trabajadores con talento.

Seguimos de cerca las nuevas tendencias y desafíos globales. Para entender la naturaleza y complejidad de los cambios esperados, hacemos uso de la llamada técnica de escenarios, que nos permite identificar e incorporar aspectos de relevancia estratégica. También, participamos en diálogos e iniciativas, compartimos lecciones aprendidas y mejores prácticas con otras organizaciones en nuestra industria y evaluamos los acontecimientos que preocupan transversalmente a la humanidad. Esto nos permite minimizar los riesgos, al mismo tiempo que aprovechamos nuevas oportunidades de negocio.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

ODS y Metas de la Estrategia de Negocios

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Integración a la Estrategia de Negocio

En el Centro

(12) Producción y consumo responsable y

(13) Acción por el clima: Son parte de nuestro propósito, trabajamos por una producción y consumo responsable, desarrollamos productos para aportar a las necesidades de la sociedad y lo hacemos bajo desafiantes metas de reducción de nuestra huella ecológica.

Outcome

Son los resultados que buscamos al plantearnos un negocio responsable, el impacto, el por qué trabajamos, nuestro propósito:

(3) Salud y bienestar: es parte de nuestro propósito, aportar al desarrollo de soluciones innovadoras para mejorar el acceso y la calidad en la salud y con esto avanzar hacia un bienestar de todas las personas.

(15) Vida de ecosistemas terrestres: protegemos nuestros ecosistemas mejorando nuestros procesos productivos y desarrollando productos que aporten a la conservación de la biodiversidad.

(7) Energía asequible y no contaminante: entendemos la oportunidad que tenemos para aportar con soluciones claves para la generación y almacenamiento de ERNC, con soluciones asequibles y eficaces.

Además, aportamos a la producción de alimentos proporcionando soluciones para el uso eficiente del suelo y recursos hídricos.

Articuladores y Facilitadores

Son las palancas para establecer un Buen Negocio, responsable y viable, sostienen nuestras prácticas éticas y de trabajo colaborativo que impulsan y catalizan las propuestas de desarrollo e innovación de las cuales nacen nuestras soluciones de productos y tecnologías.

(5) Igualdad de género: para SQM, la inclusión, diversidad y equidad de género son fundamentales para la generación de valor de manera sostenible y un desarrollo integral. Trabajamos con variados programas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar el rol de la mujer dentro y fuera de la empresa.

(9) Industria, innovación e infraestructura: I+D+I, es uno de los ejes de nuestra estrategia, una práctica transversal en el cómo y qué hacemos, mantenemos prácticas de innovación, desarrollo e investigación como uno de los procesos críticos de nuestro negocio, tenemos la responsabilidad de conocer e integrar las nuevas necesidades de nuestros clientes y los desafíos globales, estamos en continuo cambio y mejoramiento de procesos y propuesta para dar respuesta a estas necesidades.

(16) Paz, justicia e instituciones sólidas: es un proceso transversal que hace parte de las decisiones estratégicas, operacionales en el día a día y construye el contexto con el que nos relacionamos con todos nuestros grupos de interés. Estamos en un proceso de permanente mejoramiento y fortalecimiento de nuestras prácticas de integridad de los negocios. Establecemos la ética y transparencia como sostenedores para tener un negocio viable.

(17) Alianzas para lograr los objetivos: Nuestro negocio no lo podríamos desarrollar sin el acompañamiento y fortalecimiento que logramos a través de nuestras alianzas. Una vinculación activa con el medio nos ayuda a comprender las necesidades y desafíos de nuestros clientes e impulsar soluciones efectivas. Además, es el medio por el cual cumplimos nuestro rol de aporte en los ámbitos:

1.- Sociales y económicos: inversiones de desarrollo local a través de asociaciones con organizaciones públicas y privadas de acuerdo con nuestros ejes de inversión social.

2.- Desarrollo por la Ciencia: Apoyamos programas de investigación a través de las organizaciones académicas y de fomento productivo públicas, además de fortalecimiento de programas de aceleración para emprendimientos de innovación. Y aportes como bien público en publicaciones científicas y otorgamiento de patentes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

En el Centro

Algunas de las Metas de los ODS que apoyamos:	Algunas de nuestras Acciones/ Avances:
Meta 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. **Meta 12.4** De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente. **Meta 12.5** De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. **Meta 13.2** Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. **Meta 13.3** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	• Certificación de Conducta Responsable. • Certificación de la Asociación Internacional de Fertilizantes. • Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones • Sistema de Gestión de Residuos a nivel corporativo. • Planes de reciclaje en operaciones y oficinas. • Plan de Descontaminación Atmosférica en comunidades y faenas productivas. • Elaboración e implementación de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos. • Medición de Huella de carbono (GEI) y verificación por terceros independientes. • Establecimiento de metas de reducción de gases de efecto invernadero basadas en la ciencia (SBTi). • Realización de charlas de sustentabilidad. • En proceso de Certificación IRMA. • Certificar el Sistema de Gestión Ambiental bajo los criterios de la Norma ISO 14001:2015 en las todas faenas productivas. • Certificar el Sistema de Revisión Ambiental Portuaria (PERS) de Ecoports para Puerto Tocopilla. • Reducir el consumo de agua continental en 65% al año 2040, partiendo con una disminución de 40% al año 2030, según lo proyectado en 2020. • Reducir la extracción de salmuera en un 50% al 2030. Ya reducimos 25% al 2022. • Ser carbonos neutrales al 2040 en todos nuestros productos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Outcome

Algunas de las Metas de los ODS que apoyamos:	Algunas de nuestras Acciones/ Avances:
Meta 3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo. **Meta 7.2** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. **Meta 15.1** Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.	• Cumplimiento del Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales. • Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los criterios de la Norma ISO 45001:2018. • Realización de capacitaciones en seguridad y salud ocupacional. • Implementación de paneles fotovoltaicos. • Certificar el Sistema de Gestión de la Energía bajo los criterios de la Norma ISO 50001:2018. • Utilización de energía solar en operaciones. • Implementación de la flota de diversos equipos móviles eléctricos para las operaciones, buses, talleres, camión de alto tonelaje, entre otros. • Implementación del Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Llamara. • Implementación del Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Atacama. • Programas de Salud Dental, operativos de especialidades médicas en las comunidades, programa de mamografías con FALP, en comunidades de las regiones de Antofagasta y Tarapacá.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Articuladores y Facilitadores

Algunas de las Metas de los ODS que apoyamos:	Algunas de nuestras Acciones/ Avances:
Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. **Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. **Meta 9.2** Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados. **Meta 9.4** De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas. **Meta 16.5** Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. **Meta 16.b** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible. **Meta 17.16** Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo. **Meta 17.17** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	• Alianza Mujer Atacameña (AMA), compuesto por mujeres indígenas atacameñas del territorio de Atacama y representantes de SQM salar. • 20% de la dotación propia es femenina. Como meta, alcanzar el 25% de la participación femenina al 2025. • Programa de aprendices. • Contratación de proveedores locales. • Desarrollo y cumplimiento del Código de Conducta para Socios Comerciales y la Política de Abastecimiento Responsable para proveedores de SQM. • Implementación Política de Abastecimiento Responsable. • Participación en el Programa Más Proveedores de Tarapacá. • Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones • Cumplimiento del Código de Ética. • Implementación y cumplimiento del Programa de Ética y Compliance. • Implementación y cumplimiento del Modelo de Prevención del Delito. • Elaboración y cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos. • Cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión. • Certificación en Norma Chilena 3262. • Desarrollo de Prácticas Laborales Inclusivas. • Desarrollo del Programa de Aprendices. • Desarrollo del Programa de Movilidad Interna. • Alianzas con: Global Battery Alliance, Pacto Global, Acción Empresas, entre otras. • Participación en HuellaChile. • Establecimiento de mesas de trabajo con comunidades. • Desarrollo e implementación de programas de valor social compartido con comunidades. • Aporte en I+D en 2022, • Por contrato Corfo USD 18 millones a I+D a comunidades locales del Salar de Atacama.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Productos

» CONTENIDOS 2-6/ 2-25/ 3-3

Damos vida a cinco líneas de negocio y en todas tenemos una posición de liderazgo mundial:

Somos un actor relevante en los mercados donde estamos presentes con nuestros productos: litio y derivados, nutrientes vegetales de especialidad, yodo y derivados, potasio y químicos industriales.

Para producir nuestros productos, las principales materias primas son la Salmuera y el Caliche. La salmuera es extraída en nuestras operaciones en el Salar de Atacama, Región de Antofagasta, y la utilizamos para la producción de cloruro de potasio, carbonato de litio y sulfato de potasio. Por su parte, el mineral caliche, se obtiene de nuestras minas a superficie en Nueva Victoria, Región de Tarapacá y que utilizamos para la producción de nitrato y yodo.

Con nuestros productos estamos presentes en variadas industrias como son la médica, salud, alimentación, agricultura, tecnológica, electromovilidad, producción de energías limpias, construcción, entre otras.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Litio y Derivados

El litio y sus derivados constituyen un insumo clave para el desarrollo de la electro-movilidad y de las tecnologías que están moviendo al mundo; también está presente en la industria farmacéutica y para usos industriales. Como uno de los mayores productores del mundo en este mercado y el de más bajo costo y menor huella de carbono del mercado, estamos comprometidos con el desarrollo y sostenibilidad de la industria del litio, donde nuestro esfuerzo apunta a entregar productos de alta calidad en forma oportuna, pero también a realizar significativas inversiones a fin de garantizar la disponibilidad del producto.

El carbonato de litio y el hidróxido de litio son usados para la producción de material de cátodos para baterías secundarias recargables, debido al elevado potencial electroquímico y la baja densidad del litio.

Las baterías representan la principal aplicación para el litio, incluyendo baterías para vehículos eléctricos. Esta utilidad aumenta la eficiencia de recursos y promueve estilos de vida sostenibles al permitir la acumulación de energía de fuentes renovables.

Existen muchos otros usos para el litio, tanto para químicos básicos de litio como derivados, entre los que destacan las grasas lubricantes, el vidrio resistente al calor, las fritas para la industria de cerámica y esmaltes, además de sustancias químicas para aire acondicionado y muchas otros, incluyendo sistemas de tratamiento de aire, síntesis farmacéutica, aleaciones metálicas, entre otros.

Vendemos carbonato de litio e hidróxido de litio a través de nuestra propia red mundial de oficinas representantes y a través de nuestras coligadas de ventas, soporte y distribución. SQM mantiene existencias de estos productos en sus instalaciones en todo el mundo para facilitar una pronta entrega a clientes. Las ventas de carbonato de litio e hidróxido de litio se efectúan en función de órdenes de compra spot o dentro del marco de los contratos de suministro. Los contratos generalmente especifican compromisos mínimos y máximos de compra anuales, y los precios se ajustan periódicamente, de acuerdo a precios vigentes en el mercado.

Nuestro negocio de litio y derivados en Chile depende en gran medida de los derechos de explotación en virtud del Contrato de Arrendamiento y del Contrato de Proyecto en Salar de Atacama, cuyo vencimiento es en 2030 y que considera una serie de requisitos que la compañía debe cumplir.

Como compañía nos hemos puesto como meta avanzar hacia la producción de un “Litio Verde” lo que significa producir con el menor impacto posible, cuidando nuestra huella de carbono, optimizando el uso de agua y vinculándonos de manera participativa con las comunidades aledañas a nuestras operaciones a través de programas que buscan fomentar su bienestar social.

Acuerdo con LG Energy Solution

Un nuevo paso en el ámbito de la innovación y la tecnología dieron SQM y LG Energy Solution (LGES), empresas líderes en la producción de litio y baterías respectivamente, tras firmar un memorando de entendimiento (MDE) para fortalecer sus relaciones de negocio, y a través del cual se comprometen a estudiar y desarrollar proyectos de inversión conjunta en distintas etapas de la cadena de valor de la industria de la electromovilidad y contribuir así de manera decisiva a un mundo más sostenible. Este convenio complementa el acuerdo de suministro de litio ya vigente entre ambas partes.

Entre los potenciales proyectos de inversión conjunta se encuentran la producción de cátodos e hidróxido de litio además de proyectos de reciclaje en lugares estratégicos, los cuales serán estudiados en mayor detalle por parte de SQM y LGES.

El Litio de SQM Llega a Corea

Firmamos un acuerdo con SK On, fabricante de baterías para automóviles, para suministrar litio chileno, diversificando sus importaciones.

El acuerdo de suministro de litio es por cinco años, donde SQM entregará un total de 57.000 toneladas de litio a SK On, durante cinco años a partir de 2023. La cantidad es suficiente para producir baterías para 1,2 millones de vehículos eléctricos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Productos

Carbonato de litio, en sus calidades:

Grado batería, micronizado; grado técnico, cristales; grado técnico, polvo; grado técnico, micronizado.

Usos:

- Baterías recargables
- Vidrios Especiales
- Fritas para Cerámicas y Enlozados
- Cementos y Adhesivos Especiales
- Polvos para colada continua
- Aire Acondicionado Industrial
- Aluminio

Hidróxido de litio, en sus calidades:

Grado batería, cristales; grado industrial, cristales; grado técnico, cristales.

Usos:

- Baterías recargables
- Grasas Lubricantes
- Colorantes

Volumen de Ventas Litio y Derivados (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Litio y Derivados	156,8	101,1	64,6	45,1	55,7	55%

Volumen de Producción del Litio y Derivados (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2019	2018	2022/2021	
Litio y Derivados	168,4	119,8	81,3	72,2	48,6	41%

Nota: Se informa como producción el nivel de actividad de los productos intermedios.

Litio y derivados contribuyeron en **79 % a la ganancia bruta** de la compañía.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nutrición Vegetal de Especialidad

Nutrición Vegetal de Especialidad es la línea de negocios de SQM que entrega soluciones nutricionales especializadas para la aplicación vía fertirriego, suelo y foliar, que, en conjunto con el conocimiento del equipo técnico agronómico, aportan los macro y microelementos necesarios para aumentar la rentabilidad de los negocios agrícolas y sus cultivos. Ultrasol®, Qrop®, Speedfol® y Allganic® son las marcas principales de Nutrición Vegetal de Especialidad.

El Nitrato de Potasio de SQM, derivado de recursos naturales, es la fuente preferida de potasio y nitrógeno para el crecimiento de las plantas y para cualquier programa nutricional balanceado. El nitrógeno nítrico se convierte rápidamente y está disponible de inmediato para las plantas, lo que mejora la retención de frutos y promueve cultivos saludables.

Somos líderes mundiales en la producción de nitratos de potasio de origen natural, libre de cloro, 100% soluble lo que permite el uso racional del agua en cultivos al ser aplicado a través del riego, aumento de calidad y mayor rendimiento de los cultivos. Esto es de vital importancia dada la escasez de agua en el mundo y la necesidad de desarrollar una agricultura sostenible, con productos agrícolas de calidad y con fertilizantes de origen natural.

La venta de estos productos se realiza en todo el mundo principalmente a través de una red mundial de oficinas comerciales y distribuidores. También hemos desarrollado canales de comercialización, suministro de nutrientes vegetales complementarios, logística y plantas de mezclado y envasado para poder llegar a prácticamente todo el mundo con nuestros productos y tener presencia directa en los principales mercados Américas, Europa, Sudáfrica, China.

Como parte de nuestra estrategia de marketing, proporcionamos asistencia técnica y agronómica, y apoyo a nuestros clientes. Contamos con conocimiento específico fruto de la investigación exhaustiva y de numerosos estudios realizados por nuestros equipos agronómicos en el mundo, en estrecho contacto con los productores. El sólido conocimiento en esta área es clave para el desarrollo de fórmulas específicas y de softwares de planes nutricionales hidropónicos y de fertiirrigación, que permiten dar una asesoría experta para producir cultivos que cumplan con altos estándares de calidad para los mercados más eficientes y en las condiciones ambientales más desafiantes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Productos

Nitrato de sodio, nitrato sódico potásico y nitrato de potasio.

Usos:

- Fertilizantes para cultivos
- Fertirrigación

Volumen de Ventas Nutrición Vegetal de Especialidad (miles de toneladas métricas)

Subproductos	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Nitrato de sodio	14,4	32,1	25,6	30,2	-17,7	-55%
Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico	477,4	643,6	575,2	617,4	-166,3	-26%
Mezclas de especialidad	217,9	304,0	271,3	238,9	-86,2	-28%
Otros fertilizantes de especialidad*/	138,1	174,9	164,4	155,3	-36,8	-21%
Total	**847,8**	**1.154,6**	**1.036,5**	**1.041,8**	**-306,9**	**-27%**

Volumen de Producción Nutrición Vegetal de Especialidad (miles de toneladas métricas)

Subproductos	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Nitrato de sodio	18,4	50,2	76,6	51,6	-31,8	-63%
Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico	550,9	679,1	635,8	699,3	-128,2	-19%
Mezclas de especialidad*/	217,9	304,0	271,3	238,9	-86,1	-28%
Otros fertilizantes de especialidad*/	138,1	174,9	164,4	155,3	-36,8	-21%
Total	**925,3**	**1.208,2**	**1.148,1**	**1.145,1**	**-283,0**	**-23%**

Nota: Se informa como producción el nivel de actividad de los productos intermedios.

*/Incluye compras a terceros..

Nutrición Vegetal de Especialidad contribuyó en 8% a la ganancia bruta de la compañía.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Yodo y Derivados

SQM es el primer productor de yodo del mundo, dado que las mayores reservas mundiales de Caliche, mineral a partir del cual se produce el yodo, se encuentran en el norte de Chile.

El yodo y sus derivados se usan en un amplio espectro de aplicaciones médicas, agrícolas e industriales, así como en productos de nutrición humana y animal.

El yodo y sus derivados son materias primas o catalizadores en la formulación de productos como: medios de contraste para rayos-x, biocidas, antisépticos y desinfectantes, intermedios farmacéuticos, películas polarizantes, pantallas de cristal líquido de LCD y LED, productos químicos, compuestos orgánicos y pigmentos.

El yodo también se agrega en la forma de yodato de potasio o yoduro de potasio a sales comestibles para prevenir desórdenes por deficiencia de yodo. Consistente con nuestra estrategia comercial, estamos constantemente trabajando en el desarrollo de nuevas aplicaciones para nuestros productos basados en yodo, buscando una continua expansión de nuestros negocios y manteniendo nuestro liderazgo en el mercado.

A través de un Joint Venture con Ajay Chemicals, SQM produce derivados orgánicos e inorgánicos de yodo. Del mismo modo, SQM a través de Ajay o de manera propia, está activamente presente en el negocio del reciclaje del yodo en Europa, Estados Unidos y Asia.

La Compañía vende yodo a través de su propia red mundial de oficinas representantes y a través de nuestras coligadas de ventas, soporte y distribución. Asimismo, mantenemos existencias de yodo en nuestras instalaciones en todo el mundo para facilitar una pronta entrega a clientes. Las ventas de yodo se efectúan de acuerdo con órdenes de compra spot o dentro del marco de los contratos de suministro. Los contratos generalmente especifican compromisos mínimos y máximos de compra y los precios se ajustan periódicamente de acuerdo con precios vigentes en el mercado.

Yodo y derivados contribuyó en **8%** a la ganancia bruta de la compañía.

Productos

Yodo y derivados

Usos:

- Antiséptico, germicida, desinfectante, bactericida, fungicidas
- Productos químicos
- Repelenta para el agua
- Medio de contraste para exámenes de rayos X
- Películas polarizantes de pantallas de cristal líquido (LCD y LED)
- Povidona Yodada
- Fluidos para la construcción
- Compuestos orgánicos y pigmentos
- Síntesis de drogas farmaceúticas
- Industria Farmacéutica
- Sal Yodada
- Industria del Nylon
- Intermedios farmacéutica

Volumen de Ventas Yodo y Derivados (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Yodo y Derivados	12,7	12,3	9,7	12,7	0,4	4%

Volumen de Producción Yodo y Derivados (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Yodo y Derivados	12,4	10,3	12,1	12,1	2,1	20%

Nota: Se informa como producción el nivel de actividad de los productos intermedios.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Potasio

En la línea de negocio del Potasio, contamos con dos productos: Cloruro de potasio (MOP) y Sulfato de Potasio (SOP).

El cloruro de potasio orgánico se comercializa como Allganic® maKro 60, el producto es granulado, posee un 60% de potasio y cuenta con certificación Organic Materials Review Institute, OMRI, que cumple con los estándares exigidos para la agricultura ecológica.

El cloruro de potasio es comercializado como Allganic® Potassium orgánico y Ultrasol® SOP. Son completamente solubles en agua y contiene 52% de potasio soluble y 18% de azufre. Además de hacer que el cultivo sea más resistente a la sequía, el potasio produce frutas y verduras más saludables con una vida útil más prolongada.

Con el objetivo de tener una fuente propia de cloruro de potasio, para ser utilizado como materia prima para la producción de nitrato de potasio, SQM comenzó a operar en el Salar de Atacama.

La inversión inicial de SQM contempló la construcción de una planta de cloruro de potasio y sulfato de potasio. Las principales fuentes de potasio que existen en el mercado para uso en fertilizantes son: cloruro de potasio KCl, sulfato de potasio K2SO4 y nitrato de potasio KNO3.

De estas fuentes, el cloruro de potasio es el de mayor importancia mundial y SQM es la única empresa que produce las tres fuentes de potasio. Hay que tener en cuenta que la deficiencia de potasio en las plantas puede causar anormalidades, y afectar la absorción de CO_2, adicionalmente el potasio desempeña un rol importante en la regulación del agua en las plantas, tanto en la absorción a través de raíces como en su pérdida a través de las estomas. Un buen nivel de potasio mejora la resistencia de las plantas al estrés hídrico.

Potasio contribuyó en 4% a la ganancia bruta de la compañía.

Productos

Nitrato de potasio, sulfato de potasio, cloruro de potasio.

Usos:

- Nutriente que tiene múltiples aplicaciones industriales.
- Previene enfermedades como la hipertensión arterial, complicaciones cerebro vasculares y el deterioro cognitivo.
- En plantas, posibilita una mayor resistencia al estrés por temperaturas extremas, sequías y parásitos, entre otros.

Volumen de Ventas Potasio (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Cloruro de potasio & Sulfato de potasio	480,5	893,2	726,7	597,3	-412,6	-46%

Volumen de Producción Potasio (miles de toneladas métricas)

Producto	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Cloruro de potasio & Sulfato de potasio	984,0	1.407,5	1.475,6	1.036,8	-423,5	-30%

Nota: Se informa como producción el nivel de actividad de los productos intermedios.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Químicos Industriales

SQM incursionó en el negocio de químicos industriales hace más de 30 años, produciendo y comercializando nitratos 100% naturales. Estos se utilizan como materia prima en un gran número de procesos productivos industriales. Los nitratos altamente refinados son base en variadas aplicaciones; desde fabricación de vidrio, tratamiento de metales, reciclaje y hasta explosivos para obra civil.

Esta amplia gama de aplicaciones, combinada con una base de clientes se extiende por todo el mundo. SQM tiene clientes activos en diferentes negocios, por lo que tiene un buen conocimiento de las aplicaciones en las que se utilizan los nitratos industriales.

Vendemos nuestros productos químicos industriales principalmente a través de una nuestra red propia de oficinas, plataformas logísticas, representantes y distribuidores. Al igual que con los demás productos del portafolio, se mantienen inventarios de los diferentes grados de nitrato de sodio y nitrato de potasio para facilitar prontas entregas a clientes. También proporcionamos asesorías a nuestros clientes y trabajamos continuamente con ellos para mejorar el servicio y la calidad de nuestros productos, desarrollando nuevos usos y/o aplicaciones para ellos.

Principales usos del nitrato de sodio: Explosivos, vidrio, materiales de aislamiento, reciclado y tratamiento de metales, adhesivos, almacenamiento de energía térmica.

Principales usos del nitrato de potasio: Vidrio de alta calidad, tratamiento de metales, pirotecnia, varios procesos químicos.

Las “Sales Solares” de SQM son producidas a partir del nitrato de potasio y nitrato de sodio, y son la materia prima para el funcionamiento de las plantas termo solares.

Además, produce el cloruro de magnesio hexahidratado -conocido como bischofita-, este es utilizado para un eficaz control de polvo y deshielo en caminos.

Químicos industriales contribuyó con un 1% a la ganancia bruta de la compañía.

Productos

Nitratos, cloruro de potasio, ácido bórico, cloruro de magnesio, sales solares

Usos:

- Explosivos
- Tratamiento de metales
- Retardante de fuego
- Almacenamiento de energía térmica
- Lubricantes para la extracción de petróleo
- Estabilización de caminos

Volumen de Ventas Químicos Industriales (miles de toneladas métricas)

Subproductos	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Nitratos industriales	147,0	174,5	225,1	123,5	-27,5	-16%

Volumen de Producción Químicos Industriales (miles de toneladas métricas)

Subproductos	2022	2021	2020	2019	2022/2021	
Nitratos industriales	156,0	97,9	213,8	63,6	58,1	59%

Nota: Se informa como producción el nivel de actividad de los productos intermedios.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

Somos una **compañía de alcance global**, entendiendo la **responsabilidad** que conlleva nuestra labor y apuntando a la **continuidad del negocio** a largo plazo, nos comprometemos con el **desarrollo sostenible en armonía con el entorno, la ética empresarial y el respeto y promoción de los derechos humanos** en conformidad con las **normas nacionales e internacionales vigentes.**

Nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, está basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, de Naciones Unidas; los Principios del Consejo Internacional de Minería y Metales, Norma Internacional ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental, los estándares aplicables de la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el marco de "protección, respeto y remedio" de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, e inspirada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

Nuestra Política considera todos los ámbitos de la compañía y el negocio como:

La política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos se encuentra disponible aquí

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Plan de Sostenibilidad

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

Nuestro **Plan de Sostenibilidad**, nos **compromete con las nuevas exigencias y expectativas en materia ambiental, social y de gobierno**. Desarrollamos un plan en función de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, el que es complementado con una serie de iniciativas para garantizar nuestra **convivencia en armonía con el medioambiente, las comunidades aledañas a nuestras operaciones y nuestros propios trabajadores.**

El plan cuenta con 3 pilares de trabajo, en base a ellos nos hemos fijado metas en el mediano y largo plazo, en materia de: agua, carbono neutralidad, gestión de residuos, protección de ecosistemas, ser un aporte a industrias sostenibles, además de la co-creación de valor con las comunidades y trabajadores.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Metas de Nuestro Plan de Sostenibilidad

Nuestro Entorno

- Robustecer los sistemas de monitoreo de los ecosistemas que rodean nuestras operaciones con el fin de poder dar respuesta aún más oportuna.
- Reducir extracción de salmuera en 50% al año 2028 conforme a lo comprometido en el Estudio de Impacto Ambiental, proceso que se inició con la reducción del 20% de la extracción en noviembre de 2020.
- Reducir el consumo de agua continental en 65% al año 2040, partiendo con una disminución de 40% al año 2030, según lo proyectado en 2020.
- Ser carbono neutral en todos nuestros productos de la cuna al cliente al año 2040 y en el caso del litio, cloruro de potasio y yodo al año 2030.
- Creación de un sistema de gestión de residuos corporativo para impulsar un cambio cultural hacia la Sostenibilidad. El primer paso es medir, para luego saber como reducir. Incluir también los de proveedores, trabajadores, colaboradores y oficinas en Chile y en el resto del mundo.
- SQM se compromete a gestionar de manera responsable los recursos naturales utilizados, minimizar su impacto directo en la flora, fauna y trabajar en conjunto con las comunidades para apoyar el cuidado y protección de estos ecosistemas.

Nuestra Gente

- Establecer una fuerte presencia local y ser buen vecino.
- Participar en la co-creación de valor con las comunidades de manera sostenible en el tiempo.
- Potenciar las economías locales y el desarrollo de las comunidades vecinas, aportando en la creación de valor social compartido.
- Todos los trabajadores de SQM son agentes comunitarios responsables.
- Seguir garantizando condiciones de trabajo seguras e inclusivas.
- A través de sus operaciones SQM garantiza condiciones de trabajo seguras e inclusivas a la vez que participa de las economías locales y del desarrollo sostenible de las comunidades vecinas.

Aporte a Industrias Sostenibles

- Seguir siendo un actor relevante en el desarrollo sostenible del mundo con alta participación en industrias claves para el desarrollo humano, -salud, alimentación, energías renovables y movilidad sostenible- que mejoran la calidad de vida de las personas en el mundo.
- Crear confianza y credibilidad durante los próximos años, reforzando una marca que se asocie públicamente con las demás industrias verdes del mundo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Derechos Humanos

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

Los derechos humanos son parte de nuestra **Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos humanos**, en ella confirmamos nuestro compromiso y decisiones basadas en el **respeto y promoción de los derechos humanos.**

SQM está comprometida con los derechos humanos y trabaja día a día para evitar cualquier vulneración que pudiese causar a través de sus actividades y operaciones. Nos preocupan todos y todas con quienes nos relacionamos, por lo mismo, las acciones y compromisos en cuanto al respeto de los derechos humanos son prioritarios.

Nuestro compromiso integra los Principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Apoyamos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, que se encuentran entre los estándares internacionales más importantes para prevenir y combatir posibles violaciones de los derechos humanos en relación con las actividades comerciales, y las declaraciones reconocidas a nivel mundial aplicables a las corporaciones multinacionales. Estos incluyen las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las normas laborales fundamentales de esta última.

¿Cómo gestionamos los derechos humanos en SQM?

En vistas a cumplir con los compromisos de Debida Diligencia de Derechos Humanos adquiridos por la compañía y reflejados en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, en el 2021 encargamos la realización de un levantamiento de riesgos en la materia, Human Rights Impact Assessment "HRIA", a un estudio de abogados especializado.

Este primer HRIA se enfocó en nuestra faena Salar de Atacama, para su levantamiento y utilizó el estándar metodológico desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, en combinación con los criterios de reportabilidad del Global Reporting Initiative GRI, y tuvo como base los Principios de Derechos Humanos y Empresas de la ONU.

El levantamiento tenía por objetivo identificar, comprender, evaluar y hacerse cargo de los potenciales efectos adversos que las actividades de SQM pudiesen ocasionar respecto del goce de los derechos humanos de los principales grupos de interés como: trabajadores y trabajadoras, comunidades aledañas al proyecto, proveedores, entre otras.

Durante el 2022, la línea de base y hallazgos de dicho levantamiento fueron posteriormente objeto de un proceso de revisión participativo en terreno con los principales stakeholders en las comunidades de San Pedro de Atacama, llevado a cabo por una consultora, de manera de corroborar y/o modificar los hallazgos iniciales y generar los controles, políticas, planes de acciones y monitoreo idóneos para responder a dichos desafíos.

Con base en los insumos antes señalados, el área de Gestión de Riesgos de SQM procedió a consolidar y unificar la información con el objeto de generar la Matriz Participativa, la que actualmente se encuentra en etapa de revisión.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Programa de Ética y Compliance

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3/ 205-1/ 205-2

En SQM estamos comprometidos con la Integridad y con el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países donde realizamos nuestras actividades y negocios. Actuamos según los más altos estándares de ética, y rechazamos de manera firme y clara toda forma de corrupción.

La integridad es un valor y principio fundamental de la empresa, lo cual es recogido en nuestro Código de Ética y reforzado a través de nuestras Políticas y Procedimientos. Es de vital importancia para mantener la confianza y credibilidad de nuestros accionistas, directores, trabajadores, clientes, proveedores, entidades gubernamentales y reguladoras, así como de la sociedad en su conjunto.

Por esta razón, en SQM contamos con un Programa de Ética y Compliance a través del cual buscamos que todos nuestros colaboradores se comprometan personalmente a seguir su contenido, directrices y procedimientos establecidos, además de asegurar que los terceros con quienes nos relacionamos, incluidos agentes, distribuidores, consultores y subcontratistas, entiendan y cumplan con los requisitos establecidos en nuestros elementos normativos.

El Programa consiste en un conjunto de elementos de comunicación, regulación, ejecución y control, que buscan alinear la conducta esperada de nuestros colaboradores a fin de prevenir de manera efectiva impactos reputacionales, legales y financieros. Para ello, realizamos actividades de carácter preventivo y de monitoreo sobre los procesos o actividades que se encuentran más expuestas a los riesgos de cumplimiento asociados a la Normativa Anticorrupción, como la Ley chilena N° 20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos (U.S. Foreign Corrupt Practices Act).

En esta línea, hemos establecido y promovemos un conjunto de elementos normativos que guían el actuar de todos quienes forman parte de SQM: colaboradores, directores y terceros, tenemos Código de Ética; Política contra el Soborno y la Corrupción; Política de Libre Competencia; Procedimientos sobre Donaciones y Aportes, Cortesías Comerciales, y Auspicios y Membresías. También contamos con procedimientos que regulan nuestro relacionamiento con Funcionarios Públicos, además de Políticas y Procedimientos que involucran la realización de procesos de debida diligencia para iniciar nuevas relaciones comerciales con socios externos, y también, para fusiones o negocios conjuntos.

Dentro del marco del Programa de Ética y Compliance, **contamos con un Modelo de Prevención de Delitos certificado hasta septiembre de 2023,** el que establece las actividades de prevención, detección y respuesta relacionadas a los delitos contenidos en la ley chilena 20.393, además de especificar los roles y responsabilidades del Encargado de Prevención del Delito dentro de la compañía y de todas aquellas áreas y personas que participan en la ejecución de este Modelo.

Junto con lo anterior, monitoreamos constantemente aquellos procesos y actividades que son consideradas de riesgo para Compliance, a través de la ejecución de un Plan de Monitoreo que busca abarcar las distintas actividades de riesgo en Chile y el extranjero.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

En 2022

100%

De las operaciones de SQM en Chile y el extranjero, fueron evaluadas y monitoreadas por el área de Compliance.

Incluyendo relaciones comerciales con proveedores y clientes,

Contratación de terceros que representan a SQM,

Selección de personal, e interacción con funcionarios públicos, entre otros.

1.353

Trabajadores capacitados en total, usando todas las modalidades en temas de compliance.

692

Trabajadores capacitados en forma presencial o videoconferencia en directo,

Más del

92%

de los trabajadores de la compañía han sido capacitados a la fecha.

661

Trabajadores realizaron reforzamiento de compliance disponible en www.sqmaprende.com.

Trabajadores nuevos

100%

De los trabajadores que ingresan a SQM reciben el Código de Ética.

Los trabajadores nuevos tienen incorporados en sus contratos de trabajo clausulas concernientes a nuestro Programa de Ética y Compliance

Los trabajadores nuevos deben completar la inducción corporativa a través de un e-learnig que incluye un módulo de Ética y Compliance.

Directores

100%

De los Directores de SQM S.A. han sido capacitados en materias de la Ley de Prácticas Corruptas de los Estados Unidos (“FCPA” por su sigla en inglés); en ética, reputación y cultura de riesgos; gobierno corporativo y mejores prácticas; y en gestión de riesgos.

Conocen y ponen en práctica nuestras Políticas y Procedimientos.

Durante el 2022, un total de 2.994 terceros fueron procesados y analizados para iniciar o retomar relaciones comerciales;

- **1.397** corresponden a oficinas comerciales.
- **1.597** en nuestras operaciones en Chile.

Los terceros pasan por un proceso de debida diligencia, analizamos posibles hallazgos y deben realizar un e-learning sobre anticorrupción y acogerse a nuestras políticas de Anticorrupción, entre otras.

Cabe mencionar que, SQM, cuenta con un área de auditoría interna, independiente de la administración de la empresa, que actúa como tercera línea de defensa.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

» CONTENIDO 415-1

Nuestra Política Contra el Soborno y la Corrupción establece la prohibición de realizar contribuciones políticas o benéficas de cualquier tipo a: partidos políticos, funcionarios de partidos políticos y candidatos a cargos de representación popular. Monitoreamos permanentemente esta actividad que exige control por parte de la Gerencia de Ética y Compliance. Durante el año 2022 no se efectuaron aportes a partidos políticos, candidatos u otra organización de estas características.

Día Internacional de la Anticorrupción

Programa de Ética y Compliance

Desde el 2003, la Organización de Naciones Unidas (ONU) hace un llamado a todos sus miembros a unirse para celebrar el Día Mundial contra la Corrupción. En este contexto, permanentemente SQM ha invitado de manera activa a los colaboradores internos como externos, además de nuestros socios comerciales y comunidades, a ser conscientes del gran problema que representa la corrupción y a realizar actividades que tengan como objetivo su prevención y erradicación.

Los integrantes del equipo de Ética y Compliance se trasladaron y desplegaron por las diversas localidades y operaciones de la Compañía, incluyendo Salar de Atacama, Planta Química de Litio Carmen, Nueva Victoria, Iris, Coya Sur, María Elena, Tocopilla, Antofagasta, y Santiago. En cada lugar se hizo extensivo un mensaje relativo a nuestra lucha contra la corrupción.

Conflicto de Interés

» CONTENIDOS 2-15/ 2-23/ 2-24

Programa de Ética y Compliance

Durante el 2022, entró en vigor nuestra Política de Conflicto de Interés, la cual es ampliamente difundida y comunicada. A través de ésta, se insta a todos los colaboradores a declarar cualquier tipo de conflicto de interés cuando ingresan a la compañía, a través de un formulario y cada vez que surja un nuevo conflicto futuro.

Para lograr este fin realizamos constantes campañas de difusión y comunicación, además de proporcionar una plataforma digital, para facilitar la declaración de conflictos de interés cada vez que sea necesario. Luego de declarado un conflicto de interés, la Gerencia de Ética y Compliance, en conjunto con la jefatura del declarante, deberán adoptar las medidas necesarias para gestionarlo, indicando acciones concretas las que deberán ser monitoreadas.

Toda esta actividad es reportada constantemente al Comité de Directores, en relación a su ejecución y cumplimiento. Al mismo tiempo, las actividades de la Gerencia de Ética y Compliance se reportan semestralmente al Directorio pleno.

Respecto a aquellos conflictos de interés que puedan suscitarse entre Directores, producto de la pertenencia a otros directorios, participación accionaria cruzada, entre otros, dicha información se recoge anualmente a través de la Declaración de Operaciones entre Partes Relacionadas, cuya gestión se realiza directamente entre Directores y la Gerencia de Ética y Compliance.

Cabe destacar que, junto con la señalada Política, nuestro Código de Ética corporativo también establece la forma en que debe declararse y gestionarse un conflicto de interés.

Nuestro Código de Ética y Mecanismos de Denuncias

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 2-26/ 3-3/ 205-3/ 206-1

Contamos con un Código de Ética que establece los estándares que debemos seguir al realizar nuestros negocios en todo el mundo. Al cumplir nuestro Código, nos aseguramos de que estamos realizando nuestro trabajo de la forma correcta con las personas adecuadas y de la manera en que podemos sentirnos orgullosos, creando valor para nuestra gente, comunidades, socios comerciales y accionistas. Adicionalmente, SQM cuenta con un Código de Conducta para Socios Comerciales, y una Política de Abastecimiento Responsable para proveedores de SQM, en el que se fijan los estándares de integridad que deben cumplir los socios comerciales al momento de realizar algún negocio con nosotros.

Nuestro Código está respaldado por políticas, procedimientos y controles financieros relacionados, que en conjunto forman parte importante de nuestro Programa de Ética y Compliance. Nuestro programa está basado en una cultura corporativa de integridad y de apego a las buenas prácticas.

El contenido completo de este Código de Ética se encuentra disponible en la página web de SQM:

https://www.sqm.com/wp-content/uploads/2019/03/2.1.-SQM-Codigo-de-Etica_Espan%CC%83ol.pdf

Actuar de manera ética comienza con el compromiso básico de cada uno de quienes conforman SQM con la ley y los valores de la compañía: Excelencia, Integridad, Seguridad y Sostenibilidad, que guían nuestro actuar.

Nuestro Código y programa, se aplican a todos por igual: Nuestros ejecutivos principales, miembros del Directorio, gerentes, trabajadores de tiempo completo y medio tiempo. No importando si las personas se encuentran en Santiago, en alguna planta, faena o en el extranjero; o si hemos estado en la empresa durante muchos años o si es el primer día en SQM.

Tenemos cero tolerancia hacia cualquier tipo de actividades corruptas por parte de cualquier persona que trabaje en nombre de SQM, esto incluye cualquier pago o beneficio indebido proporcionado directa o indirectamente a funcionarios públicos con el objeto de obtener alguna ventaja para la compañía. El Código de Ética de la Compañía se encuentra en español, inglés, flamenco y chino mandarín, y sus temáticas y alcances son abordados en las capacitaciones que realiza la Gerencia de Ética y Compliance de manera regular. Asimismo, contamos con un proceso de inducción presencial y a través de e-learning, que deben realizar todos los trabajadores.

En esta línea, nuestra Política Contra el Soborno y la Corrupción, nos compromete a realizar operaciones y actividades cumpliendo con la letra y espíritu de todas las leyes y normas locales e internacionales contra la corrupción, como por ejemplo: las leyes chilenas en materia de soborno y corrupción y la Ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas de Chile Ley N°20.393, la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los Estados Unidos, (FCPA por sus siglas en inglés), y leyes similares aplicables en los países en los que la sociedad opera. Mantenemos nuestro compromiso de crear y mantener una cultura fuerte contra la corrupción y de hacer valer y cumplir las leyes que regulan nuestras actividades en Chile y el extranjero.

Las infracciones al Código de Ética y al Programa de Ética y Compliance se reportan por los canales formales de apoyo y denuncias que están disponibles para todos los trabajadores de SQM en el mundo y también para terceros, clientes, proveedores, socios comerciales, y personas ajenas a la organización.

En nuestro sitio web e intranet existen accesos directos al canal de denuncias para que trabajadores y/o terceros puedan acceder y realizar sus respectivos reportes. Los canales formales son:

- **Sitio web: www.SQM.ethicspoint.com**
- **Línea de ayuda / Línea directa según ubicación**

Ubicación	Número Gratuito
CHILE	
Entel:	800-360-312
Movistar:	800-800-288
Claro:	800-225-288
BÉLGICA	**0-800-100-10**
EE.UU.	**844-330-7095**
MÉXICO	**001-800-658-5454**
ESPAÑA	**900-99-0011**
SUDÁFRICA	**0-800-99-0123**
ECUADOR	**1-999-119**
CHINA (SHANGHÁI)	**10-811**
CHINA (BEIJING)	**108-888**

Nota: Cabe mencionar que, al momento de realizar la llamada, un operador solicitará un código (844-330-7095) para proceder con la denuncia.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Además de fomentar que los trabajadores accedan al Canal de Denuncias corporativo, también está la posibilidad de que consulten directamente a la Gerencia de Ética y Compliance sobre distintas materias relacionadas con el programa.

Todos los reportes de inquietudes son gestionados de manera confidencial y reservada. Asimismo, quienes acceden al Canal de Denuncias, pueden realizar sus reportes de forma nominativa o anónima cuando lo permitan las leyes locales. Los denunciantes pueden conocer y consultar sobre el estado de su reporte de manera directa y confidencial si así lo requieren.

Cualquier persona que utilice nuestros canales de buena fe, estará protegida contra actos de represalia. Las represalias pueden ocurrir de muchas formas, incluyendo acoso, intimidación, degradación o la asignación de tareas indeseadas como resultado de hacer un reporte. Las represalias contra los trabajadores que informan son, en sí mismas, una violación de este Código. Todas son investigadas y, si se comprueban, sancionadas.

Un reporte de buena fe es aquel en el que el denunciante cree que es cierto o que existe una gran posibilidad de que haya ocurrido o esté ocurriendo una conducta inapropiada, y dicho reporte no haya sido hecho de manera maliciosa. Un reporte no necesariamente tiene que ser comprobado para que se realice de buena fe, pero el denunciante debe creer que es una preocupación genuina de una posible conducta indebida.

Respecto al uso del Canal de Denuncias, durante el año 2022 se realizó una campaña comunicacional a través de la difusión de un mensaje claro y objetivo “Si ves algo; Di algo”. Esta campaña se materializó con visitas regulares a terreno, desarrollo de actividades, y también a través de envío de correos de forma periódica a los trabajadores. Al mismo tiempo, se ubicaron afiches en distintos lugares de las instalaciones, y se hizo entrega de material gráfico a los colaboradores de la compañía. Lo anterior tuvo como principal objetivo una mayor utilización de nuestros canales de denuncias, y un aumento de los reportes sobre situaciones que pudiesen atentar contra el Código de Ética corporativo. Además, permitió acercar las funciones de la Gerencia de Ética y Compliance hacia todos los estamentos de la compañía.

Como resultado, durante el 2022 se recibieron 118 denuncias, 49% más respecto al 2021, cuando se recibieron 79 denuncias. De las denuncias recibidas en el 2022, 84% se resolvieron dentro del mismo año y el resto continúa su proceso de investigación y cierre.

Las denuncias recibidas se clasificaron en: conflicto de interés, violación a Políticas de SQM, discriminación o acoso, conducta inapropiada, fraude o robo, anticorrupción, y otros. Es importante mencionar que, la clasificación de las denuncias es seleccionada por el denunciante al momento de ingresarla al sistema, según las alternativas disponibles.

El 100% de las denuncias fueron analizadas y gestionadas. Asimismo, de aquellas que fueron declaradas como admisibles y fueron investigadas, 54,5% tuvieron medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias, son aquellas que recoge el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y van desde una reinstrucción, hasta el término del contrato laboral. Además, las autoridades locales o públicas pueden imponer sanciones como multas y encarcelamiento, en aquellos casos que involucran delitos sancionados por la legislación aplicable.

Cantidad de Denuncias Recibidas al Ethicpoint

	2022		2021		2020	
	N°	%	N°	%	N°	%
Denuncias Resueltas	99	83,9%	74	93,7%	91	100%
Denuncias No Resueltas	19	16,1%	5	6,3%	0	0%
Denuncias Totales	**118**	**100%**	**79**	**100%**	**91**	**100%**

Denuncias en Ethicpoint

2022	2021	2020	2019	2018
118	79	91	92	58

438 casos se recibieron desde el 2018 hasta fines del 2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Durante el año 2022, se recibieron 2 denuncias por anticorrupción, no obstante, posterior a la investigación, no hubo casos de corrupción confirmados ni medidas tomadas al respecto.

No se registraron acciones judiciales relacionadas con competencias desleales o prácticas monopólicas relacionadas con la libre competencia.

100% de las denuncias fueron analizadas

99 denuncias resueltas en el 2022

54 denuncias ameritaron medidas disciplinarias

Tipos de Denuncias	2022		2021	
	N°	%	N°	%
Conflicto de Interés	9	8%	8	10%
Violaciones a Políticas SQM	13	11%	3	4%
Discriminación o Acoso	22	18%	26	33%
Conducta Inapropiada	41	35%	11	14%
Fraude o Robo	2	2%	15	19%
Anticorrupción	2	2%	0	0%
Otros	29	24%	16	20%
Total	**118**	**100%**	**79**	**100%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Prevención a Todas las Formas de Acoso

» CONTENIDO 2-25/ 3-3/ 406-1

En SQM el respeto por la dignidad de cada persona supone prevenir y combatir cualquier forma de acoso en el ámbito laboral y sexual, incluyendo cualquier expresión que incluya insultos, expresiones irrespetuosas, hostiles, humillantes u ofensivas; el contacto físico inapropiado, y las acciones intimidantes que tienen la intención de humillar a un individuo o un grupo de personas o crear un lugar de trabajo hostil. En la normativa interna que rige a todos los funcionarios de SQM, se encuentran prohibidas todas las formas de acoso, incluido el hostigamiento y el acoso sexual.

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos, trabajamos en los siguientes ejes:

Contratamos, promovemos, reclutamos y tomamos decisiones de trabajo basadas en las aptitudes de un individuo para el cargo. Por lo mismo, no discriminamos a nadie por su edad, raza, religión, sexo, nacionalidad, orientación sexual u otras características amparadas por las leyes contra la discriminación. Tratamos a todos con el mismo grado de respeto.

En esta misma línea, durante el año 2022, la compañía desarrolló e implementó un programa de inclusión, no discriminación, diversidad e inclusión, el cual ha permitido resaltar y fortalecer la importancia de esta temática en nuestras actividades laborales.

Cabe mencionar, que durante el 2022 se recibieron 22 reportes al Canal de Denuncias por casos de discriminación y/o acoso, 15% menos de las denuncias recibidas que el período anterior. De las cuales 4 fueron cerradas con planes de reparación, 17 sin planes de reparación y 1 se mantiene abierta por estar en proceso de investigación. No obstante, las investigaciones realizadas permitieron establecer que en ningún caso existió un caso de discriminación propiamente tal, entendido este como: el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otros.

Por otra parte, durante el 2022, el área de recursos humanos directamente recibió una denuncia por acoso sexual, la cual fue investigada internamente y cuatro denuncias por acoso laboral, donde tres de ellas fueron presentadas por el canal de denuncias de la compañía y una fue derivada a la Dirección del Trabajo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión de Riesgos

» CONTENIDOS 2-23/ 2-24

Contamos con un área de gestión de riesgos que es responsable de **promover la cultura de riesgos de la compañía,** administrar el Modelo de Gestión de Riesgos del Negocio y **prestar apoyo metodológico a las diferentes áreas que participan en el proceso**. Cabe mencionar que contamos con una Política de Gestión de Riesgos Corporativa, cuyos objetivos son los siguientes:

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestro Modelo de Gestión de Riesgos utiliza una metodología que busca establecer un proceso bajo los principios y directrices de la norma ISO 31000 y COSO ERM -Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway-, las que establecen un conjunto de actividades coordinadas en la compañía para dirigir y controlar de una forma razonable el logro de sus objetivos.

Etapas del Proceso de Gestión de Riesgos:

Riesgos Emergentes

Según las definiciones contenidas en la Política Corporativa de Gestión de Riesgos, son considerados riesgos estratégicos para SQM, los riesgos más críticos y que puedan impactar la ejecución de la estrategia. Estos riesgos deben ser revisados de forma periódica por el Comité de Riesgos, el cual se encuentra integrado por los vicepresidentes y liderado por el gerente general. La matriz de riesgos estratégicos de SQM incluye los riesgos estratégicos de SQM, junto con la probabilidad e impacto de ocurrencia de cada uno de ellos. Para conocer los principales riesgos de la compañía, ver nuestra Memoria Anual 2022 que se encuentra públicamente disponible en nuestra página web.

Adicionalmente, contamos con un área de Auditoría Interna, son parte de sus actividades realizar exámenes objetivos de evidencia y proporcionar evaluaciones independientes al Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero y a la alta gerencia, sobre la adecuación y eficacia de procesos, gestión de riesgos y controles de la Sociedad.

Como resultado de las evaluaciones y/o auditorías pueden identificarse oportunidades para mejorar la eficiencia de los procesos de gestión de riesgos y controles. Estas oportunidades se comunican a la alta gerencia, al gerente general y al Comité de Directores/ Auditoría y Riego Financiero.

Son riesgos de reciente desarrollo que son inciertos y difíciles de cuantificar debido a su naturaleza externa, pero que podrían repercutir en la compañía, por ello, no hay antecedentes suficientes para poder evaluar de manera precisa o detallada su impacto y definir los mecanismos de control. En cuanto a los riesgos emergentes relacionados al Cambio Climático se tienen riesgos físicos en operaciones como en la cadena de suministro; de transición (irrupción de nuevas tecnologías) y regulatorios (fijación de precios del carbono). Más detalle en Gestión de Cambio Climático, en capítulo de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático.

También, son considerados riesgos emergentes aquellos riesgos que han presentado algún elemento adicional importante por lo que requieren nuevos análisis para comprender el alcance de sus impactos.

Riesgos Emergentes

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gobierno Corporativo

» CONTENIDOS 2-9/ 2-10/ 2-12/ 2-13/ 2-16/ 2-17/ 2-18/ 2-19/ 2-20

Tenemos en SQM un Modelo de Gobierno Corporativo, cuya estructura está descrita en la Política de Gobierno Corporativo, la que es el marco de referencia para los directores, no como un conjunto de obligaciones legales, ya que esta política está sujeta a modificaciones en el tiempo, según lo señale el Directorio o las disposiciones legales, siendo su última actualización en junio de 2021.

Nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, y los compromisos que de ella emanan, tiene por destinatarios todos los ámbitos de influencia de la compañía. Es liderada desde el Directorio e involucra a los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a contratistas, nuestros accionistas, nuestra cadena de proveedores y suministros, clientes, así como las comunidades y territorios donde se localizan nuestras operaciones.

El Directorio de SQM está compuesto por 8 miembros de los cuales 7 son elegidos por los accionistas de la serie A y 1 es elegido por los accionistas de la serie B[1]. El presidente es elegido con el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros, y no es un ejecutivo de la compañía, práctica que se ha llevado a cabo desde hace más de 10 años.

Además, ningún director posee cargo como ejecutivo en SQM. El promedio de años de los directores en su cargo es de 3 años.

El Directorio es elegido por los accionistas, y se espera que al menos tengan las calificaciones de integridad, tiempo disponible para llevar a cabo las responsabilidades del cargo y capacidad de evaluar los desafíos y oportunidades de la sociedad de manera crítica y estratégica.

1 Las acciones de la Serie A tienen la preferencia de poder excluir al director elegido por los accionistas de la Serie B en el proceso de votación en que se debe elegir al presidente del Directorio y de la Sociedad y que siga a aquél en que resultó el empate que permite efectuar tal exclusión. Cada acción Serie A y B tiene igual derecho a compartir cualquier dividendo declarado sobre el capital accionario en circulación de SQM. Las acciones Serie A y Serie B se transan en la Bolsa de Santiago y en la Bolsa Electrónica de Santiago. Los ADRs que representan acciones Serie B se han transado en la Bolsa de Nueva York desde el 20 de septiembre de 1993.

Impulsar la no discriminación, promover la diversidad es un valor fundamental, considerando el rol del Directorio en la sociedad, sugerimos a nuestros accionistas la consideración de los siguientes principios al momento de la nominación de los candidatos del Directorio:

Los miembros del Directorio deben cumplir altos estándares en la ejecución del cargo y poseer las habilidades de experiencia adecuada siempre enfocados a crear mayor valor a la Sociedad y su entorno.

Un candidato a director o directora, debe ser seleccionado bajo la base de su capacidad, experiencia solidez, comportamiento ético y cualidades personales, en consideración al ejercicio del rol de liderazgo en su campo de especialidad que puedan traducirse en un desempeño eficaz del cargo.

La posición de la persona a elegir se podría orientar a diversas perspectivas complementarias, tanto en experiencia, formación profesional, credo, nacionalidad o género evitando cualquier forma de discriminación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Es deseable que el Directorio posea una combinación adecuada de conocimiento experiencia y habilidades, diversidad, que favorezca su efectividad y buen desempeño colectivo. En el caso que sea el Directorio que nomina a un nuevo director, producto que hay una vacante antes de la realización de la junta de accionistas, se sugiere que el Directorio siga estos mismos principios de diversidad en esta nominación. Además, recibe orientación sobre la compañía y sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, capacitaciones sobre riesgos de corrupción, Programa de Ética, Cumplimiento y riesgos de libre competencia, con el gerente de Gestión de Riesgos y Cumplimiento, cuyas participaciones son certificadas.

El Directorio por norma, mantiene un mínimo de asistencia, según señala el artículo 13 de los estatutos, el director que no concurra a 3 sesiones consecutivas con causa calificada como suficiente por el Directorio, cesará de pleno derecho en el ejercicio de su cargo y deberá ser reemplazado sin más trámites. Durante el año 2022, el Directorio de la Sociedad se reunió 19 veces, siendo 13 reuniones ordinarias y 6 reuniones extraordinarias. Ningún director asistió a menos del 90% del total de las reuniones ordinarias del Directorio. La asistencia promedio del Directorio fue de 99%.

Los directores pueden contactar en forma directa y en cualquier momento al gerente general o a los altos ejecutivos para discutir asuntos relacionados con los negocios de SQM. En forma adicional, el Directorio espera que existan instancias frecuentes con el gerente general y ejecutivos principales en las sesiones del Directorio, reuniones del comité o en cualquier otra instancia formal o informal.

El Directorio cuenta con un plan de trabajo anual que se aprueba una vez al año. Cada mes, los ejecutivos tienen la oportunidad de llevar a la reunión del Directorio sus temas adicionales al plan de trabajo, de esta forma pueden comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano.

Cada año el Directorio analiza sus propios procesos y desempeño mediante una evaluación diseñada para promover la eficiencia actual y la mejora continua. Esta evaluación podría realizarla un tercero. Al término de esta evaluación, el Directorio define las medidas de capacitación específicas que crea deben ser llevadas a cabo y considerará la asesoría de un experto ajeno a la Sociedad para la detección e implementación de esas eventuales mejoras. Cabe mencionar que en el 2022 el Directorio realizó la evaluación de su desempeño con la empresa EY.

Para la detección y reducción de barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en su composición de no existir esas barreras, se analiza esta materia de manera permanente para garantizar que el Directorio represente una multiplicidad de enfoques y la mayor experiencia para examinar y abordar las materias de su incumbencia.

Velar por el cumplimiento de este objetivo forma parte de las responsabilidades asignadas al Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente de la Compañía, que opera a nivel de Directorio.

Otra de las funciones del Directorio de SQM es la aprobación del Código de Ética donde se señalan los valores de la compañía, y aspectos como el actuar de los directores, empleados, definiciones de los considerados, conflictos de interés, políticas y procedimientos del Programa de Ética y Compliance. El Código de Ética es revisado de forma anual. Además, se realizan al menos una vez al año, capacitaciones para los directores sobre riesgos de corrupción, el Programa de Ética y Cumplimiento, y libre competencia.

Por su parte, los impactos relacionados con comunidades, salud, seguridad y medio ambiente, al ser de interés especial del Directorio son atendidos en detalle por el Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente, quién ayuda al Directorio en los cambios de sus políticas, estrategia de sostenibilidad y supervisando el desempeño de la compañía en esta materia. Al menos cuatro veces al año el Directorio evalúa temas de medio ambiente y salud en el contexto de este comité.

Cabe agregar que, en relación a los temas económicos, estos son evaluados una vez al mes con motivo de cada reunión del Directorio.

Además, en la organización tanto el gerente general como los ejecutivos según su cargo asumen responsabilidades en temas económicos, ambientales y sociales. El Directorio dentro de sus funciones es el encargado de contratar y evaluar al gerente general y los principales ejecutivos, a su vez identifican anualmente potenciales reemplazantes del gerente general y los principales ejecutivos que posean la experiencia, conocimientos y condiciones para cada posición. De este modo, se asegura que exista un reemplazante para el gerente general.

En cuanto al proceso de determinación de las remuneraciones del Directorio, estas se proponen y se aprueban en las Juntas de Accionistas celebradas anualmente. En la Junta Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 26 de abril de 2022, los accionistas aprobaron por amplia mayoría las siguientes remuneraciones mensuales de los directores de la Compañía, miembros de sus distintos comités y los gastos de los mismos para el ejercicio comercial del año 2022: 800 UF para el Presidente del Directorio, 700 UF para el Vicepresidente del Directorio, 600 UF para el resto de los directores, 200 UF para directores miembros del Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero, 100 UF para directores miembros de los Comités de Seguridad, Salud y Medioambiente y Gobierno Corporativo. Además, recibieron una remuneración variable basado en un porcentaje de las utilidades del ejercicio de la Compañía.

Para el cálculo de la remuneración variable que los directores tienen derecho a percibir se considera la utilidad del ejercicio comercial del año 2022 con un límite máximo del 110% de la utilidad del ejercicio comercial del año 2021. Las cantidades variables no serán objeto de imputación con las cantidades fijas, y se pagarán después de aprobados los estados financieros de la Sociedad al 31 de diciembre de 2022 por la junta ordinaria de accionistas, de manera proporcional al tiempo en que el director ejerció su cargo, considerando el período que va de mayo de 2022 a abril de 2023, en función del resultado de la Sociedad para el año 2022.

El gerente general y los principales ejecutivos de SQM mantienen una composición salarial basada en un plan de bonos anual por cumplimiento de objetivos y nivel de aportación individual a los resultados de la Sociedad. Estos incentivos están estructurados en un mínimo y máximo de remuneraciones brutas y son canceladas una vez al año. Adicionalmente, existen bonos de retención para ejecutivos de la Sociedad.

El valor de estos bonos se vincula al precio de la acción de la Sociedad y es pagadero en efectivo durante el año.

No existen miembros de la familia fundadora que individualmente tengan más del 5% de los derechos a voto.

Comités de Directorio

» CONTENIDOS 2-9/ 2-10/ 2-12/ 2-13/ 2-16

Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero

Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente

Comité de Gobierno Corporativo

El Directorio es el responsable de la administración de la sociedad y según lo establece la Ley 18.146, de Chile, sin embargo, puede delegar algunas responsabilidades en los comités.

Los comités del Directorio tienen como objetivo revisar, asistir y aconsejar al Directorio en pleno en sus decisiones en temas como: seguridad, salud, medioambiente, políticas, control y reporte de información financiera. Cada comité está compuesto por 3 directores.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Los Comités de Directores que cuenta la Compañía son los siguientes:

Comité de Directores/ Auditoria y Riesgo Financiero

Para determinar su composición, se debe considerar los requisitos de independencia bajo la normativa aplicable en Chile y en la normativa de New York Stock Exchange, NYSE. El propósito de este comité es ayudar al Directorio atienda a sus responsabilidades respecto a materias de control y reporte de información financiera. El Comité está dedicado a controlar la máxima exposición al riesgo financiero de acuerdo a lo definido por políticas establecidas.

Comité de Gobierno Corporativo

El propósito es atender sus responsabilidades en la revisión y recomendación de políticas relacionadas con asuntos del gobierno corporativo que afecten a la sociedad.

Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente

Este Comité revisa las políticas, cambios y mejoras relacionados con temas sociales, seguridad, salud y medio ambiente, e informa de sus conclusiones al Directorio. También el encargado de revisar y aprobar el Reporte de Sostenibilidad cada año.

En esta instancia de diálogo, en el marco de los temas propios del comité SHE, entre la administración superior de SQM y representantes de comunidades y trabajadores para facilitar el intercambio de visiones respecto a temas como: Plan de Sostenibilidad; Seguridad Laboral y Salud Ocupacional; Planes de Medio Ambiente y el Relacionamiento Comunitario.

En esta reunión participan los directores designados a ser parte del SHE, más el gerente general, otros directores de SQM que se manifiesten interesados, los vicepresidentes de operaciones en los respectivos comités ampliados, además de otros ejecutivos que el Presidente del Comité SHE estime necesarios.

En cada sesión se invita a uno o más representantes de las comunidades cercanas a las operaciones y uno o más representantes de trabajadores que pueden ser sindicatos, comité paritario u otra instancia representativa.

El Secretario del Comité SHE Ampliado se encarga de preparar la agenda y la minuta, además de invitar a externos.

Integrantes del Directorio

» CONTENIDOS 2-9/ 2-11/ 405-1

El directorio actual fue elegido por un período de tres años en la junta general ordinaria de accionistas celebrada con fecha de 26 de abril de 2022. Los directores de SQM no son ejecutivos de la compañía y ninguno se encuentra en situación de discapacidad.

Directores por edad

Directores por nacionalidad

1 Directora
3 Directores

1 Directora

1 Director

1 Director

1 Director

Antigüedad en el Directorio

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gonzalo Guerrero Yamamoto

Presidente del Directorio

RUT: 10.581.580-8

Presidente del Directorio de SQM S.A. e integrante del comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. El señor Guerrero Yamamoto es abogado de la Universidad de Chile y MBL de la Universidad Adolfo Ibáñez. El fue fiscal y director suplente de Integramédica S.A. por más de 7 años y fue director de Inversiones Oro Blanco S.A., Asfaltos Chilenos S.A., VNT S.A. (Vantrust Capital Asset Management), Club Palestino SADP y SMA Clínica Internacional S.A. (Perú), entre otras.

Además, es actualmente presidente del directorio de Sanasalud S.A., presidente del directorio de SQM Salar S.A., consejero delegado de SONAMI, presidente de la Fundación para el Desarrollo Social y Patrimonial de María Elena, director de ICARE y consejero electivo de SOFOFA.

Ámbitos de experiencia: aspectos legales, regulatorios, de gobierno corporativo, desarrollo sostenible y relaciones con comunidades.

- Presidente del Directorio desde el 26 de abril de 2022.
- Integrante del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Patricio Contesse Fica

Vicepresidente del Directorio
Director Independiente bajo la norma NYSE

Rut: 15.315.085-0

Abogado de la Universidad Católica de Chile, es miembro de la Sociedad de Inversiones Pampa Calichera S.A., Potasios de Chile S.A., Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A. y Norte Grande S.A. También es miembro del Directorio de Nitratos de Chile S.A. Actualmente es Presidente y miembro del Comité de Directores de Invercap S.A.

Fecha de nombramiento abril de 2018, ultima reelección abril 2019.

Miembro del Comité de Gobiernos Corporativos y del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

- Vicepresidente del Directorio desde el 26 de abril de 2022.
- Integrante del Comité de Gobiernos Corporativos.
- Integrante del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Hernán Büchi Buc

Director Titular
Director Independiente bajo la norma NYSE

Rut: 5.718.666-6

Ingeniero Civil de la Universidad de Chile. Se desempeñó en el directorio de SQM durante varios años hasta abril de 2016, previo a volver a incorporarse en 2017. Durante su carrera asesoró a diferentes gobiernos de Latinoamérica, Europa Oriental y Asia en el diseño e implementación de políticas económicas. Sirvió al Gobierno de Chile en diferentes funciones, incluyendo los cargos de Subsecretario de Economía (1979 -1980) y Ministro de Hacienda (1985-1989). Actualmente es miembro del directorio de Quiñenco S.A., entre otros. También es presidente del Consejo de Administración de la Universidad del Desarrollo. Entre sus ámbitos de experiencia: están finanzas, gobierno corporativo, regulaciones y políticas públicas.

- Director Titular desde abril 2017, reelecto el 26 de abril de 2022.
- Integrante del Comité de Gobierno Corporativo.

Dang Qi*/

Directora Titular
Director Independiente bajo la norma NYSE

Rut: 48.220.394-9

Licenciada en Literatura en Español y Culturas Hispanohablantes en la Universidad de Estudios Extranjeros de Beijing, con nueve años de experiencia como directora y corresponsal China en cuatro países latinoamericanos y reportera jefa en la Agencia de Noticias Xinhua, en Beijing, China. Con experiencia como corresponsal en jefe en Latinoamérica, en la Agencia de Noticias Xinhua, agencia estatal de noticias china. Fue directora de la oficina de dicha agencia en Chile, entre mayo de 2017 y marzo de 2019. Desempeñó ese mismo cargo en Costa Rica y en Panamá, además de ser corresponsal de Xinhua en México. En su natal China, ejerció funciones como redactora, editora y reportera de Xinhua. Otras áreas de conocimiento son: gobierno corporativo, regulaciones y políticas públicas.

- Directora Titular desde el 26 de abril de 2022.
- Integrante del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

*/ El 26 de abril de 2023, es nombrado el señor Xu Tieying, como nuevo director de SQM, en la misma fecha la señora, Dang Qi dejo de ser parte del Directorio de la compañía.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Antonio Gil Nievas

Director Titular
Director Titular Independiente bajo la ley chilena y bajo la norma NYSE

RUT: 23.605.789-5

Ingeniero Industrial de ICAI Universidad Pontificia Comillas, España; MBA de la Universidad de Harvard, Stanford Executive Program. Cuenta con más de 25 años de experiencia en roles de liderazgo estratégico, gestión de riesgo, gestión, aspectos financieros y de inversión a nivel global, europeo y latinoamericano. En la actualidad, es asesor estratégico y financiero de diversas compañías nacionales e internacionales. Anteriormente fue CEO de Moneda Asset Management, Vice Presidente de ACAFI, Managing Director, CFO mundial y miembro de los comités ejecutivos globales de varios negocios en JPMorgan y fue consultor estratégico de BCG en España. Otras áreas de conocimiento son: gobierno corporativo, materias legales y regulatorias.

» Director Titular desde el 26 de abril del 2022.
» Integrante del Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero.

Gina Ocqueteau Tacchini

Directora Titular
Directora Independiente bajo la ley chilena y bajo la norma NYSE

RUT: 8.431.507-9

Enfermera de la Universidad de Chile con un MBA de ESADE Business School y más de 30 años de carrera en distintas gerencias de la ACHS. Actualmente es la directora de la Cámara de Comercio Asia Pacífico y Fundación Marca Chile, consejera de Chile Mujeres, docente de BOW Mujeres Empresarias, cofundadora de Unión Emprendedora, socia fundadora de Crosscheck y gerenta general de Waygroup Chile. A lo largo de su carrera profesional, ha consolidado experiencia en gestión de riesgos, seguridad y ciberseguridad. Previamente, también fue directora de ASECH e integró el Consejo Asesor del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en 2021. Áreas de experiencia: aspectos de gobierno corporativo, desarrollo sostenible y relaciones con comunidades.

» Directora Titular Independiente desde el 26 de abril de 2022.
» Integrante del Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero.

Ashley Ozols

Directora Titular
Director Titular Independiente bajo la norma NYSE

Rut: 48.218.888-5

ICFA charterholder con título en comercio de la University of New South Wales Sydney, cuenta con vasta experiencia en negocios internacionales, especializándose en brindar asesoría estratégica y financieras a clientes estadounidenses, australianos y asiáticos. Entre 2003 y 2017, trabajó en numerosos bancos de inversión, incluidos Macquarie Group, Grant Samuel y CLSA. En 2017 inicio de su rol como miembro del directorio de SQM, se desempeñó en Tianqi Lithium como ejecutivo enfocado en el desarrollo corporativo. Además, posee conocimientos en: materias regulatorias y de gobierno corporativo.

» Director Titular desde el 26 de abril de 2022.
» Integrante del Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero.

Antonio Schneider Chaigneau

Director Titular
Director Independiente bajo la norma NYSE

Rut: 6.027.199-2

Economista de la Universidad de Chile y doctorado en The New School, New York. Desempeña labores en las industrias de cosméticos, productos forestales, cultivos de salmón y alimentos, fruta de exportación y productos alimentarios. Asociado a representaciones financieras y bancarias en corredoras de bolsa, negocios internacionales y minería. Fue director en InvertecFoods, Pesquera Yadran, ChileFoods, Indura Perú, Salmonfood, BancoEstado, entre otras empresas. Cuenta con amplia experiencia en: gestión de riesgos, gobierno corporativo, regulaciones y políticas públicas.

» Director Titular desde el 26 de abril de 2022.
» Integrante del Comité de Gobiernos Corporativos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Alta Administración

» CONTENIDO 2-9

Gerente General

Ricardo Ramos R.

Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile
Rut: 8.037.690-1

Vicepresidente de Finanzas

Gerardo Illanes G.

Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile
Rut: 13.904.120-8

Vicepresidente Legal

Gonzalo Aguirre T.

Abogado
Universidad Católica de Chile
Rut: 13.441.419-7

Vicepresidente Ejecutivo
Nitratos Yodo

Pablo Altimiras C.

Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile
Rut: 13.657.862-6

Vicepresidente Senior de
Servicios Corporativos

José Miguel Berguño C.

Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile
Rut: 10.903.992-6

Vicepresidente
Ejecutivo Litio

Carlos Díaz O.

Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile
Rut: 10.476.287-5

Nota: Administración vigente al 31 de diciembre de 2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

SQM S.A. es una Sociedad Anónima Abierta, cuyas acciones se transan en las bolsas de Santiago de Chile y de Nueva York, en Estados Unidos. El siguiente gráfico representa la propiedad y principales grupos de accionistas al 31 de diciembre de 2022.

El capital de la Sociedad es de US$1.577.385.979 en 142.819.552 acciones Serie A y en 142.818.904 acciones Serie B. Todas las acciones son nominativas, no tienen valor nominal y se encuentran emitidas, suscritas y pagadas. Al 31 de diciembre del 2022, la compañía contó con 1.158 accionistas distribuidos entre las Serie A y Serie B.

Para las acciones de la serie A y serie B, se considera un voto una acción totalizando 285.638.456 acciones para el año 2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestro Desempeño Financiero

» CONTENIDOS 2-6/ 2-25/ 3-3

Durante 2022, para los doce meses, SQM reportó utilidades por US$3.906,3 millones un aumento en comparación con los US$585,5 millones para el mismo período del 2021. El margen bruto en dichos meses alcanzó los US$5.736,6 millones cifra superior a los US$1.090,1 millones registrados para el 2021. En 2022 los ingresos totalizaron US$10.710,6 millones para los doce meses que finalizaron el 31 de diciembre, lo que representa un aumento del 274% frente a los US$2.862,3 millones reportados durante el 2021. El año 2022 se alcanzaron las metas de producción, con lo cual pudimos suministrar un crecimiento de la demanda más fuerte de lo esperado en los mercados del litio, yodo, cloruro de potasio y nitrato de potasio, y, por último, beneficiándonos de precios más altos.

	2022	2021	2020	2019	2018
ACTIVOS (MUS$)					
Activos Corrientes	6.991.509	4.586.095	2.569.258	2.682.166	2.399.596
Activos no Corrientes*/	3.827.592	2.594.106	2.249.205	2.001.985	1.868.498
Total Activo*/	**10.819.101**	**7.180.201**	**4.818.463**	**4.684.151**	**4.268.094**
PASIVO Y PATRIMONIO (MUS$)					
Pasivos Corrientes	3.051.547	991.709	475.882	776.812	555.663
Pasivos no Corrientes*/	2.835.553	2.972.521	2.180.003	1.772.867	1.574.629
Patrimonio	4.932.001	3.215.971	2.162.578	2.134.472	2.137.802
Pasivo y Patrimonio*/	**10.819.101**	**7.180.201**	**4.818.463**	**4.684.151**	**4.268.094**
OTROS DATOS FINANCIEROS					
Ganancia Neta (MUS$)	3.914.284	592.205	168.359	280.603	442.063
Saldo de Caja (MUS$)	2.655.236	1.515.051	509.102	588.530	556.066
Ganancia por Acción (US$ por acción)	13,67	2,05	0,63	1,06	1,67
Impuestos a las Ganancias Pagados (MUS$)	1.648.668	142.730	200.624	173.319	240.115
EBITDA (MUS$)	5.817.605	1.140.086	524.650	668.912	902.450
EBITDA Ajustado (MUS$)	5.838.439	1.185.453	579.765	644.223	885.652

*/ Se actualizó información 2021 de acuerdo a lo publicado en los Estados Financieros Consolidados de la Compañía 2022.

El mercado del litio se puede dividir en (i) minerales de litio de uso directo, en el cual SQM no participa, (ii) químicos básicos de litio, entre los que se incluyen carbonato de litio, hidróxido de litio y cloruro de litio, y (iii) derivados inorgánicos y orgánicos de litio, que incluye numerosos compuestos producidos a partir de químicos básicos de litio, mercado del cual SQM tampoco participa directamente. El carbonato de litio y el hidróxido de litio son usados para la producción de material de cátodos para baterías secundarias (recargables), debido al elevado potencial electroquímico y la baja densidad del litio.

Las baterías representan la principal aplicación para el litio, con aproximadamente 90% de la demanda total, incluyendo baterías para vehículos eléctricos, las que representan aproximadamente 70% de la demanda total. Durante 2022, la demanda de químicos de litio creció aproximadamente 43%, alcanzando un volumen de 760.000 toneladas métricas de carbonato de litio equivalente. SQM espera que las aplicaciones de almacenamiento de energía continúen impulsando el crecimiento de la demanda en los próximos años.

Los ingresos por litio y derivados totalizaron US$8.152,9 millones en los doce meses del 2022, registrando un aumento de 770,9% frente a los US$936,1 millones reportados en el mismo período de 2021.

La línea de negocios de nutrición vegetal de especialidad sigue siendo un segmento importante dentro de nuestro portafolio. Como excepción, durante el año 2022 y debido al fuerte incremento en precio, el mercado del nitrato de potasio soluble agrícola tuvo una reducción de consumo de entre el 12% y 16%. Estas estimaciones no consideran el nitrato de potasio producido y vendido localmente en China, y sólo incluyen importaciones y exportaciones netas.

En la línea de negocio de nutrición vegetal de especialidad, los ingresos totales alcanzaron los US$1.172,3 millones un aumento de 29% comparado con los US$908,8 millones reportados en 2021. Los mayores ingresos de esta línea de negocios durante 2022 fueron el resultado de precios de venta promedio significativamente más altos durante el año.

La demanda de yodo tuvo un crecimiento en torno de 2% respecto al año anterior, impulsado principalmente por el aumento por cerca de 6% del uso de medios de contraste durante 2022. Existió un mayor gasto a nivel mundial en salud y mejoró la accesibilidad a este tipo de tratamientos en las economías emergentes, principalmente en China. Demanda de otros usos se mantuvo creciendo en rasgos históricos. Crecimiento de demanda por sobre la oferta llevo a que los precios fueran al alza durante el año 2022.

Los ingresos por venta de yodo y derivados al 31 de diciembre de 2022 fueron US$754,3 millones un aumento de 72,3%, comparado con los US$437,9 millones generados en 2021.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

El consumo mundial de cloruro de potasio el año 2021 llego a los 71 millones de toneladas. Esta curva de crecimiento tuvo una brusca caída el 2022, a raíz de las restricciones impuestas sobre Bielorrusia y Rusia que limitaron la oferta, elevaron los precios y afectaron la demanda.

Para el cloruro de potasio y sulfato de potasio para los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2022 totalizaron US$437,2 millones, un aumento del 4,9% en comparación al mismo período de 2021. Estimamos que la demanda de potasio en 2022 alcanzó aproximadamente los 60 millones de toneladas métricas.

Con respecto a los químicos industriales, las ventas al final del 31 de diciembre del 2022 totalizaron los US$165,2 millones, 25,1% mayor al período anterior. Durante 2022, se vendió aproximadamente 80.000 toneladas métricas de sales solares, y esperamos que nuestros volúmenes de venta de sales solares podrían alcanzar cerca de las 120.000 toneladas métricas en 2023.

Ventas por Destino

Destino	2022		2021	
	MUS$	%	MUS$	%
Chile	223.148	2%	219.648	8%
América Latina y el Caribe	339.941	3%	326.287	11%
Europa	932.558	9%	482.765	17%
Norteamérica	914.187	8%	558.002	19%
Asia y Otros	8.300.744	78%	1.275.613	45%
Ventas Totales	**10.710.578**	**100%**	**2.862.315**	**100%**

Ingresos por Líneas de Negocios

Líneas de Negocios	2022		2021	
	MUS$	%	MUS$	%
Nutrición Vegetal de Especialidad	1.172.334	11,0%	908.815	32%
Yodo y Derivados	754.339	7,0%	437.931	15%
Litio y Derivados	8.152.939	76,1%	936.121	33%
Potasio	437.180	4,1%	416.592	14%
Químicos Industriales	165.200	1,5%	132.011	5%
Otros	28.586	0,3%	30.845	1%
Total	**10.710.578**	**100%**	**2.862.315**	**100%**

Ventas a Mercados Emergentes

Mercados Emergentes	2022		2021	
	MUS$	%	MUS$	%
América Latina (1)	333.476	3%	317.673	11%
África y el Medio Oriente (2)	284.164	3%	215.541	8%
Asia y Oceanía (3)	6.225.304	58%	746.770	26%
Chile	223.148	2%	219.648	8%

(1) Excluye a Chile
(2) Excluye a Israel.
(3) Excluye a Australia, Japón, Nueva Zelanda, Corea del Sur y Singapur.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Competencia y Participación de Mercado

» CONTENIDO 2-6

SQM alcanzó alrededor del 20% de participación del mercado de químicos de litio en 2022. Los principales competidores en mercado del litio con su participación de mercado estimada son: Albemarle (16%), Tianqi Lithium Corp. (7%), Jiangxi Ganfeng Lithium Co (6%), Allkem (4%), Livent Corporation (3%).

En relación al yodo, los más grandes productores se encuentran en Chile, Japón y los Estados Unidos de América. También existe producción de yodo en Rusia, Turkmenistán, Azerbaiyán, Indonesia y China.

SQM es el productor más grande de nitrato de potasio para uso agrícola en el mundo. Nuestros competidores principales con su participación de mercado estimada son: Haifa Chemicals Ltd. (22%) y Kemapco (12%). Además, existen varios productores de nitrato de potasio en China. La mayor parte de la producción china se emplea en el mercado interno.

SQM estima que aportó con aproximadamente el 1% de las ventas globales de cloruro de potasio en 2022. Los mayores competidores, con su participación de mercado en 2022, son Nutrien (21%), Uralkali (15%), Mosaic (13%) y Belaruskali (10%).

Con respecto a la línea de negocio Químicos Industriales, el mercado de nitrato de sodio de grado refinado, nuestros principales competidores son BASF AG, una sociedad alemana, y varios productores de China y Europa Oriental. Nuestros productos de nitrato de sodio industrial también compiten indirectamente con químicos sustitutos, incluyendo carbonato de sodio, sulfato de sodio, nitrato de calcio y nitrato de amonio, los cuales pueden ser usados en ciertas aplicaciones en lugar de nitrato de sodio y vendidos por un gran número de productores de todo el mundo. Los principales competidores en el negocio de nitrato de potasio industrial son Haifa Chemicals, Kemapco y algunos productores chinos.

*Corresponde a la participación de SQM en el mercado de nitrato de potasio industrial al 31/12/2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Valor Económico Directo Generado y Distribuido

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 201-1

Por Estados Consolidados de Resultados

Valor Económico Generado (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Ingresos por ventas	10.710.578	2.862.315	1.817.191	1.943.655	2.265.803
Ingresos financieros	50.407	4.433	22.655	36.075	28.884
Otros ingresos	30.130	30.684	31.577	17.161	35.015
Valor Económico Generado Total	**10.791.115**	**2.897.432**	**1.871.423**	**1.996.891**	**2.329.702**

Valor Económico Distribuido (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Costos Operacionales	4.565.104	1.512.898	1.107.176	1.179.780	1.260.516
Otros Costos y Gastos de Administración	154.902	121.584	156.790	83.303	84.749
Costos / Gastos Financieros	112.051	101.867	86.622	79.108	76.511
Salarios y Beneficios	372.457	272.323	234.108	238.748	267.449
Inversión Comunitaria*/	55.925	16.411	31.692	8.347	ND**/
Gasto / Inversión Ambiental	44.180	31.128	16.497	16.983	19.439
Impuestos	1.572.212	249.016	70.179	110.019	178.975
Valor Económico Distribuido Total	**6.876.831**	**2.305.227**	**1.703.064**	**1.716.288**	**1.887.639**

Valor Económico Retenido (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Valor Económico Retenido	3.914.284	592.205	168.359	280.603	442.063

Por los Estados Consolidados de Flujos de Efectivo

Valor Económico Generado (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Ingresos por ventas	10.954.251	2.705.250	1.940.720	2.044.746	2.284.514
Ingresos financieros	94.352	16.738	22.433	40.258	151.348
Otros ingresos	121.288	119.983	305.590	123.634	85.041
Préstamos de Largo Plazo	260.000	700.000	400.000	450.000	256.039
Aumento de Capital	0	1.100.257	0	0	0
Valor Económico Generado Total	**11.429.891**	**4.642.228**	**2.668.743**	**2.658.638**	**2.776.942**

Valor Económico Distribuido (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Costos Operacionales	4.993.373	1.515.002	1.310.158	1.258.874	1.182.235
Otros Costos y Gastos de Administración	986.412	1.085.339	443.165	542.736	441.420
Costos / Gastos Financieros	135.511	106.473	361.739	85.414	272.565
Dividendos Pagados	2.238.381	571.702	221.995	329.787	550.352
Salarios y Beneficios	162.216	151.381	161.862	195.782	230.007
Inversión Comunitaria*/	55.925	16.411	31.692	8.347	ND**/
Gasto / Inversión Ambiental	44.180	31.128	16.497	16.983	19.439
Impuestos	1.648.668	142.730	200.624	173.319	240.115
Valor Económico Distribuido Total	**10.264.666**	**3.620.166**	**2.747.732**	**2.611.242**	**2.936.133**

Valor Económico Retenido (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
Valor Económico Retenido	1.165.225	1.022.062	-78.989	47.396	-159.191

*/ La inversión comunitaria considera inversión directa (donaciones y gestión), aporte por contrato CORFO a municipalidades y Gobierno Regional de Antofagasta y aporte a CORFO para I+D.

**/ No disponible.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Ayudas Financieras de Gobierno

Aportes del Estado (MUS$)	2022	2021	2020	2019	2018
SENCE	1.645	1.280	1.253	1.276	1.250
Créditos por donaciones	ND	725	369	771	658
Patentes mineras	ND	25	22	326	22
Crédito de activo fijo	107	70	108	133	175
PPUA	0	26.905	2.685	914	0
Crédito fuente extranjera	0	0	222	0	1.528
Total	**1.752**	**29.005**	**4.659**	**3.420**	**3.633**

ND: No disponible a la fecha de publicación de este reporte.

Nota: se actualizaron valores de periodos 2021, 2020 y 2019, según las declaraciones de impuestos respectivas.

Cabe mencionar que, durante el 2022, se pagaron MUS$ 366,4 correspondiente a multas fiscales.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

05

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

En el centro y la base de nuestro quehacer están las personas. Por este motivo, fomentamos relaciones laborales de respeto, generando las condiciones necesarias para que cada individuo pueda desarrollar sus capacidades.

En SQM **valoramos la meritocracia, y favorecemos la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos y derechos laborales individuales y colectivos** reconocidos por los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, así como por las legislaciones aplicables en cada uno de los países donde se desarrollan nuestras operaciones.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

Nuestro Compromiso con Trabajadores y Trabajadoras

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Rechazar de plano todo tipo de trabajo infantil, forzoso u otro que signifique algún tipo de esclavitud moderna, y hacer exigible este principio a lo largo de toda nuestra cadena de suministros.

Respetar el **derecho a libertad y el derecho de asociación de nuestros trabajadores y trabajadoras,** buscando generar espacios de diálogo informado y transparente que permitan alcanzar acuerdos en beneficio mutuo.

Promover una **cultura corporativa afirmativa de la diversidad,** la inclusión, la no discriminación, el trato respetuoso y la igualdad de oportunidades. Rechazar la violencia, el acoso sexual y el hostigamiento o acoso laboral, o de cualquier tipo.

Fomentar el mérito y potenciar el desarrollo de nuestros trabajadores y trabajadoras en vistas al desarrollo de sus potencialidades.

Generar condiciones de **trabajo seguras y saludables**, que resguarden la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como propiciar una cultura de seguridad laboral mediante la difusión permanente de guías, educación en seguridad y respeto al cumplimiento de las normativas que velen por el cuidado/ protección de los mismos.

Nuestra meta es otorgarles a las trabajadoras y los trabajadores las oportunidades y condiciones necesarias para que cada uno de ellos pueda desarrollarse y aportar en un ambiente de cordialidad, igualdad, respeto y apertura. Hemos definido los siguientes ejes de desarrollo:

- **Reclutamiento ciego,** evaluando postulantes según sus competencias y requerimientos para el cargo, sin discriminación de ningún tipo.
- **Aseguramiento de no discriminación salarial,** contratando, promoviendo y tomando decisiones de trabajo basadas en criterios objetivos relativos a las aptitudes de la persona para desempeñar el cargo.
- **Desarrollo de actividades o programas** dirigidos a públicos de interés que requieran **perfeccionamiento o preparación.**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Para formar nuestro equipo humano, hemos realizado un importante trabajo para adecuar los sistemas de selección y reclutamiento, con el fin de contar con grupos de personas diversas, haciéndonos cargo de la inclusión y la inserción de la mujer en la minería. Contamos con personas de diversas profesiones y oficios, operadores, técnicos, hombres y mujeres de diferentes edades, nacionalidades y que aportan con sus cualidades, experiencia y capacidades.

Nuestra Política de Diversidad e Inclusión nos compromete como compañía a:

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestra Dotación

» CONTENIDOS 2-7/ 2-8/ 2-25/ 3-3/ 405-1

6.997 personas conforman la fuerza laboral de SQM en Chile y el mundo a diciembre de 2022. El 82,6% de los empleados se desempeñan en las operaciones de la compañía en el norte de Chile, principalmente en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Para nosotros el capital humano, sus capacidades técnicas e intelectuales son la base del planteamiento del negocio por los objetivos de desarrollo, innovación y calidad de nuestros productos. La experiencia y competencia es de alto valor para llevar a cabo el plan de negocio.

Para esta publicación realizamos una agrupación de nuestra dotación en 9 categorías laborales, las que vienen dadas por la Norma de Carácter General N° 461, emitida por la Comisión del Mercado Financiero, CMF, de manera de homologar la información con nuestra Memoria Anual. Las 9 categorías laborales son: Alta Gerencia, Gerencia, Jefatura, Operarios, Fuerza de Venta, Administrativo, Auxiliar, Otros Profesionales y Otros Técnicos.

A continuación, se presenta nuestra dotación bajo las nueve categorías laborales:

Dotación Propia por Categorías Laborales y Género 2022

Categorías Laborales	Hombres	Mujeres	Totales
Alta Gerencia	16	2	18
Gerencia	104	18	122
Jefatura	565	127	692
Operario	2.615	230	2.845
Fuerza de Venta	34	39	73
Administrativo	40	81	121
Auxiliar	6	1	7
Otros Profesionales	1.174	748	1.922
Otros Técnicos	1.072	125	1.197
Total	**5.626**	**1.371**	**6.997**

SQM genera 18.682 puestos de trabajo en Chile y el mundo, cuya suma corresponde a la dotación al 31 de diciembre del 2022 del personal propio y el promedio anual de trabajadores y trabajadoras de empresas colaboradoras.

6.997 Total de trabajadores de SQM en Chile y el mundo

6.533 Trabajadores que se desempeñan en Chile

464 Trabajadores que se desempeñan en el extranjero

11.685 Promedio anual de trabajadores de empresas contratistas en 2022

La dotación de SQM creció en 15,1% en comparación con el año anterior, donde se alcanzó una cifra de 6.081 trabajadores. Al 31 de diciembre del 2022, el 94% de la dotación se encuentra con contrato indefinido, el 27,7% de los empleados tiene una jornada ordinaria de trabajo, el 72,3% una jornada excepcional de trabajo (turnos 4x3, 7x7, 14x14, por ejemplo) y el 0,04% una jornada a tiempo parcial. El 40,7% de nuestra dotación corresponde a Operarios seguidos de Otros Profesionales con 27,5%.

El 65,1% trabaja en la Región de Antofagasta, seguida con un 17,5% la Región de Tarapacá.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Dotación por Tipo de Contrato 2022

6.997 Total de empleados

6.610 Empleados con contrato indefinido

387 Empleados con contrato a plazo fijo

Dotación por Categoría Laboral, Contrato Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categoría Laboral	Género	Región de Tarapacá		Región de Antofagasta		Región Metropolitana		Otras regiones		Extranjero		Total
		Indefinido	A Plazo Fijo	Indefinido	A Plazo Fijo	Indefinido	A Plazo Fijo	Indefinido	A Plazo Fijo	Indefinido	A Plazo Fijo	
Alta Gerencia	Hombre	1	0	1	0	12	0	0	0	2	0	16
	Mujer	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Gerencia	Hombre	2	0	12	0	60	0	1	0	29	0	104
	Mujer	0	0	3	0	14	0	0	0	1	0	18
Jefatura	Hombre	84	1	361	10	81	0	4	0	24	0	565
	Mujer	8	0	63	1	32	0	2	0	21	0	127
Operario	Hombre	608	28	1.744	109	25	0	0	0	100	1	2.615
	Mujer	22	15	156	22	0	0	0	0	15	0	230
Fuerza de Venta	Hombre	0	0	0	0	2	0	0	0	32	0	34
	Mujer	0	0	0	0	6	0	0	0	32	1	39
Administrativo	Hombre	6	1	21	1	6	0	0	0	5	0	40
	Mujer	7	1	39	3	19	3	1	0	8	0	81
Auxiliar	Hombre	0	0	0	0	4	0	0	0	2	0	6
	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Otros Profesionales	Hombre	138	8	667	41	224	3	13	0	80	0	1.174
	Mujer	57	1	356	48	181	6	11	0	87	1	748
Otros Técnicos	Hombre	220	12	738	58	20	0	2	0	22	0	1.072
	Mujer	6	1	88	9	19	2	0	0	0	0	125
Totales por Género	**Hombre**	**1.059**	**50**	**3.544**	**219**	**434**	**3**	**20**	**0**	**296**	**1**	**5.626**
	Mujer	**100**	**18**	**705**	**83**	**273**	**11**	**14**	**0**	**165**	**2**	**1.371**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Dotación por Región de Trabajo

Región de Tarapacá
1.227 trabajadores
17,5%

Región de Antofagasta
4.551 trabajadores
65,1%

Región Metropolitana
721 trabajadores
10,3%

Otras regiones
34 trabajadores
0,5%

Extranjero
464 trabajadores
6,6%

Dotación por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2022

Categoría Laboral	Región de Tarapacá		Región de Antofagasta		Región Metropolitana		Otras regiones		Extranjero		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	1	0,10%	1	0,02%	14	1,94%	0	0,00%	2	0,43%	18	0,26%
Gerencia	2	0,20%	15	0,33%	74	10,26%	1	2,94%	30	6,47%	122	1,74%
Jefatura	93	7,60%	435	9,56%	113	15,67%	6	17,65%	45	9,70%	692	9,89%
Operario	673	54,80%	2.031	44,63%	25	3,47%	0	0,00%	116	25,00%	2.845	40,66%
Fuerza de Venta	0	0,00%	0	0,00%	8	1,11%	0	0,00%	65	14,01%	73	1,04%
Administrativo	15	1,20%	64	1,41%	28	3,88%	1	2,94%	13	2,80%	121	1,73%
Auxiliar	0	0,00%	0	0,00%	4	0,56%	0	0,00%	3	0,64%	7	0,10%
Otros Profesionales	204	16,60%	1.112	24,43%	414	57,42%	24	70,59%	168	36,21%	1.922	27,47%
Otros Técnicos	239	19,50%	893	19,62%	41	5,69%	2	5,88%	22	4,74%	1.197	17,11%
Total	**1.227**	**17,50%**	**4.551**	**65,10%**	**721**	**10,30%**	**34**	**0,50%**	**464**	**6,60%**	**6.997**	**100,00%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

A diciembre del 2022, nuestra dotación femenina alcanzó las 1.371 trabajadoras, equivalente a 20% de la dotación total.

Esto significa en términos absolutos un aumento de 24% con respecto a 2021, cuando el total fue de 1.106 trabajadoras.

SQM Total

Alta gerencia

Operario

Auxiliar

Gerencia

Fuerza de venta

Otros profesionales

Jefatura

Administrativo

Otros técnicos

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

El 39,7% de la dotación se encuentra entre los 30 y 40 años de edad. Somos una compañía con una dotación joven, donde 82,5% tiene menos de 50 años de edad. Asimismo, destacamos que el 43,9% de nuestra dotación reside en la Región de Antofagasta, esto corresponde a 3.078 trabajadores, le sigue Otras Regiones con 34,3% equivalente a 2.397 empleados.

Dotación por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2022

Rango Etario	Género	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras regiones	Total
Menor de 30 años	Hombre	108	548	85	251	992
	Mujer	30	178	68	88	364
Entre 30 y 40 años	Hombre	240	845	239	834	2.158
	Mujer	40	310	125	146	621
Entre 41 y 50 años	Hombre	153	475	137	616	1.381
	Mujer	12	118	52	76	258
Entre 51 y 60 años	Hombre	90	401	75	301	867
	Mujer	3	45	27	33	108
Entre 61 y 70 años	Hombre	18	144	12	45	219
	Mujer	0	8	6	6	20
Más de 70 años	Hombre	0	6	2	1	9
	Mujer	0	0	0	0	0
Subtotal	Hombre	609	2.419	550	2.048	5.626
	Mujer	85	659	278	349	1.371
Total		**694**	**3.078**	**828**	**2.397**	**6.997**

Nota: En "Otras Regiones" se incluyen a los trabajadores que residen en las otras regiones de Chile y el extranjero.

Dotación por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categoría Laboral	Género	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombre	0	0	9	7	0	0	16
	Mujer	0	0	1	1	0	0	2
Gerencia	Hombre	1	35	36	27	5	0	104
	Mujer	0	3	9	3	3	0	18
Jefatura	Hombre	30	211	183	111	29	1	565
	Mujer	8	62	41	14	2	0	127
Operario	Hombre	483	931	625	454	117	5	2.615
	Mujer	78	98	37	16	1	0	230
Fuerza de Venta	Hombre	3	15	7	8	1	0	34
	Mujer	5	19	8	6	1	0	39
Administrativo	Hombre	12	10	7	5	5	1	40
	Mujer	13	23	24	18	3	0	81
Auxiliar	Hombre	0	2	2	0	2	0	6
	Mujer	0	1	0	0	0	0	1
Otros Profesionales	Hombre	256	509	260	115	32	2	1.174
	Mujer	221	368	117	35	7	0	748
Otros Técnicos	Hombre	207	445	252	140	28	0	1.072
	Mujer	39	47	21	15	3	0	125
Subtotal	Hombre	992	2.158	1.381	867	219	9	5.626
	Mujer	364	621	258	108	20	0	1.371
Total		**1.356**	**2.779**	**1.639**	**975**	**239**	**9**	**6.997**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Dotación Propia por Nacionalidades

Contamos con una dotación de 24 nacionalidades distintas

Participación en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y senior como porcentaje de la fuerza laboral gerencial total.

Nacionalidad	2022		2021	
	N° de Trabajadores	%	N° de Trabajadores	%
Chilena	737	89,55%	499	88,01%
Belga	12	1,46%	17	3,00%
Mexicana	28	3,40%	14	2,47%
Española	8	0,97%	7	1,23%
Venezolana	12	1,46%	6	1,06%
Estadounidense	4	0,49%	6	1,06%
Sudafricana	4	0,49%	4	0,71%
China	6	0,73%	4	0,71%
Colombiana	5	0,61%	2	0,35%
Peruana	1	0,12%	2	0,35%
Ecuatoriana	3	0,36%	2	0,35%
Brasileña	1	0,12%	1	0,18%
Holandesa	1	0,12%	1	0,18%
Italiana	1	0,12%	1	0,18%
Japonesa	0	0,00%	1	0,18%
Total	**823**	**100,00%**	**567**	**100,00%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Altos Ejecutivos Contratados a Nivel Local

» CONTENIDOS 2-4/ 202-2

En SQM consideramos como local, las Regiones de Tarapacá y Antofagasta en el norte de Chile, que es donde se ubican los principales centros productivos. Basado en lo anterior, contamos con ejecutivos que trabajan y residen en la misma región.

Alta Gerencia y Gerencia que Trabajan en su Región de Residencia en el 2022

Regiones de Trabajo y Residencia	Alta Gerencia y Gerencia que Trabajan y Residen en la Región	Alta Gerencia y Gerencia por Región de Trabajo
Región de Tarapacá	0	3
Región de Antofagasta	14	16
Región Metropolitana	79	88
Otras Regiones	1	1
Extranjero	28	32
Total	**122**	**140**

10%

de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y procede de la Región de Tarapacá y Antofagasta.

56,4%

de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y procede de la Región Metropolitana.

53,6%

de la dotación propia trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Participación Diversidad e Inclusión

» CONTENIDOS 2-7/ 2-25/ 3-3/ 405-1

Durante 2022 hemos continuado trabajando por la diversidad e inclusión fortaleciendo el equipo de trabajo a cargo e impulsando nuevas iniciativas.

20%
de la dotación femenina en 2022, cumpliendo nuestra meta propuesta.

1.371
mujeres forman parte de la fuerza laboral de SQM.

17,7%
de mujeres en cargos de liderazgo: Alta Gerencia, Gerencia y Jefatura.

Para estos hemos definido como objetivos de trabajo:

- Inclusión Laboral
- Atracción de Talentos
- Equidad de Género
- Empleo Local
- Sello Iguala Conciliación

Buscamos impulsar las mejores prácticas para nuestros trabajadores y trabajadoras para cada objetivo estratégico, a través de nuestras diferentes herramientas con el fin de captar y/o desarrollar potenciales talentos para que en un futuro se integren a nuestra compañía.

Desarrollo de Talento:

Desarrollamos talento y con sentido de sostenibilidad, al buscar y potenciar las competencias de personas que viven en comunidades aledañas a nuestras faenas, capacitamos para luego poder contratar según plazas disponibles.

Captar talento:

Nos sumamos al mercado laboral, alianzas con establecimientos educacionales ya que son una fuente para captar potenciales talentos y, además, los apoyamos para adaptar sus competencias a las necesidades de SQM.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Para cumplir con nuestros objetivos hemos desarrollado una serie de programas e iniciativas:

Durante el 2022 nos certificamos en Santiago, en la Norma Chilena 3262, que entrega orientación y herramientas para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. En ella se establece el cómo incorporar correctamente la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El proceso terminó de forma exitosa y su certificación se recibirá en 2023.

En 2022 continuamos con las reuniones con todas las gerencias, para analizar las estadísticas de su dotación, y estar al tanto de la participación femenina en sus equipos de trabajo. Además, se les presenta las vacantes laborales disponibles en sus áreas, para definir en conjunto cuáles podían ser ocupadas con contratación de mujeres.

Otra iniciativa destacada son los Programas de Aprendices en las diferentes operaciones de SQM, de la que han sido parte personas de diferentes localidades: Huara, Pisagua, Pozo Almonte, Pica, Alto Hospicio, Colonia de Pintados, María Elena, Calama, San Pedro de Atacama, Toconao, Camar, Socaire, Peine, Antofagasta.

El Programa Aprendices busca una mayor vinculación con la comunidad, e incentivar la participación femenina en minería. Además, esta iniciativa está en línea con la Política de Diversidad e Inclusión que involucra a los distintos niveles de la compañía y busca generar igualdad de oportunidades, tanto en la atracción de talentos como contribuyendo a su desarrollo personal y profesional. Dicha estrategia se basa en tres pilares que apuntan a una mayor participación de dotación femenina, la contratación de personas provenientes de las comunidades cercanas a las operaciones y la incorporación de personas con discapacidad.

En estos programas se da la oportunidad de adquirir experiencia laboral, mediante un contrato a plazo fijo y capacitaciones en alguna labor determinada como operadores, mantenedores, entre otras; para luego lograr un contrato indefinido en SQM, cuando existe una vacante en el área de experiencia del postulante.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

En 2022 de los programas realizados, 12 personas por cada programa fueron contratadas por la compañía.

Cursos Realizado y N° de Participantes por Cursos 2022

Técnicas de maniobras de camión de extracción (CAEX)	30	0	30
Procedimientos asociados al rol de operador lixiviación (Operador/a de Lixiviación B)	14	16	30
Aplicación de técnicas de funcionamiento de salas de control en la industria minera (Operador B)	19	11	30
Técnicas de mantenimiento mecánica equipos planta	30	0	30
Procedimientos en terreno de pozos y pozas de acuerdo a procedimientos de calidad y seguridad (Operador/a pozos, pozas y alarife)	7	22	29
Total	**100**	**49**	**149**

Prácticas Profesionales y Memorias

Durante 2022 un total de 195 alumnos y alumnas realizaron sus prácticas profesionales en SQM, cifra superior a los 163 estudiantes que realizaron sus prácticas profesionales con nosotros el año anterior. Asimismo, 57 alumnos y alumnas completaron sus memorias en nuestra organización, totalizando 252 estudiantes entre practicantes y memoristas.

Cabe destacar que 12 practicantes y 2 memoristas fueron contratados para formar parte de la compañía durante el 2022. Cabe mencionar que, desde 2020 al 2022, el 17,6% de los practicantes y memoristas han entrado a trabajar a la compañía.

Los encargados de dar apoyo a los alumnos practicantes son los trabajadores de SQM que forman parte del voluntariado corporativo "Dale una Mano a la Comunidad", cuya formación profesional sea afín a las carreras técnicas que imparten los liceos y universidades.

N° de Estudiantes Contratados Histórico 2020 – 2022

por Memorias

2022	1	1	2
2021	2	6	8
2020	4	9	13

por Prácticas

2022	4	8	12
2021	15	22	37
2020	14	22	36

Nota: Practicantes/memoristas que realizan su práctica o memoria profesional en un determinado año, puede comenzar a trabajar en SQM el mismo año o en un período diferente.

N° de memoristas por institución

Centros de Formación Técnica	1	1	2
Universidad	23	32	55
Total	**24**	**33**	**57**

14
Practicantes/ Memoristas contratados en 2022

45
Practicantes/ Memoristas contratados en 2021

49
Practicantes/ Memoristas contratados en 2020

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Campeones en Equidad de Género

Representantes del gobierno y el mundo privado se dieron cita para la entrega del Premio IMPULSA 2022, iniciativa desarrollada por PwC Chile, Fundación Chile-Mujeres y LT Pulso con el fin de destacar a aquellas empresas que poseen los mejores indicadores de género de sus respectivos rubros. La metodología de IMPULSA 2022 contempló como factor de análisis, el porcentaje de participación de las mujeres en las organizaciones, calculado en base a la proporción de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores de la compañía en 2021.

Ocho empresas fueron las ganadoras de esta séptima versión donde destacó SQM en la categoría Commodities.

Este reconocimiento es fruto del trabajo realizando hace años en SQM, donde la participación femenina es un eje dentro de nuestra gestión de personas, en línea con la equidad de género, la conciliación, corresponsabilidad e inclusión.

Convenio de Colaboración Educacional con CEDUC UCN

Comprometidos con el desarrollo profesional, la atracción de talentos y la incorporación de mujeres en carreras técnicas, sellamos un nuevo convenio de colaboración de educación superior con el Centro de Educación y Capacitación de la Universidad Católica del Norte, una oportunidad de vinculación clave con el área de formación técnica profesional, que nos permitirá aportar con espacios de pasantía y apoyar a los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Sus futuros profesionales podrán acceder a prácticas y desarrollar tesis con profesionales de nuestra compañía. Además, la instancia contempla un programa orientado a académicos, para que conozcan en nuestras operaciones las nuevas tecnologías e innovaciones que implementa la minería no metálica, para replicar en las aulas y aportar a una formación y perfil de egreso pertinente a los desafíos de esta industria.

Programa de Vinculación Laboral Femenina

Para fortalecer y aumentar la participación femenina en minería de manera sostenible, implementamos el programa de vinculación Mentoring en su versión 2022, enfocado en la mujer.

Este programa convocó a 15 estudiantes de carreras de ingenierías civiles y geología de la Universidad Católica del Norte en Antofagasta y Pontificia Universidad Católica de Chile en Santiago, que estaban cursando 4to y 5to año de sus respectivas carreras, para que fueran guiadas en un trabajo experimental que fortalece conocimientos y habilidades de las participantes para insertarse y enfrentar con éxito el mercado laboral.

En este proceso, las jóvenes fueron guiadas por un mentor o mentora titular de nuestra empresa durante cuatro meses, período en el que también recibieron capacitaciones sobre autogestión e inteligencia emocional, networking activo y comunicación, entre otras competencias claves para su desarrollo laboral.

Convenio de Colaboración con SERNAMEG

Junto a Sernameg Región de Antofagasta firmamos un convenio de colaboración, para impulsar una política pro-mujeres, la que ha demostrado ser una medida para optimizar el clima laboral, los índices de productividad, así como mejorar la relación con las diversas comunidades circundantes en las nueve localidades donde se encuentra nuestra empresa en la región.

El principal objetivo de este acuerdo es generar una alianza estratégica para colaborar con SernamEG en diferentes ámbitos de interés de desarrollo tanto al interior de la empresa como en las comunidades, en temas como emprendimiento, educación, deporte y otros.

La alianza establecida permitirá vincular los programas: "4 a 7", Jefas de Hogar Mujer Emprende, Buenas Prácticas Laborales con Enfoque de Género y Violencia Contra las Mujeres del SernamEG; en localidades donde estamos insertos: Quillagua, María Elena, San Pedro de Atacama, Tocopilla, Antofagasta.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Talleres SERNAMEG

Profesionales del programa Mujer, Sexualidad y Maternidad (MSM) y SernamEG Móvil del SernamEG impartieron las primeras capacitaciones de forma presencial en Antofagasta y Maria Elena dirigidas a orientar respecto de los aspectos legales, culturales y sociales de las diversidades sexuales en el ámbito escolar.

El taller impartido por SernamEG Móvil en coordinación con SQM, para docentes, apoderadas y apoderados del colegio Arturo Pérez Canto de María Elena, estuvo orientado a explicar conceptos básicos de la ley 21.120 de Derecho a la Identidad de Género y otro, respecto de la importancia de la inclusión en espacios escolares. En tanto que el taller dictado por el programa MSM en el colegio Lancáster en Antofagasta tuvo por propósito explicar estos mismos conceptos y sensibilizar en la temática de diversidad sexual.

Taller de Apresto Laboral

87 participantes del programa Jefas de Hogar del SernamEG en la Región de Antofagasta participaron del taller de “apresto laboral” impartido por SQM y que consistió en conocer los métodos actuales para elaborar currículums, técnicas efectivas para enfrentar una entrevista de trabajo y en saber cómo opera el portal de la compañía en caso de abrirse alguna vacante laboral.

Al taller dictado por vía remota, fueron invitadas participantes de Fundación Prodemu, en respuesta a un convenio de colaboración firmado por ambas entidades en diciembre de 2021.

Seminario “Vamos por + Mujeres en la Minería”

Más de 200 mujeres en etapa escolar y laboral dieron vida al seminario “Vamos por + Mujeres en la Minería” desarrollado en Iquique y Antofagasta, organizado por SQM. En ambas regiones las exposiciones estuvieron lideradas por destacadas mujeres, como Marcela Sabat, directora ejecutiva de Fundación Miradas Compartidas Equidad; Nora Araya, representante de Fundación CREIDE y María de los Ángeles Romo, directora de Corporate Venture de SQM. Inclusive en Antofagasta el evento fue encabezado por la Ministra de Minería, Marcela Hernando.

Las exposiciones dieron origen a mesas de trabajo, en las que se abordaron temáticas como: la educación para las nuevas generaciones; los vacíos normativos para las mujeres en los espacios laborales y el desarrollo de carreras en espacios masculinizados.

Al seminario realizado en Antofagasta acudieron alumnas del Liceo Domingo Latrille Lastaunou de Tocopilla,

Liceo Técnico José Miguel Quiroz, Taltal; Liceo Oscar Bonilla, Antofagasta; Liceo Técnico Profesional y Científico Humanista, María Elena; Liceo Minero B-10, Calama.

Por su parte al Seminario de Iquique asistieron estudiantes del Colegio Metodista William Taylor, Alto Hospicio; Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez, Pozo Almonte y Liceo Huara.

Mujeres Líderes de SQM

El Programa Mujeres Líderes de SQM -perteneciente al Programa de Desarrollo de Líderes de SQM- tiene como objetivo apoyar el crecimiento y desarrollo de nuestras mujeres a nivel personal y profesional. A la fecha han participado más de 500 supervisores y supervisoras, quienes han comenzado a generar comunidades de aprendizaje focalizado.

Hoy hay más oportunidades de crecimiento y desarrollo para la compañía -a nivel nacional e internacional- por lo que es necesario tener preparadas a las mejores profesionales para llevar a cabo los nuevos proyectos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mujeres que Inspiran

Bajo el título “Mujeres que inspiran”, se desarrolló un ciclo de charlas “online” organizado por SQM y que contó con la presencia de destacadas mujeres que lideran organizaciones que han marcado tendencia como Fundación Mr. Barber; mergeLab; Liva Company.

Las temáticas abordadas fueron el empoderamiento y el desarrollo de habilidades para las mujeres en temáticas como el reciclaje, la educación ambiental y la promoción del turismo local; además de aumentar la productividad mediante el uso de nuevas tecnologías. Todos temas muy actuales para mujeres que se proyectan como líderes.

Cabe destacar, que el cierre de este ciclo de charlas estuvo a cargo de Katherine Pinochet, coordinadora general de la gerencia de Hidrogeología de SQM y directora de WAAIME, organización internacional sin fines de lucro que lleva más de 100 años entregando becas a estudiantes de las ciencias de la tierra.

Talento Mujer Presente en Exponor Junto a SQM

En la gran feria minera Exponor, en la Región de Antofagasta, se realizó el Encuentro de Vinculación Laboral para Minería & Energía denominado “Talento Mujer” organizado por REDEG, y apoyado por las mineras de la región, incluida SQM. Fue una oportunidad única para que las mujeres ampliaran sus horizontes profesionales en la industria de la minería y la energía.

La iniciativa logró conectar a cientos de mujeres con las oportunidades laborales de la industria, mujeres jefas de hogar, estudiantes y profesionales del norte de Chile con interés en formar parte de estos sectores.

Durante tres días, las participantes fueron parte de un programa de actividades, que consideró: visitas guiadas a los stand de la exhibición, encuentro de networking con las principales redes de mujeres de la industria y Talent Speed Meeting, junto con la posibilidad de conocer las ofertas laborales de las empresas a través de un taller de apresto laboral y dos conversatorios que abordaron el cómo incorporar a más mujeres en la industria minera y energética, junto con paneles de conversación con diversos expositores del sector público, privado y academia.

En el marco de esta actividad SQM invitó a estudiantes de María Elena, Tocopilla e Iquique a ser parte de esta experiencia, la que incluyó una visita por las operaciones de Coya Sur para las alumnas que se trasladaron desde Tarapacá, para ser parte del programa.

SQM en Women Economic Forum Chile

Somos sponsor de WEF en Chile, este foro es un evento internacional que se realiza en más de 150 países. En él se reúne a los diferentes actores del ámbito económico y social para potenciar la participación activa de las mujeres en todos los sectores de la economía.

En él se busca iniciativas y nuevas tendencias de empresas, gobiernos, academia, comunidades vinculadas a los desafíos globales con un enfoque transversal en la participación e inclusión de las mujeres. Todo esto para fomentar la independencia económica de las mujeres a través de su trabajo o el desarrollo de emprendimientos.

Junto a WEF y con el patrocinio de la Universidad Católica del Norte, UCN, organizamos en Antofagasta el Seminario “Vamos por + Mujeres en Minería” que reunió a 200 participantes, entre panelistas estudiantes de pregrado de UCN y alumnas de liceos de Antofagasta, Tocopilla, Taltal y María Elena. En el encuentro se realizó un intercambio de experiencias, nuevas ideas y trabajo colaborativo con el objetivo de incrementar y consolidar la presencia y participación femenina en la minería. Además, se discutieron temas como: inclusión, género y progreso económico, entre otros.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Participación Femenina en la Compañía

	2022	2021
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	20%	18%
Proporción de mujeres en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y alta (como % del total de puestos gerenciales)	18%	18%
Proporción de mujeres en puestos gerenciales junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos gerenciales junior)	18%	21%
Proporción de mujeres en puestos de alta gerencia, es decir, un máximo de dos niveles por encima del gerente general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta gerencia)	13%	13%
Proporción de mujeres en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de toda esa dotación (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.)	30%	16%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	22%	20%

Inclusión de Personas con Discapacidad

La inclusión de personas diversas es uno de nuestros objetivos, el ingreso a la compañía de personas con discapacidad en estos tres años, ha sido una experticia satisfactoria para los grupos de trabajo, los que han realizado un proceso de preparación con charlas de concientización, para la integración de los postulantes, a las plazas laborales que se han estudiado y determinados como aptas.

En este proceso ha sido fundamental el apoyo de la Fundación Miradas Compartidas y su programa Vértebra que tiene como objetivo promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad favoreciendo el desarrollo de habilidades socioemocionales, y proporcionando capacitación técnico- laboral.

La Fundación se encarga de la realización de Talleres Formativos: orientados a favorecer y potenciar el desarrollo de habilidades sociolaborales básicas y favorecer el grado de independencia y autonomía, para así desempeñarse de mejor manera en el mundo laboral.

Realización de talleres recreativos: orientados al desarrollo de diversas habilidades socioemocionales a través de actividades deportivas, tales como: fútbol, crossfit y baile, durante todo el año, además de talleres familiares que busca proporcionar a las familias apoyo y orientación.

> Contamos con **42 personas** con discapacidad trabajando en SQM al 31 de diciembre 2022

En varios de estos talleres recreativos han participado de forma permanente trabajadores de SQM, quienes a través de estas practicas se acercan al mundo de la discapacidad derribando barreras, ejemplo de ello son las Pausas Activas en Santiago y los campeonatos de fútbol en Santiago, Antofagasta y Tocopilla en los que se integra personal de SQM y jóvenes de la Fundación Miradas Compartidas en un solo equipo.

Con el Programa Vertebra se logró en SQM la inclusión de 7 personas con discapacidad, seis de ellas con contrato indefinido, en las localidades de Antofagasta, Tocopilla, San Pedro de Atacama y Santiago. A todos ellos se les hace un seguimiento periódico para apoyar en la resolución de brechas, si las existiera.

Adicionalmente se realizó un diagnóstico de la compañía en materia de inclusión, el que mide políticas, prácticas y cultura en pro de la inclusión, alcanzando en este diagnóstico de salida un porcentaje de 92% de Inclusión laboral, que es una evaluación alta en relación con estos ejes.

A esto se suma la evaluación de dos trabajadores de SQM, quienes fueron certificados con su credencial de discapacidad.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Expo Inclusión

En 2022 una vez más fuimos parte de la 5ta versión de Expoinclusión, que se desarrolló de forma on line. Esta feria es un punto de encuentro entre distintos actores, para visibilizar los derechos de inclusión a través de herramientas para una transformación cultural, laboral, social y educacional a nivel país. En esta oportunidad el encuentro se enfocó en potenciar la educación, la tecnología inclusiva, la empleabilidad y la relación colaborativa entre las empresas, organizaciones y personas participantes.

SQM junto a Expo Inclusión desarrollamos la Academia de Mujeres con Sentido Inclusivo, orientada a mujeres emprendedoras con discapacidad o cuidadoras, para que adquieran herramientas para potenciar las capacidades empresariales y personales para que puedan obtener mejores resultados en sus negocios y en su vida personal.

La instancia buscó mejorar las oportunidades de las participantes que, por distintas razones, no pueden trabajar de manera formal y prefieren desarrollar su propio emprendimiento.

60 fueron las seleccionadas para ser parte de la Vitrina Virtual Inclusiva que estuvo activa durante la feria. Al finalizar el evento, las 20 emprendedoras con mayor proyección recibieron una capacitación especializada de 25 horas con Fundación Miradas Compartidas, para llevar sus pymes al siguiente nivel de desarrollo.

La convocatoria estuvo abierta a mujeres con discapacidad o cuidadoras de personas con discapacidad de todo Chile, poniendo especial énfasis en emprendedoras de las ciudades y localidades aledañas a las operaciones de SQM.

A esta participación se suma el Evento Diversidad e Inclusión del portal trabajando.com, destinado a abrir la empresa a la diversidad, equidad e Inclusión.

Durante el período hemos participado de una serie de ferias laborales impulsadas por las municipalidades aledañas a las faenas y por instituciones de educación superior y gubernamentales, donde presentamos SQM a la comunidad, explicamos como postular a nuestra compañía y entregamos detalles de las plazas laborales disponibles:

Ferias Laborales en las que participamos en 2022	Localidad
Feria Laboral Omil Maria Elena	María Elena
Feria Laboral Omil Quillagua	Quillagua
Feria Laboral Omil/Sence Pozo Almonte	Pozo Almonte
Feria Laboral Omil/Sence Iquique	Iquique
Feria Laboral INACAP	Calama y Antofagasta
Feria Laboral AIEP	Online Santiago
Expoinclusión	On line
Feria Laboral PUC	Santiago
Feria Laboral UCN	Antofagasta
Feria Laboral Seminario de Estudiantes de Ingeniería en Metalurgia PUCV	Viña del Mar
Feria Laboral Congreso Internacional de Minería de Tarapacá, CIMIT	Iquique
Evento Diversidad e Inclusión Trabajando.com (Diversidad, Equidad e Inclusión)	Online

Debemos destacar que, hemos continuado potenciando nuestra página web **https://www.trabajaensqm.com**; que es la puerta de entrada a SQM. A través de ella se reciben los antecedentes de todos los postulantes a las diferentes vacantes. Este portal nos ha permitido contar con una nutrida base de antecedentes de personas, que han postulado a la compañía a través de la página web. Recurrimos a esta base de información cada vez que iniciamos un proceso; a esto le hemos denominado “búsqueda activa” la que nos permite invitar a postulante a ser parte de procesos de selección, inclusive si ya han pasado tiempo desde que ingreso sus antecedentes.

Identificamos a quienes tienen la condiciones técnicas y profesionales, incluyendo a todas y todos que en un proceso tradicional de postulación tendrían menos oportunidades; como personas con discapacidad, mujeres, entre otros. Una vez identificados son sumados a los procesos abiertos, junto a los otros participantes, de esta forma evaluamos grupos heterogéneos de postulantes, que poseen las mismas capacidades para cumplir con un determinado trabajo.

Nuestras Metas para 2023 son:

Marca Empleadora:

Diseño y ejecución de la estrategia de la marca.

Automatizar Captación de Postulantes:

Integración de software con Plataforma trabajaensqm.com para aumentar y hacer más eficiente la búsqueda y captación de postulantes.

Desarrollo de Destrezas “STEM”:

Desarrollo de Destrezas “STEM” que comprende ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, orientado a alumnas de último año de liceos técnicos.

Sello Iguala Conciliación:

Revalidación certificación NCH3262 en Santiago y Certificación en Antofagasta.

Automatizar Selección de Candidatos:

Generar un nuevo modelo de pre-elección a través del gen “ideal” de Genomawork, software de reclutamiento y selección, predice el desempeño laboral con juegos basados en neurociencia.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Rotación y Contrataciones

» CONTENIDOS 3-3/ 401-1

Durante el 2022 ingresaron 1.637 personas a SQM, de las cuales el 63,8% ingresó a trabajar en la Región de Antofagasta, seguida de la Región de Tarapacá con 16,4%. Esta cifra es superior en 21,5% con respecto al período anterior, cuando los ingresos en el 2021 alcanzaron las 1.347 personas. 28% de los ingresos fueron mujeres, lo cual se encuentra en línea con nuestras políticas de aumentar la dotación femenina paulatinamente y lo que permitió alcanzar la meta del 20% de mujeres al 31 de diciembre del 2022. El 38% de los ingresos fueron menores de 30 años de edad y el 44% se encuentra en el rango entre 30 y 40 años de edad. La tasa de nuevos ingresos para el 2022 alcanzó el 25%.

Tasa de Nuevas Contrataciones por Género y Rango Etario 2022

Menor de 30 años	63%	48%	52%
Entre 30 y 40 años	35%	25%	27%
Entre 41 y 50 años	22%	14%	15%
Entre 51 y 60 años	10%	5%	6%
Entre 61 y 70 años	11%	4%	5%
Más de 70 años	100%	0%	14%
Total	**37%**	**22%**	**25%**

Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género 2022

Categoría Laboral	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Alta Gerencia	7%	0%	6%
Gerencia	13%	12%	13%
Jefatura	18%	17%	18%
Operario	19%	45%	21%
Fuerza de Venta	3%	22%	13%
Administrativo	21%	27%	25%
Auxiliar	0%	0%	0%
Otros Profesionales	36%	43%	38%
Otros Técnicos	21%	31%	22%
Total	**22%**	**37%**	**25%**

Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Género

Región de Trabajo	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Región de Tarapacá	21%	43%	23%	22%	54%	25%
Región de Antofagasta	22%	37%	25%	20%	33%	22%
Región Metropolitana	29%	38%	33%	23%	29%	25%
Otras Regiones	0%	0%	0%	9%	13%	10%
Extranjero	23%	35%	27%	39%	25%	34%
Total	**22%**	**37%**	**25%**	**22%**	**33%**	**24%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

607 personas dejaron de pertenecer a la organización durante el 2022, esto significa 13% menos que el período anterior, donde la cifra alcanzó los 695 trabajadores. De estos, el 56% se encontraba trabajando en la Región de Antofagasta, el 74% fueron hombres y el 49% se ubicaba en el rango entre 30 y 40 años de edad. La tasa de rotación total alcanzó 9%, mientras que la tasa de rotación voluntaria 5%. La tasa de rotación de dotación con contrato indefinido alcanzó 8%.

Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Género 2022

Alta Gerencia	21%	0%	18%
Gerencia	5%	12%	6%
Jefatura	10%	11%	10%
Operario	7%	12%	8%
Fuerza de Venta	14%	8%	11%
Administrativo	6%	8%	8%
Auxiliar	0%	0%	0%
Otros Profesionales	11%	15%	12%
Otros Técnicos	8%	11%	9%
Total	8%	13%	9%

5%

Tasa de rotación voluntaria

8%

Tasa de rotación dotación con contrato indefinido

9%

Tasa de rotación total

Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Rango Etario 2022

	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjero	Total
Menor de 30 años	55%	48%	66%	0%	78%	52%
Entre 31 y 40 años	25%	27%	33%	0%	28%	27%
Entre 41 y 50 años	15%	14%	21%	0%	14%	15%
Entre 51 y 60 años	6%	5%	9%	0%	9%	6%
Entre 61 y 70 años	6%	4%	12%	0%	0%	5%
Más de 70 años	0%	18%	0%	0%	0%	14%
Total	23%	25%	33%	0%	27%	25%

Tasa de Rotación Total por Género y Rango Etario 2022

Menor de 30 años	10%	15%	11%
Entre 30 y 40 años	11%	15%	12%
Entre 41 y 50 años	8%	9%	8%
Entre 51 y 60 años	4%	6%	4%
Entre 61 y 70 años	4%	11%	5%
Más de 70 años	14%	100%	29%
Total	8%	13%	9%

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Género

Región de Trabajo	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Región de Tarapacá	8%	15%	9%	8%	20%	9%
Región de Antofagasta	7%	12%	8%	11%	14%	11%
Región Metropolitana	15%	16%	15%	20%	14%	18%
Otras Regiones	14%	13%	14%	13%	13%	13%
Extranjero	15%	11%	14%	20%	25%	22%
Total	**8%**	**13%**	**9%**	**11%**	**16%**	**12%**

Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Rango Etario 2022

	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjero	Total
Menor de 30 años	9%	11%	6%	67%	31%	11%
Entre 31 y 40 años	10%	10%	21%	13%	15%	12%
Entre 41 y 50 años	10%	6%	16%	0%	7%	8%
Entre 51 y 60 años	6%	3%	9%	17%	5%	4%
Entre 61 y 70 años	3%	3%	18%	0%	13%	5%
Más de 70 años	0%	18%	0%	200%	0%	29%
Total	9%	8%	15%	14%	14%	9%

Permanencia de los Trabajadores

Nuestras personas se caracterizan por una permanencia prolongada y proyección de sus carreras en la compañía. No es extraño tener entre nuestra fuerza laboral a personas con más de 20 años de trabajo continuo en SQM, las cuales representan el 5% de la dotación total. Asimismo, 17,7% de la dotación tiene más de 10 años en la compañía.

Rangos de Antigüedad

Menor a 1 año	1.070	420
Entre 1 a 3 años	1.499	439
Más de 3 y menos de 5 años	363	101
Entre 5 y 10 años	1.633	234
Entre 11 y 20 años	759	132
Más de 20 años	302	45

Nota: Rangos de antigüedad definidos por la compañía en forma interna.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Permisos Parentales y Maternales, Ausentismo

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 401-3

Mujeres que hicieron uso del Permiso de Maternidad por año

Por otra parte, nuestro índice de ausentismo para el 2022 alcanzó un 6,6% a nivel compañía. Lo hombres alcanzaron 6% de ausentismo y las mujeres 9,2%. Cabe mencionar que 196 hombres hicieron uso del permiso paternal de 5 días.

Beneficios a Nuestros Trabajadores

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 201-3/ 401-2/ 403-6 (2018)

Nos preocupamos de nuestros trabajadores, de su bienestar y el de sus familias, por lo que contamos con un área en la compañía destinada exclusivamente a ver los beneficios que otorgamos a nuestros trabajadores y trabajadoras, ellos se encargan de su monitoreo, coordinación, para llegar a cada miembro de la organización de manera oportuna y eficaz. Los beneficios entregados son para quienes tienen un contrato indefinido, algunos de ellos son establecidos en la normativa vigente, mientras que otros son propios de la empresa u optativos para los trabajadores.

También, existen beneficios que están contenidos en cada negociación colectiva, según los intereses de los sindicatos y su conformación.

Nuestros beneficios son:

- Seguro de vida para el trabajador en caso de fallecimiento natural, accidental o invalidez; seguro de salud complementario; seguro de salud catastrófico y seguro dental.
- Convenio con clínicas para atención de trabajadores o sus cargas con cartas de resguardo; convenios con gimnasios y empresas de telefonía para contar con planes preferenciales.
- Becas a hijos de trabajadores con desempeño destacado para estudios de educación superior y becas de estudio de pre y postgrado a trabajadores con desempeño destacado.
- Celebración de fechas conmemorativas en oficinas y faenas Día del padre, de la Madre, de la Mujer, de la Secretaria, de la Minería y del Trabajo.
- Caja de Navidad para el trabajador y su familia.
- Presente por nacimiento de hijo para los trabajadores con contrato indefinido.
- Regalo de Navidad para los hijos y/o cargas de 0 a 12 años.
- Regalo de cumpleaños para todos los trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido.
- Revisión de renta anual en el mes de octubre, basándose en el estudio comparado de remuneraciones establecidas por otras empresas del rubro comparable, que permite definir una retribución equitativa y transparente para todos los trabajadores no sujetos a convenios o contratos colectivos.
- Convenio Ahorro Previsional Voluntario Grupal (APVG) se realiza un aporte mensual por parte de la empresa en modalidad de Depósito Convenido para fomentar el ahorro para la pensión de los trabajadores.
- Indemnización a todo evento con distintas características según rol.
- Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.
- Bonos Especiales de escolaridad, ayuda mortuoria, matrimonio y nacimiento.
- Permisos de defunción, matrimonio, para realización de exámenes como mamografía, próstata y cambio de casa.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

El sistema de capitalización individual obligatoria consiste en que las y los trabajadores deben depositar cada mes un porcentaje de su remuneración, sueldo o ingreso imponible en una cuenta personal en una administradora de fondos de pensiones, AFP. Esos recursos tienen como objetivo financiar la pensión futura que recibirá la persona en la etapa de retiro y, en caso de fallecimiento, una pensión de sobrevivencia para sus beneficiarias y beneficiarios.

Este depósito o ahorro es lo que se denomina cotización y corresponde a un monto equivalente al 10% de la remuneración o renta imponible de la persona. A esto se agrega la comisión que cobra la AFP por gestionar esa cuenta, que en la actualidad va desde 0,58% a 1,45% de la remuneración imponible mensual de la persona, más otro porcentaje adicional para acceder al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

Ahorro Previsional Voluntario Grupal

El APV es un mecanismo de ahorro que permite mejorar tu pensión al momento de jubilar, es por esta razón que SQM en conjunto con Principal han desarrollado un convenio que permite a los trabajadores acceder a importantes beneficios en materia de Ahorro Previsional Voluntario Grupal (APVG):

- Si el aporte es desde $10.000.- y la renta es hasta 120UF, SQM complementará el ahorro con un aporte fijo mensual de $4.000.-
- Como un incentivo al esfuerzo y ahorro, el Estado entregará anualmente una bonificación de 15% del aporte. Para acceder a la bonificación fiscal del 15% del aporte, el trabajador debe acogerse al régimen tributario A.

Durante el 2022 continuamos con la realización de las actividades que se enmarcan en el convenio que se originó de la negociación del seguro complementario de salud, de asistencia médica, salud mental y nutricional. Este consiste en acceso ilimitado y gratuito a consulta de telemedicina de los siguientes grupos:

TeleMedicina: Asistencia con médicos generales las 24 horas del día para realizar consultas de sintomatología variada, aclaración de resultado de exámenes, derivación a especialistas según patología, emisión de ordenes medicas para exámenes, entre otras.

Salud Mental: Asistencia de lunes a domingo en horario publicado de atención con psicólogos clínicos según necesidad del paciente.

Asistencia Nutricional: Atención nutricional y su correspondiente seguimiento, dando pautas de alimentación según necesidad de cada paciente.

Los tres servicios son vía remota, ilimitados y gratuitos para todos los trabajadores y sus cargas incorporados y vigentes en el Seguro Complementario de Salud de la empresa.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Becas a Trabajadores, Trabajadoras y sus Hijos e Hijas

Para la compañía es prioritario el desarrollo profesional y educacional de sus trabajadores y los hijos e hijas de ellos, el programa Becas de Excelencia SQM, ha entregado desde su creación 1.476 becas. En 2022 otorgó un total de 185 becas las que buscan apoyar a quienes sobresalgan por su esfuerzo y dedicación académica.

Las becas para los trabajadores de SQM corresponden a becas de estudios de pre y postgrado y para los hijos e hijas de trabajadores son becas de excelencia académica dirigidas a estudios de educación superior.

Programa de Becas

Beneficiarios	2022	2021	2020	2019
Trabajadores	86	84	69	47
Hijos e Hijas de Trabajadores	99	93	75	70

1.476 becas de estudios

entregadas a **trabajadores e hijos e hijas** a diciembre 2022 desde su creación.

Becas de estudio de pre y postgrado para trabajadores 2022	14	72
	16,3%	83,7%
Becas de excelencia académica para hijos e hijas de trabajadores 2022	65	34
	65,7%	34,3%

Programa de Becas desglosado por Operación 2022

Operación	N° Trabajadores	N° Hijos e Hijas de Trabajadores
Antofagasta	3	5
Coya Sur	13	25
María Elena	2	1
Nueva Victoria	17	21
Pampa Blanca	0	1
Pedro de Valdivia	0	3
Planta Química de Litio Carmen	18	7
Salar Atacama	22	20
Santiago	8	7
Tocopilla	3	9
Total	**86**	**99**

Derechos Laborales

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

SQM cuenta con operaciones en varios países, por lo que es nuestra responsabilidad asegurar el cumplimiento de todas las leyes aplicables a cada jurisdicción relativas a condiciones de trabajo, salario, jornada laboral, seguridad laboral, remuneración justa, derecho de asociación, prohibición de trabajo infantil y trabajo forzado, entre otras. Con vistas a respetar y proteger los derechos laborales de nuestros trabajadores y trabajadoras, trabajamos con los siguientes ejes de gestión:

Promoción de la libertad de asociación

Desarrollo de un Reglamento Interno, el cual debe ser reconocido por todos nuestros trabajadoras y trabajadores, y que regula las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores de SQM en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la compañía.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Relación con Trabajadores

» CONTENIDOS 2-30/ 3-3/ 402-1/ 407-1

Realizamos procesos de negociación colectiva, donde se tratan diversos temas como reajustes salariales y beneficios, entre otros de interés de los trabajadores y la empresa. Se reconoce la libertad de asociación de los empleados, compromiso que reafirmamos en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos donde se plasma nuestro respeto a los derechos humanos, en estricto cumplimiento de los derechos laborales reconocidos tanto en la legislación nacional vigente como en los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo. A su vez, nos comprometemos a respetar el derecho a la libertad y el derecho de asociación de nuestros trabajadores y trabajadoras, buscando generar espacios de diálogo informado y transparente que permitan alcanzar acuerdos en beneficio mutuo.

93,4% de la dotación tiene contrato en Chile, de ellos, al 31 de diciembre de 2022, aproximadamente el 77,1% están representado por los 22 sindicatos de trabajadores. A esta fecha, se encuentran cerrado los procesos de negociación de 15 sindicatos. En el año 2023 se debe negociar con los 7 restantes, y los convenios o contratos colectivos tienen una duración de tres años.

Al 31 de diciembre de 2022, el 75,8% del total de empleados de SQM se encuentra cubierto por un acuerdo de negociación colectiva, estos trabajadores se desempeñan en los principales centros productivos en: María Elena, Pedro de Valdivia, Coya Sur, Salar de Atacama, Salar del Carmen, Nueva Victoria, Tocopilla, Antofagasta y Santiago.

% de Sindicalización

	2022	2021	2020
N° de Empleados Sindicalizados	5.040	3.717	3.419
Empleados Totales*/	6.533	5.671	5.080
% de Sindicalización	**77,1%**	**65,5%**	**67,3%**

*/ Empleados SQM sindicalizados y no sindicalizados al 31 de diciembre de cada año que tienen contrato en Chile.

% de Empleados Cubiertos por Convenios Colectivos

	2022	2021	2020
N° de Empleados Cubierto por Convenios Colectivos	4.953	3.720	3.467
Empleados Totales*/	6.533	5.671	5.080
% de Empleados cubiertos por Convenios Colectivos	**75,8%**	**65,6%**	**68,3%**

*/ Empleados SQM cubiertos y no cubiertos por un convenio colectivo al 31 de diciembre de cada año que tienen contrato en Chile.

En relación a las políticas por cambios significativos, generalmente ante un cambio operativo que pueda afectar a los trabajadores y sus remuneraciones, SQM se reúne periódicamente con los sindicatos y les explica el origen de los cambios y los efectos esperados, si hubiera. El plazo de aviso dependerá del grado en que pueda afectarlos. Para los cambios significativos, generalmente el aviso se realiza con dos meses de anticipación.

No al Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 408-1/ 409-1

> Cumplimos con todas las leyes sobre condiciones de trabajo justas, salarios, horas máximas, trabajo infantil y forzado. Hacer negocios de la manera correcta significa que promovemos la integridad en todas nuestras operaciones y que apoyamos prácticas positivas de derechos humanos que están libres de la explotación de los trabajadores. Para ser claros, prohibimos la contratación de niños, cualquier trabajo forzoso, así como cualquier práctica similar.

Los empleados deben trabajar horas que estén en línea con las leyes correspondientes y recibir un pago justo por su trabajo. Por otra parte, en nuestra Política y Procedimiento de Selección de Personas SQM Chile, hemos establecido la incorporación de personas mayores de 18 años con un perfil de competencias idóneo y un comportamiento laboral ético, ajustados al desarrollo del negocio y a los valores de SQM. Además, los candidatos deben ser mayor de edad para postular algún cargo dentro de SQM.

Multas Laborales

» CONTENIDOS 3-3/ 2-27

Para prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores, SQM dispone de los siguientes procedimientos:

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
- Procedimiento “Identificación, fusión y verificación del marco regulatorio del SGIGC”;
- Procedimiento “Identificación de requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo”;
- Alertas Legales sobre cambios normativos que se reportan por la Vicepresidencia Legal a las áreas;
- Procedimientos de Prevención, detección, denuncia y seguimiento de acoso laboral y sexual;
- Procedimiento para el tratamiento de reclamos relativos a situaciones no equitativas o discriminatorias.

Durante el año 2022 las sociedades fueron objeto de 6 sanciones administrativas (multas) cursadas por la Dirección del Trabajo, 2 de ellas ingresaron el año 2021 y 2019, respectivamente, y fueron pagadas el 2022. El monto total en pesos chilenos asciende a $23.219.352.

Además, en el 2022, las sociedades fueron objeto de 40 juicios de Tutela de Derechos Fundamentales, los cuales 19 corresponden a demandas de trabajadores directos de SQM y 21 de trabajadores en régimen de subcontratación; 25 se encuentran terminados y 15 están vigentes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Desarrollo de Personas

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

La compañía asume el deber y desafío de generar las oportunidades e instancias necesarias para que cada trabajador y trabajadora pueda desarrollar sus capacidades y potencialidades con miras a un beneficio mutuo.

En dicho contexto, nuestros ejes de trabajo son:

- Concursos y oportunidades de movilidad interna.
- Capacitación a nuestros trabajadores y trabajadoras para tener las competencias para el cargo.
- Evaluación continua del desempeño de nuestros trabajadores y trabajadoras, implementación de planes que permiten una mejora continua en sus labores.
- Sistema de reconocimiento que permite fomentar los valores de SQM en los equipos de trabajo.
- Monitoreo mediante encuestas a los equipos de trabajo para determinar fortalezas y oportunidades de mejora, estableciendo plan de acción para ello.

Movilidad Interna

Desde hace una década, en SQM contamos con el exitoso Programa de Movilidad Interna, el que promueve el desarrollo laboral de los trabajadores, reconociendo y brindando oportunidades de crecimiento dentro de la compañía, de acuerdo a sus competencias, habilidades y experiencia.

Los trabajadores pueden postular a puestos de trabajos vacantes dentro de la compañía. Ellos participan de forma preferencial en procesos de promoción o movimiento lateral, con el fin de permitir su desarrollo en otras áreas en las que se requiera de sus conocimientos y habilidades. Los beneficios en la cultura organizacional de este programa son:

- Fomentar el buen desempeño y la meritocracia.
- Retener y retribuir a los mejores talentos.
- Reforzar el compromiso y la motivación.
- Favorecer las oportunidades de desarrollo personal.
- Aumentar la empleabilidad a través del aprendizaje al interior de la organización.
- Enriquecer experiencias a través de la colaboración entre áreas.
- Fortalecer el concepto de que las personas son activos valiosos en la compañía.

Movilidad Interna Histórico 2017 - 2022

2022	2021	2020	2019	2018	2017
690	862	398	401	284	132

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Movilidad Interna por Operación y por Género 2022

Operación	Mujeres	Hombres	Total
Antofagasta	6	9	15
Coya Sur	10	66	76
Maria Elena	2	7	9
Nueva Victoria	13	93	106
Pampa Blanca	0	1	1
Pedro de Valdivia	0	3	3
Planta Química de Litio Carmen	45	180	225
Salar Atacama	17	127	144
Santiago	27	42	69
Tocopilla	0	8	8
Comercial	3	0	3
Operaciones en el Extranjero	11	20	31
Total	**134**	**556**	**690**

Nota: considera a los trabajadores que se movilizaron desde la operación hacia otras operaciones y a los trabajadores que se movilizaron dentro de la misma operación, pero a otros cargos.

Acercando las Capacitaciones a los Trabajadores

» CONTENIDOS 404-1/ 404-2

En 2022 continuamos realizando capacitaciones mediante el portal **www.sqmaprende.com**, un sitio de capacitación en línea, que fue indispensable en el marco de las medidas de distanciamiento social. Esta herramienta permite a las personas de la compañía estar de forma permanente recibiendo nuevos contenidos que necesiten para realizar sus labores, con acceso disponible desde cualquier dispositivo.

En este sitio se encuentran videos interactivos para complementar el aprendizaje de contenidos, además los alumnos que terminan sus cursos reciben un certificado que acredita que cumplió con las exigencias.

En SQM nuestros trabajadores se capacitan de forma permanente en temas relevantes, según sus puestos de trabajo, para apoyar su desarrollo profesional y un desempeño de excelencia.

Durante el período 2022 hubo un aumento del 20% de personas capacitadas, alcanzando las 140.185 horas de capacitación, lo que significó un aumento de 43,1%, en relación al año anterior.

A nivel compañía, el promedio de horas de capacitación por empleado alcanzó las 20 horas.

Las capacitaciones se concentraron en los Operarios, quienes realizaron 58.913 horas de capacitación, seguidos de los Otros Profesionales con 34.973 horas de capacitación. No obstante, a nivel de promedio de horas de capacitación por empleados, en la categoría Jefatura se alcanzó las 25,5 horas de capacitación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Promedio de Horas de Formación Total Compañía 2022

Categoría Laboral	Horas de Capacitación	N° de Empleados	Promedio de Horas de Capacitación por Empleado
Alta Gerencia	146	18	8,1
Gerencia	1.383	122	11,3
Jefatura	17.677	692	25,5
Operario	58.913	2.845	20,7
Fuerza de Venta	48	73	0,7
Administrativo	783	121	6,5
Auxiliar	32	7	4,6
Otros Profesionales	34.973	1.922	18,2
Otros Técnicos	26.230	1.197	21,9
Total	**140.185**	**6.997**	**20,0**

Promedio de Horas de Formación Mujeres 2022

Categoría Laboral	Horas de Capacitación	N° de Empleados	Promedio de Horas de Capacitación por Empleado
Alta Gerencia	77	2	38,5
Gerencia	490	18	27,2
Jefatura	2.930	127	23,1
Operario	4.319	230	18,8
Fuerza de Venta	37	39	0,9
Administrativo	495	81	6,1
Auxiliar	0	1	0,0
Otros Profesionales	11.799	748	15,8
Otros Técnicos	1.588	125	12,7
Total	**21.735**	**1.371**	**15,9**

Promedio de Horas de Formación Hombres 2022

Categoría Laboral	Horas de Capacitación	N° de Empleados	Promedio de Horas de Capacitación por Empleado
Alta Gerencia	69	16	4,3
Gerencia	893	104	8,6
Jefatura	14.747	565	26,1
Operario	54.594	2.615	20,9
Fuerza de Venta	11	34	0,3
Administrativo	288	40	7,2
Auxiliar	32	6	5,3
Otros Profesionales	23.174	1.174	19,7
Otros Técnicos	24.642	1.072	23,0
Total	**118.450**	**5.626**	**21,1**

Se invirtió MUS$885 en capacitación que considera costo empresa y SENCE. Las capacitaciones representan el 0,01% de los ingresos anuales de la compañía.
Se capacitaron 6.232 trabajadores, los cuales representan el 89,1% de la dotación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Principales Programa de Capacitación

Nombre de los Programas	Descripción de los Programas	N° de Participantes
Brigadistas	Fortalecer los conocimientos y técnicas para los Brigadistas de todas las localidades.	1.546
Certificación Legal	Acreditar por 4 años al personal que manejan equipos móviles en todas las faenas de la compañía.	1.579
Especialidad Gerencia	Entregar los conocimientos necesarios a las trabajadoras y trabajadores para que puedan cumplir sus labores.	2.490
Habilidades de Desarrollo	Programas de formación en habilidades adaptativas, alineamiento estratégico o fortalecimiento de equipos.	942
Idiomas	Fortalecer el idioma inglés para aquellas personas que su cargo lo requiera.	70
Prevención de Riesgos	Temáticas asociadas a todo lo relacionado con el cuidado de las personas.	17.004
SQM Aprende	Plataforma de aprendizaje interna con recursos de capacitación tanto internos como externos disponibles para todo personal de SQM.	9.026

Principales Charlas de Capacitación

Nombre de los Charlas	Descripción de los Programas	N° de Participantes
Charla Liderazgo e Influencia	Charlas dirigidas a la mayoría de los empleados de la compañía, como forma de acompañar su desarrollo profesional y personal.	112
Introducción a la Plataforma Evaluación de Desempeño Successfactors		660
Onboarding SQM o Introducción -considera temas como: Desarrollo Organizacional, Recursos Humanos, Inclusión y Diversidad, Compliance, Sustentabilidad, Seguridad-.		172
Programa Eleva Tu Liderazgo 2022		27
Programa Mujeres Líderes SQM		24
Taller Alineamiento Estratégico Advanced Analytics		7
Taller Aspiración 2023		14
Taller Aspiración Y Objetivo Común Subgerencia Mantención		19
Taller de Alineamiento		147
Malla Liderazgo		83
Comunidad de Lideres	Generar un espacio de aprendizaje grupal en relación al rol de liderazgo M1, sus comportamientos y habilidades.	401

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Pulso SQM

El 2022 nuevamente se aplicó la encuesta Pulso en todas las áreas de SQM, tanto en Chile como en nuestras oficinas comerciales del extranjero. Esta encuesta tiene como objetivo levantar la percepción de nuestros trabajadores y trabajadoras sobre aspectos como el compromiso de los empleados, la satisfacción, el liderazgo, colaboración, entre otros.

Mediante la aplicación de esta herramienta nos ha sido posible levantar fortalezas y oportunidades que permitan construir un buen ambiente laboral, donde los trabajadores y trabajadoras se sientan motivados reconocidos y comprometidos, además de fomentar liderazgos positivos.

Para medir la satisfacción realizamos tres preguntas sobre aspectos relacionados con la percepción, sobre si la compañía es un lugar satisfactorio y saludable para trabajar, con una escala de valoración de 1 a 5.

Por su parte, para medir el compromiso formulamos 4 preguntas que cuantifican la percepción asociada al orgullo de pertenencia, vigor -energía y sensación positiva dispuesta en el trabajo- y esfuerzo discrecional, entre otras variables.

Al igual que el 2021, este año fueron convocadas a participar todas las áreas de la compañía, tanto en Chile como oficinas comerciales, teniendo un alcance de 5.012 personas que participaron en la encuesta pulso SQM 2022, lo que corresponde a un porcentaje de alcance de 82%, siendo superior al 79% de alcance de 2021.

La Compañia
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Evaluación de Desempeño

» CONTENIDO 404-3

Cada año realizamos evaluaciones de desempeño a nuestros trabajadores, las que consideran una autoevaluación y una evaluación de parte de sus jefaturas, con actividades de retroalimentación entre las partes. Una parte de los trabajadores realizan sus evaluaciones en el mes de enero, y el resto de los trabajadores en abril, siempre cuando cumplan como mínimo 3 meses de antigüedad en la compañía. Cabe mencionar, que las personas que no participaron dentro del proceso de evaluación se encontraban con licencias médicas prolongadas.

Categorías Laborales	Hombres		Mujeres		Total	
	Personas Evaluadas	% de Evaluados	Personas Evaluadas	% de Evaluados	Personas Evaluadas	% de Evaluados
Alta Gerencia	10	67%	1	50%	11	65%
Gerencia	94	94%	16	94%	110	94%
Jefatura	530	99%	121	98%	651	98%
Operario	2.400	97%	187	92%	2.587	96%
Fuerza de Venta	32	97%	38	97%	70	97%
Administrativo	33	97%	67	94%	100	95%
Auxiliar	6	100%	1	100%	7	100%
Otros Profesionales	1.077	98%	654	95%	1.731	97%
Otros Técnicos	985	98%	109	94%	1.094	97%
Total	**5.167**	**97%**	**1.194**	**95%**	**6.361**	**96%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Programas de Reconocimientos “VIVO”

Continuamos fomentando el Programa de Reconocimientos “VIVO”, que es parte de nuestro sistema de excelencia operacional M1. A través de este programa todos los trabajadores pueden entregar reconocimientos online o a través de la app MISQM. Estos reconocimientos se pueden realizar entre pares, a jefes, personas de otras áreas, o equipos de trabajo, de cualquiera de los centros productivos de la compañía.

Durante 2022 se entregaron 28.102 reconocimientos a través de la plataforma VIVO, 14,9% más que en 2021 cuando se realizaron 24.466 reconocimientos. La cantidad de personas reconocidas a través de esta plataforma ascendió a 4.538.

Los pilares de este programa son:

Reconocimientos VIVO

Reconocimientos Totales

2022	2021	2020	2019
28.102	24.466	21.997	13.679

Personas Reconocidas por Sistema de Reconocimiento

2022	2021	2020
4.538	3.803	3.531

Reconocedores Totales

2022	2021	2020
2.093	1.634	1.331

Personas Premiadas en Ceremonias de Reconocimientos

2022	2021	2020
300	301	180

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Programa “Vivo la Excelencia – Reconocimiento de Equipos”

El programa “Vivo la Excelencia – Reconocimiento de Equipos” se continuó realizando en todas las localidades de Chile: Nueva Victoria, Salar de Atacama, Planta Química de Litio Carmen, Coya Sur, Tocopilla, Santiago y Antofagasta, realizando 8 versiones del programa. Esta iniciativa tiene como propósito reconocer y premiar a aquellas ideas innovadoras que hayan sido concretadas por nuestros trabajadores y que permiten sumar a la mejora continua en los ámbitos de Sostenibilidad, Seguridad, Calidad o Productividad. El 2022 se recibieron un total de 96 iniciativas y las preseleccionadas fueron presentadas ante un comité evaluador, el cual definió a los ganadores.

Reconocimientos por VIVO La Excelencia por Localidad

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Adicionalmente, mantenemos nuestros reconocimientos relacionados a los Años por Servicio y Mejor Trabajador. Durante el 2022 por Años de Servicio se reconocieron 300 trabajadores y 127 por Mejor Trabajador.

Reconocimientos por Años de Servicio y Mejor Trabajador desglosado por Género

2022			
Años de Servicios	43	257	300
Mejor Trabajador	24	103	127
Reconocimientos Totales	67	360	427

2021			
Años de Servicios	29	275	304
Mejor Trabajador	23	92	115
Reconocimientos Totales	52	367	419

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Seguridad, un Valor Compañía

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Trabajamos para tener operaciones seguras, libres de accidentes, donde el cuidado de las personas es un compromiso.

Somos una empresa global, y entendemos la responsabilidad de nuestra labor, apuntando a la continuidad y los negocios en el largo plazo. Nos comprometemos con el desarrollo sostenible en armonía con el entorno, la ética empresarial y el respeto y promoción de los derechos humanos en conformidad con las normas nacionales e internacionales vigentes. Para esto, establecemos principios en materia de seguridad y salud ocupacional.

Principios en materia de seguridad y salud ocupacional

- Promover el compromiso entre nuestros trabajadores, empresas contratistas y partes interesadas con la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, la prevención de accidentes y enfermedades.
- Cumplir con las exigencias normativas aplicables a nuestras actividades, otros requisitos y acuerdos voluntarios a los que nos suscribamos.
- Asegurar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, a través de la evaluación periódica de su desempeño, verificando el cumplimiento de la política y la gestión de los procesos, promoviendo el compromiso, la creatividad e innovación entre otros.
- Identificar los peligros y evaluar, controlar o eliminar los riesgos para la salud y seguridad en nuestras actividades, proporcionando condiciones de trabajo saludables y seguras para prevenir el deterioro de la salud y lesiones de nuestros trabajadores y colaboradores.
- Establecer estrategias de continuidad de negocio frente a los riesgos y oportunidades que permitan la continuidad de nuestras operaciones en los procesos de seguridad y salud.
- Establecer indicadores y metas alcanzables y medibles, asegurando la disponibilidad de información y de recursos para el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, en coherencia con los objetivos estratégicos y lineamientos.
- Recibir y canalizar las consultas de nuestros trabajadores, colaboradores y sus representantes, promoviendo su participación en temas asociados a su seguridad y salud.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Sistemas de Gestión de Riesgos Operacionales

» CONTENIDOS 403-1 (2018)/ 403-2 (2018)/ 403-7 (2018)

En SQM contamos con una Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos en la cual se establece el compromiso con el desarrollo sostenible del negocio, así como garantizar la Seguridad y Salud Ocupacional y respeto de las personas que laboran en nuestras instalaciones, la comunidad y los clientes, aplicándose en todas las operaciones de SQM. Por ello nos comprometemos a:

- Desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional capaz de identificar, formar y sustentar conductas y condiciones que garanticen el cuidado de todos quienes trabajan en nuestras faenas, proyectos y oficinas en base a estándares internacionales.
- Capacitación permanente a todo nuestro personal para que puedan desarrollar sus labores de forma segura.
- Implementación de los mismos estándares de prevención de riesgos y salud ocupacional respecto de todas nuestras empresas contratistas.
- Promoción y control en nuestras operaciones e instalaciones para el aseguramiento de que sean lugares de trabajo libre de alcohol y drogas.
- Fomento a la vida saludable de nuestros trabajadores y los colaboradores de nuestras empresas contratistas.

Como parte de la operativización de los compromisos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM ha desarrollado un Sistema Integral de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyos propósitos son:

1. Establecer obligaciones y responsabilidades con el objetivo de adoptar todas las medidas necesarias para proteger y resguardar eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en SQM, esto incluye nuestras empresas contratistas y subcontratistas.

2. Definir, establecer e implementar normas que permitan controlar todos los riesgos inherentes a nuestros procesos, con el fin de definir y establecer las especificaciones mínimas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

3. Resguardar las instalaciones, equipamientos, maquinarias y todas aquellas materias críticas relacionadas con las operaciones y procesos desarrollados en SQM.

Como parte de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM ha desarrollado un Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales, SISGRO, el cual contiene 13 elementos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Todas estas actividades de nuestro SISGRO, están integradas con el Programa de Excelencia Operacional, llamado M1, permitiendo homologar las herramientas del sistema Lean de M1 a la gestión de riesgos, obteniendo mejores resultados. Nuestro sistema de gestión aplica a las operaciones y oficinas en Chile y en el caso de las oficinas en el extranjero se aplica la legislación vigente en cada país.

> Un ambiente seguro y saludable, es la base para un trabajo bien hecho; tenemos como meta, lograr un índice de accidentabilidad cero en nuestras operaciones.

De acuerdo con lo indicado en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM tiene implementado un proceso continuo y sistemático para identificación de peligros y la evaluación de riesgos de la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y cualquier persona que realice labores o ingrese a las operaciones, para garantizar el cumplimiento de los compromisos en Seguridad y Salud Ocupacional definidos en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

Para este proceso se ha definido un procedimiento donde se establece la metodología para confeccionar los Inventarios Críticos, mediante la identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos, asociados a las tareas realizadas en las diferentes áreas de las Operaciones. Esta actividad permite la identificación de los riesgos críticos para establecer los controles efectivos que se requieran. El procedimiento establece la determinación e implementación de los controles para los aspectos de seguridad y salud ocupacional, los cuales son evaluados para determinar el nivel de control de cada riesgo evaluado y generar los planes de acción necesarios para un control efectivo.

Algunos de los requerimientos legales aplicables al Sistema: Código del Trabajo / Ley Nº 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus Decretos Supremos (DS) complementarios. / D.S. 101 Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744. / D.S. 109, Aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. / D.S. 54 Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, / D.S. 40 Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, / D.S. 76 Aprueba Reglamento para la aplicación del Artículo 66 BIS de la LEY N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. / D.S. N° 594, Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. / D.S. Nº 18, Aprueba Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas. / D.S. Nº 18, Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra riesgos ocupacionales. / Ley N° 20.123, Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación. / D.S. Nº 72, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el D.S. Nº 132, ambos sobre el Reglamento de Seguridad Minera. Ley N° 21.342 que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19.

Este procedimiento es aplicable en todas las áreas de trabajo de SQM, incluyendo a empresas contratistas y subcontratistas. Para la confección de los Inventarios Críticos, cada Gerencia y/o Superintendencia deberá identificar y validar los procesos y subprocesos que desarrollan debiendo quedar documentados, identificados estos procesos se procede con:

1

Identificación de Peligros y Riesgos

- Para cada tarea, equipo y áreas de trabajo, se identifican los peligros que pueden presentarse antes, durante o después de su ejecución o uso.
- Por cada peligro identificado, se deben ingresar los riesgos o incidentes potenciales (que podrían tener como consecuencia un daño o deterioro de la salud o una fatalidad), si no se establecen controles operacionales que los eliminen o minimicen.

2

Evaluación del Nivel de Riesgo Inicial

- Cada peligro se evalúa, estimando la probabilidad de su ocurrencia (P) y la consecuencia más probable (C), que puede darse, si el riesgo o incidente potencial se presenta. Los valores para P y C se encuentran definidos en procedimientos.
- La evaluación inicial del nivel de riesgo asociado al peligro se realiza determinando la probabilidad (P) y la consecuencia (C), en condiciones de inexistencia total de controles. La combinación de estas dos variables entrega como resultado el nivel de riesgo Inicial. El nivel de riesgo es el indicador de la criticidad del peligro evaluado, desde el punto de vista de la seguridad y salud ocupacional.

Se destaca que, de acuerdo con las políticas y metas de SQM, existen consecuencias mayores y extremas y que no pueden considerarse admisibles, aun cuando la probabilidad de su ocurrencia sea baja.

3

Identificación de Causa(s) Raíz(ces)

- Para cada peligro, se deben identificar las causas raíz de su ocurrencia.
- Una causa raíz es todo aquello que hace probable la existencia de un peligro.

4

Definición de Controles Operacionales Directos e Indirectos

Para cada causa raíz identificada, se establecen controles operacionales, acciones que deben realizar los trabajadores y la línea de mando para eliminar o minimizar la ocurrencia de un peligro, durante la ejecución de una tarea o utilización de un equipo o área, estos controles pueden ser:

- **Controles Operacionales Directos:** Se deben establecer, implementar y mantener controles, que serán ejecutados antes, durante y después de la realización de la tarea para evitar que los peligros identificados se transformen en causas directas de un incidente. Los controles operacionales directos son parte de los trabajadores y deben orientarse a prácticas de trabajo correctas y al uso de los sistemas de protección personales y colectivos.
- **Controles Operacionales Indirectos:** acciones que ejecuta la línea de mando, se orientan a eliminar el peligro, sustituir elementos, actualizar procedimientos, y establecer e implementar controles de ingeniería antes, durante y después de la ejecución de la tarea.

Los inventarios críticos deben, revisarse y actualizarse, a lo menos, una vez al año, considerando nuevos procesos, cambios en los procesos que han originado nuevos peligros; cambios en los controles operacionales; los datos obtenidos de los hallazgos en los programas de inspecciones, observaciones y detecciones de peligros; además, estos inventarios deben contar siempre con las firmas de evaluadores y de aprobación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cobertura del Sistema de Gestión

» CONTENIDOS 2-8/ 403-8 (2018)

Durante el 2022 tuvimos en promedio de 11.685 personas de empresas contratistas, cifra 29% mayor que el 2021, cuando se alcanzó un promedio de 9.036 personas. Este aumento se debe principalmente a los diferentes proyectos que se gestionan en faenas. Cabe mencionar, que el 100% de los trabajadores de empresas contratistas se encuentran cubiertos por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SISGRO.

Con respecto a los trabajadores propios, más del 90% se encuentra cubierto por nuestro SISGRO. Los trabajadores no cubiertos son aquellos pertenecientes a nuestra filial Ajay -43 trabajadores- y a los de nuestras filiales ubicadas en el extranjero -464 trabajadores-.

Promedio Anual de Trabajadores Contratistas por Operaciones y Género

Operaciones/ Instalaciones	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Antofagasta	27	0	27	15	23	38
Coya Sur	1.339	92	1.431	1.295	99	1.394
María Elena	338	164	502	337	165	502
Nueva Victoria	1.909	218	2.127	1.972	242	2.214
Pedro de Valdivia	107	6	113	141	6	147
Salar de Atacama	2.009	222	2.231	1.799	256	2.055
Planta Química de Litio Carmen	4.172	249	4.421	2.144	161	2.305
Tocopilla	495	44	539	346	35	381
Pampa Blanca	231	15	246	ND	ND	ND
Orcoma	4	0	4	ND	ND	ND
Búfalo	40	7	47	ND	ND	ND
Total	**10.670**	**1.015**	**11.685**	**8.049**	**987**	**9.036**

ND: no disponible.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

En cuanto a los empleados y trabajadores que no son empleados directos y cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por SQM y que están cubiertos por el SISGRO de SQM y que están sujetos a auditoría interna de seguridad son:

Trabajadores sujetos a Auditoría Interna de Seguridad

	2022	2021
Empleados Propios	6.119	5.324
Trabajadores Contratistas	11.685	9.036

Nota: Para este cálculo se ha excluido a los trabajadores propios y de empresas contratistas fuera de Chile y filiales Comercial Agrorama Limitada, Agrorama S.A., Soquimich Comercial S.A. y Ajay.

Con respecto a los empleados y trabajadores que no son empleados propios y cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por SQM y que están cubiertos por el SISGRO de SQM y que están sujetos a auditoría de seguridad por terceros son:

Trabajadores sujetos a Auditoría de Seguridad por Terceros

	2022	2021
Empleados Propios	3.842	1.265
Trabajadores Contratistas	9.317	2.595

Nota: Para este cálculo se ha excluido a los trabajadores propios y de empresas contratistas fuera de Chile y filiales Comercial Agrorama Limitada, Agrorama S.A., Soquimich Comercial S.A. y Ajay.

Denuncias de Situaciones de Peligros

» CONTENIDO 403-2 (2018)

La notificación de cualquier situación de peligro se encuentra establecida en el Código de Ética, en el Reglamente Interno de Orden, Higiene y Seguridad -RIOHS- y en los estándares de seguridad de la compañía, como una obligación de todos los trabajadores, el avisar a su jefe directo o mediante los medios establecidos, cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier situación de riesgo. Para ello, cada trabajador que ingresa a la operación recibe antes de iniciar su trabajo una inducción de seguridad donde se da a conocer este proceso, adicionalmente recibe el Reglamento Interno y Código de Ética.

Operacionalmente las áreas cuentan con herramientas preventivas destinadas a levantar e informar condiciones y acciones riesgosas que pueden causar daños a la salud y seguridad de los trabajadores, esto se reporta mediante:

1. **Diálogos o Dinámicas de Prevención de Riesgos:** actividad que permite a los trabajadores informar respecto de acciones y condiciones inseguras o seguras presentes en su área de trabajo, estableciendo en conjunto al grupo de trabajo las medidas de control que ayudaran a controlar la ocurrencia de un evento no deseado, quedando establecidas y comprometidos su cierre por parte del supervisor a cargo de la actividad.

2. **Inspecciones y Observaciones Planeadas:** se deberá realizar el seguimiento y cierre de las acciones correctivas, de los informes de inspección y observaciones realizados en su área.

3. **Detecciones de Peligro:** son inspecciones/ observaciones que realizan en el desarrollo de actividades que permite la detección, análisis y control de actos y condiciones inseguras que se presentan en las operaciones.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Finalmente, la compañía cuenta con el Código de Ética, el que establece en caso de identificar que algo no es seguro, debe ser reportado para que la situación se pueda corregir y se evite un accidente. El Departamento de Ética y Compliance es responsable de dar seguimiento a todos los reportes asociados con el Código Ética. Cualquier persona que exprese sus preocupaciones de buena fe estará protegida contra actos de represalia. Las represalias pueden ocurrir de muchas formas, incluyendo acoso, intimidación, degradación o la asignación de tareas indeseadas como resultado de hacer un reporte de buena fe. Las represalias contra los trabajadores que informan son, en sí mismas, una violación de este Código. Serán investigadas y, si se comprueban, sancionadas. Todo trabajador que requiera reportar una condición de riesgos tiene los siguientes canales de reporte formal:

Sitio web:
www.SQM.ethicspoint.com

Línea de ayuda / Línea directa:
Chile
-ENTEL: 800-360-312
-Movistar: 800-800-288
-Claro: 800-225-288

En el 2022 no hubo denuncias al ethicpoint en materias de seguridad y salud ocupacional.

SQM mantiene como parte de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que en caso que, por riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, se pueda aplicar el artículo 184 bis del Código y, por tanto, es necesario que el trabajador interrumpa sus labores y abandone el lugar de trabajo, dicho trabajador deberá dar cuenta de ello a la empresa dentro del más breve plazo, que –en todo caso- no podrá exceder de las 3 horas inmediatamente siguientes a la eliminación o atenuación del riesgo que dio motivo a la interrupción y abandono referidos.

Contamos con una herramienta llamada Zyght para registrar los incidentes de todo tipo: hallazgos, situaciones de peligro y otros temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional. En cuanto a las situaciones de peligro, durante el 2022 se recibieron 6.735 Hallazgos relacionados a fuentes, acciones, conducta o condiciones de peligros. El 98% de los hallazgos fueron investigados y cerrados, existiendo 2% de casos abiertos, lo cual se debe principalmente, a incidentes que se reportaron en el último período del año. Cabe mencionar que el 91% de los hallazgos fue verificado.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión de Investigación de Incidentes

SQM realiza las investigaciones y establece medidas de control para los incidentes ocurridos en sus instalaciones e informa a las autoridades respectivas, según lo indican en sus reglamentaciones específicas. Para dar cumplimiento a lo anteriormente mencionado y respecto a la investigación de accidentes, se cuenta con procedimiento para la investigación de accidentes, en este documento se registra:

- Responsabilidad respecto del proceso de investigación.
- Comunicación del accidente de forma interna y externa aviso a autoridades.
- Descripción del proceso, pasos para la investigación.
- Establecimiento de medidas correctivas utilizando la jerarquía de control.
- Definición de equipos de investigación según potencial del accidente.

Se registra cada uno de los incidentes -accidentes Con Tiempo Perdido, Sin Tiempo Perdido, Daños Materiales y Fallas Operacionales-, los cuales son investigados de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de investigación, y son presentados y discutidos en las reuniones del Directorio y de los Comités Ejecutivos Operacionales, de manera de establecer aprendizajes y mejoras en los procesos.

La Superintendencia de Seguridad y Salud Ocupacional Central, registra los indicadores estadísticos asociados con el IF -Tasa de Frecuencia-, IG -Tasa de Gravedad-, IFC -Tasa de frecuencia combinada que considera incidentes de con y sin tiempo perdido-. Además, de los incidentes de potencial significativo, que permiten poner foco, no sólo en los accidentes con lesión, sino también, en aquellos que tiene un potencial significativo.

Promoviendo una Minería Responsable

A inicios del 2023 logramos la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en base a la norma internacional ISO 45001:2018 para nuestra operación Salar de Atacama y la Planta Química de Litio Carmen.

Actualmente nos encontramos en fase 2 de la auditoría de certificación en la operación del Salar de Atacama de IRMA, International Responsible Mining Assessment; que en conjunto con la implementación de la ISO 14001, nos potenciará para tener operaciones y productos que contribuyan a un mundo sostenible. A ello se suma, que nuestros clientes solicitan diversos requerimientos relacionados con nuestros sistemas de gestión, por lo que se torna necesario que un tercero pueda certificar nuestro actuar en diversos aspectos. Y, por otra parte, nos permite diferenciarnos como operador minero y seguir siendo líderes y promotores de una minería responsable mediante la integración de los lineamientos de la ISO 45001.

La normativa establece una serie de antecedentes para la mejora continua, en base a los siguientes principios:

- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Satisfacer los requisitos legales aplicables y otros requerimientos.
- Controlar los riesgos de salud y seguridad mediante el uso de jerarquía de controles.
- Mejorar continuamente los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a modo de optimizar todo el funcionamiento de la organización.
- Garantizar la participación de todos nuestros trabajadores y trabajadoras, junto a otras partes interesadas, en este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

En la herramienta Zyght, al cierre del 2022 se registraron 774 incidentes bajo diferentes categorías, tales como: fallas operacionales, conducta insegura, daño material, cuasi accidentes, entre otros. El 44% de los casos fueron investigados y cerrados. Por otra parte, 228 casos no se han investigado, porque se debe principalmente, a casos que llegaron en el último período del año.

744
Incidentes Totales

133
17%
En Reporte Flash

34
4%
En Evaluación

228
29%
No Investigados

42
5%
En Investigación

337
44%
Investigados

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Servicios de Salud

» CONTENIDOS 403-3 (2018)/ 403-6 (2018)

El Sistema de Gestión de SQM establece que:

1. Todas los procesos, áreas y equipos deben contar con evaluaciones de riesgos y medidas de control de acuerdo con la magnitud del riesgo.

2. Las áreas realizan sus evaluaciones cualitativas y cuantitativas, de acuerdo con los riesgos identificado.

3. De acuerdo con lo anterior, se realizan exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales, según el grupo de riesgo y los controles exigidos por los estándares de gestión de riesgo, ejemplo: examen de altura física para trabajadores expuestos al riesgo, audiometrías por exposición a ruidos, entre otros.

4. Entregados los informes y resultados de evaluaciones cualitativas y cuantitativas, estas deben ser difundidos a todo el personal expuesto de las áreas de trabajo, dejando registro de la actividad.

5. Se realiza control y seguimiento a los accidentes e incidentes relacionados con la seguridad y salud ocupacional, comunicando mediante alertas y reflexiones de seguridad donde se detalla información de lo ocurrido, antecedentes del accidente, como podríamos evitarlo y los registros fotográficos asociados. Además, se reporta mensualmente mediante los indicadores estadístico: frecuencia, gravedad y frecuencia combinada.

6. Al menos una vez al año se realiza una auditoria al sistema de gestión de riesgos. Las evaluaciones ocupacionales de salud bajo el seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral. Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

   a. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física.

   b. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, altura geográfica o hiperbaria.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se realiza en las siguientes instancias:

I. Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral especifica.

II. Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Los exámenes se desarrollan de acuerdo con:

I. Evaluar la pertinencia del requerimiento, revisar si la actividad que realiza o realizará el trabajador en el puesto de trabajo implican o no la exposición a determinados factores de riesgo o condiciones laborales específicas.

II. Mantener registro de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores, que incluya como mínimo, la identificación de los trabajadores, los factores de riesgo o la condición laboral especifica que dio origen a esta evaluación.

El resultado de la evaluación ocupacional de salud podrá indicar:

I. No evidencia de alteraciones de salud que contraindiquen la ejecución de la tarea.

II. Evidencia de alteraciones de salud que contraindican temporalmente la ejecución de la tarea o actividad, que son factibles de corrección con una intervención de salud.

III. Evidencia de alteraciones de salud que contraindican la ejecución de la tarea o actividad.

Cuando el resultado de la evaluación ocupacional corresponda a lo señalado en la letra b), SQM recibe el resultado de la evaluación y se reevalúa al trabajador cuando éste presenta los antecedentes requeridos para ello. Los resultados de los exámenes sólo son entregados con la autorización firmada del trabajador, y de acuerdo con la protección señalada por la Ley N° 19.628 Sobre la Protección de la Vida Privada.

Por otra parte, SQM mantiene policlínicos, salas de primeros auxilios y servicios de rescates en las faenas de SQM. Este servicio tiene como objetivo principal mantener un óptimo nivel de salud de los trabajadores, a través de una solución integral de salud, otorgando atenciones de salud de resolución primaria, con nivel de técnico paramédico en las salas de primeros auxilios y con nivel de resolución de médico cirujano en el policlínico.

Los policlínicos y salas de primeros auxilios realizan acciones de promoción en salud, recomendadas por el Ministerio de Salud, de acuerdo con las características propias de la población de cada faena.

Identifican y notifican los principales factores de riesgo de enfermedades de alta prevalencia tales como: tabaquismo, consumo excesivo de alcohol y obesidad. Los que se asocian a enfermedades cardiovasculares, cáncer, cirrosis hepática, diabetes mellitus, entre otras, de cada una de las faenas. Realizan programas de promoción y prevención de salud anual por faena, destinados a disminuir la aparición de patologías crónicas del adulto y patologías agudas propias de la población trabajadora, y finalmente promueven la participación del personal de las faenas en actividades de entrenamiento, en materias propias de sus competencias y programas preventivos de consumo de alcohol y droga en cada faena.

Nuevo Policlínico en Nueva Victoria

Con el propósito de mejorar la atención de salud para las trabajadoras y trabajadores, en faena Nueva Victoria en el 2022 comenzó a operar un nuevo policlínico con equipamiento de primer nivel.

El nuevo edificio tiene cerca de 200 metros cuadrados construidos, y considera tres boxes de atención, dos para atención primaria y uno para atenciones de mayor complejidad. Cuenta con una sala de reuniones, un sector para toma de muestras, baños acondicionados para personas con movilidad reducida y un hall de espera con todas las comodidades para las personas.

Una de las ventajas que posee este nuevo policlínico es que el equipo médico y paramédico poseen alojamiento en la misma instalación, lo que ayuda a mejorar los tiempos de reacción.

El nuevo policlínico se ubica en un lugar más estratégico que acorta las distancia para responder frente a una contingencia.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Participación de los Trabajadores en Temas de Salud y Seguridad Laboral

» CONTENIDO 403-4 (2018)

SQM en su Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos se compromete a mantener una comunicación abierta y permanente con sus trabajadores, contratistas, clientes, accionistas, vecinos y autoridades informando periódicamente sobre su desempeño. En las operaciones, las comunicaciones con los trabajadores son establecidas a través de diferentes medios. SQM ha desarrollado e implementado procesos de comunicación, tales como inducciones, capacitaciones y entrenamientos, dirigidos a los trabajadores, donde se comunican e informan temas relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, tales como los accidentes o incidentes ocurridos, los riesgos laborales inherentes a los procesos y las medidas para su eficaz control, las situaciones de emergencias y su actuación ante la ocurrencia. Adicionalmente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, requiere que las operaciones desarrollen herramientas preventivas, destinadas a mantener una retroalimentación de información permanente, relacionado con las condiciones y acciones riesgosas que pueden causar daños a la salud de los trabajadores, las instalaciones y medio ambiente. Algunas de estas instancias son: diálogos de desempeño, inspecciones y observaciones planeadas, detecciones de peligro, confirmaciones de rol y proceso, entre otras.

Tenemos 13 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad vigentes, compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están compuestos por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente. Los representantes de la empresa son designados por ésta, mientras que los representantes de los trabajadores son elegidos mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. En esta elección participan todos los trabajadores de la empresa.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reúnen en forma ordinaria, una vez al mes; pero, pueden hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa. En todo caso, el Comité se reúne cada vez que ocurre un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a 40%. Se deja constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad funciona siempre que concurran un representante patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes patronales o de los trabajadores, los asistentes disponen, de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Funciones de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad, CPHS

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Certificación de Nivel Superior

Un nuevo hito alcanzó el equipo de trabajadores y trabajadores que componen el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Salar de Atacama, al certificarse en el nivel superior de la acreditación otorgada por la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, el que busca reconocer a aquellos organismos cuya gestión en seguridad y salud en el trabajo ha sido sobresaliente dentro de su organización, demostrando cumplimiento legal y compromiso con la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras.

En años anteriores la ACHS certificó a 113 comités paritarios a nivel de todas las organizaciones que se encuentran adheridas a la ACHS, y de ese total tan solo 18 empresas fueron certificadas a nivel superior (dos del ámbito minero). En esa línea, durante el 2022, solo cuatro CPHS han sido certificados en el Nivel Superior, siendo uno de ellos el Paritario de Salar, el cual viene a convertirse en el primer CPHS de la industria minera en certificarse en dicho nivel durante el 2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Formación en Seguridad y Salud Ocupacional

» CONTENIDO 403-5 (2018)

Realizamos cursos de capacitación y formación para los trabajadores en diversas materias, además de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro. El 100% de los empleados y contratistas que trabajan en lugares controlados por la compañía son capacitados en materias de seguridad. Los cursos se imparten de forma semanal y son dictados durante la jornada laboral, todos los trabajadores nuevos o de empresas externas que van a realizar trabajos en algún centro productivo de SQM, deben realizar los cursos introductorios y, específicos según la tarea que van a realizar. Los empleados, a su vez, según corresponda, o de acuerdo con su planificación anual y peligros de exposición evaluados, deben volver a realizar cursos, para reactualizar sus conocimientos. Por ejemplo: cursos de manejo a la defensiva, primeros auxilios o manejo de extintores, entre otros, tienen una vigencia de uno o dos años. Al final de cada curso, los alumnos son evaluados para verificar la comprensión de conceptos entregados.

Las capacitaciones que realiza la compañía son:

1. Curso de inducción mediante el cual se informa oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores sobre los riesgos de sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a las actividades de la compañía. Este curso de inducción especialmente informa acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en sus áreas de trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.
2. Cursos de capacitación en relación con riesgos específicos tales como: Radiación UV, Exposición ocupacional a ruido, Riesgo Psicosocial, TMERT, PLANESI.
3. Taller uso y manejo de extintores.
4. Primeros auxilios.
5. Técnicas de investigación de accidentes.
6. Orientación a la prevención de riesgos.
7. Conducción a la defensiva en vehículos livianos.
8. Uso de elementos de protección personal.
9. Difusión de políticas corporativas (alcohol y drogas, código de ética).
10. Difusión de Reglas Básicas de Seguridad.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

11 Reforzamiento de herramientas de control de riesgos HCR y ART.

12 Planes y subplanes de emergencia.

13 Hojas de Seguridad (HDS) de productos.

14 Protocolo de aislamiento y bloqueo de equipos.

15 Ergonomía y autocuidado en el trabajo.

16 Trabajo en altura física.

17 Bloqueo de energías.

18 Curso para integrantes de Comité Paritarios.

19 Prevención y control de incendios.

20 Manejo manual de cargas.

21 Emergencias y evacuación.

22 Supervisión y liderazgo en prevención de riesgos.

23 Manejo de sustancias peligrosas.

24 Cursos de Prevención de Riesgos COVID, entre otros.

El curso con más certificados fue Inducción en Gestión de Riesgos con 21.071 certificados, seguido por el curso de Manejo a la Defensiva con 6.069 certificados.

Programa de Formación de Líderes en Seguridad

El programa de formación busca empoderar a los líderes de las operaciones de yodo, para el uso de herramientas preventivas, reforzando sus competencias de comunicación e influencia. Este cuenta con 3 etapas:

1. **Escape Room/Role Playing:** Reflexionar acerca de cuál es el rol y responsabilidades que tiene un líder en materia de seguridad, así como las herramientas preventivas a usar en terreno para asegurar un trabajo bien hecho y bien seguro.
2. **Curso de Liderazgo:** Reconocer la importancia y funciones que tiene un supervisor dentro de una organización, con foco en la gestión de personas y retroalimentación.
3. **Formador de Formadores:** Apoyar la formación y especialización de operadores para que, desarrollen y potencien sus habilidades comunicacionales y de dirección de actividades de entrenamiento y capacitación.

Servicio Integral asesoría en Seguridad

Implementación de proyecto enfocado a la administración y desempeño en seguridad, que entrega apoyo y soporte para la mejora de métodos y programas para la gestión de riesgos operacional en las actividades del sistema de gestión de riesgos y de las actividades de M1.

Entre las actividades aplicadas se encuentran:

- **Tratamiento de Reforzamiento Comportamiento Seguro:** Talleres con el objetivo de relevar la seguridad como un valor propio en términos de autocuidado en los quehaceres y en la toma de decisiones de los trabajadores; promover el liderazgo en seguridad, vinculación con equipos de trabajo y el reforzamiento de habilidades blandas en la supervisión.
- **Encuesta Sistema de Gestión:** Encuesta aplicada a todos los trabajadores y supervisión con el fin de medir el nivel de comprensión, compromiso y expectativas del actual sistema de gestión de riesgos en aplicación.
- **Talleres de Autocuidado:** Talleres para promover la seguridad como un valor propio, con énfasis en el autocuidado en los quehaceres a través de la Sico-educación para generar conciencia en la influencia personal, asimismo, promover la mejora de la comunicación y escucha para fortalecer el liderazgo en seguridad.

Estrategia de Seguridad para Prevenir Lesiones Graves y Fatales

La estrategia de lesiones graves y fatales consiste en identificar y analizar en los accidentes con consecuencias graves o fatales y aquellos accidentes/incidentes que tuvieron ese potencial, aun cuando sólo resultaron en una lesión leve. Luego identificar y gestionar los precursores asociados a los accidentes e incidentes mediante la identificación de las situaciones de alto riesgo, se espera la implementación de medidas de control efectivas, y el desarrollo de una cultura que garantice su aplicación y sustentación.

Certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad Vial

Mediante la implementación y certificación de ISO 39001:2012, que es la norma internacional para el Sistema de Gestión de la Seguridad Vial, buscamos que nuestros procesos de transporte terrestres de productos sean seguros y reducir al mínimo el riesgo de lesiones o muertes causadas por accidentes de tránsito, tanto para nuestros trabajadores como para la comunidad.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestro Desempeño en Seguridad

» CONTENIDO 403-9 (2018)

Tasa de Frecuencia con Tiempo Perdido (CTP)

Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

Tasa de Gravedad

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Principales tipos de lesiones por accidente laboral:

1. Contusión
2. Quemadura
3. Fractura
4. Corte
5. Esguince
6. Irritación

Principales peligros que han provocado lesiones por accidentes:

1. Operaciones de equipos y vehículos
2. Manipulación de sustancias peligrosas
3. Contacto con energías
4. Trabajos en altura
5. Operaciones de levante e izaje

Medidas de Control

Las medidas definidas e implementadas para gestionar los peligros y minimizar sus riesgos, basándose en la jerarquía de control de riesgos, están asociadas con administración, rediseño, la eliminación, elementos de protección personal, segregación y sustitución.

Principales medidas adoptadas:

I. Eliminar la exposición a línea de fuego, mejorar la calidad de identificación de peligros y avaluación de riesgos. Instructivos y estándares establecidos, reevaluándolos cada vez que cambien las condiciones del trabajo.

II. Uniones de sistemas de transferencia bajo presión, se debe contar con dispositivos de seguridad que impidan desconexiones accidentales.

III. Fortalecer controles y nunca dejar inoperable un mecanismo de seguridad.

IV. Previo a iniciar la conducción se debe verificar la inexistencia de peatones y obstáculos, conducir sólo vehículos revisados y autorizados, conocer y respetar el Reglamento de Tránsito y Trasporte, ejecutar la inspección de pre-uso de los vehículos o equipos.

V. Operar equipos respetando los límites de carga máxima.

VI. Respetar las velocidades máximas establecidas, conduciendo siempre a una velocidad razonable y prudente de acuerdo a las condiciones del entorno.

VII. Verificar que los equipos de izaje y accesorios estén certificados e inspeccionados.

VIII. Contar con todos los elementos de protección personal apropiados para trabajar en áreas y tareas que involucren alta temperatura.

IX. Aislar todas las energías identificadas en su fuente de origen, comprobar que está bloqueado el equipo y/o circuito correcto, probar que la energía del circuito a intervenir está en cero y no existe energía residual.

X. Conocer los riesgos y condiciones para la manipulación y almacenamiento de sustancias peligrosas.

XI. Aislar el sector de trabajo y su proyección hasta niveles inferiores, utilizar porta herramientas para evitar su caída, ejecutar la inspección de pre-uso de los sistemas y equipos de trabajo en altura, usar plataformas de trabajo certificadas.

XII. Transitar por lugares habilitados.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Enfermedades Profesionales y Expuestos

» CONTENIDO 403-10 (2018)

Quienes trabajan en la industria pueden estar expuestos a posibles agentes contaminantes y potenciales riesgos en materia de salud, elementos que buscamos abordar para proteger a todos los trabajadores de SQM. Contamos con una evaluación de riesgos permanente, lo que nos permite diseñar medidas para que nuestros trabajadores estén en buenas condiciones de salud física y mental. Tenemos planes para el monitoreo, control y reducción de la exposición a todos los agentes que nuestros trabajadores están expuestos.

Con respecto a las enfermedades profesionales en los trabajadores de empresas contratistas, estas se gestionan en el Programa de Prevención de Riesgos de nuestras Operaciones (establecido por contrato) que está alineado con el Sistema de Gestión Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo de SQM. Además, nos preocupamos de realizar controles enfocados a que dichas empresas informen sus riesgos laborales a sus trabajadores, que tengan y utilicen los equipos de protección personal, entre otros.

En cuanto a la exposición de trabajadores propios y contratistas a agentes contaminantes bajo OSHA en nuestras operaciones -Salar de Atacama, Planta Química de Litio Carmen, Nueva Victoria, Coya Sur y Pedro de Valdivia-, se han identificado los siguientes: corrosivos, hepatoxinas, nefrotoxinas, neurotoxinas, sensibilizadores, carcinógenos, mutágenos y reprotoxinas. Las medidas de control implementados para, prevenir enfermedades profesionales y la exposición a los distintos agentes contaminantes, se realizan en conjunto con el Organismo Administrador de la Ley, en nuestro caso la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS. A través de esta institución se coordinan las evaluaciones ambientales a las que pueden estar expuestos los trabajadores, definiendo así los grupos de exposición similar, evaluaciones cualitativas, evaluaciones cuantitativas en caso de requerirse, programas de vigilancia si es que aplica de acuerdo con los niveles de exposición obtenidos en los informes realizados por ACHS.

Se ha privilegiado la implementación de medidas de tipo ingenieril, como, por ejemplo, campañas de extracción forzada en laboratorios. En el caso de plantas, el manejo se realiza en lugares abiertos y ventilados y siempre utilizando los elementos de protección personal adecuados según el agente. En el caso de la protección respiratoria se utilizan de referencia las guías técnicas del Instituto de Salud Pública de Chile y las recomendaciones generadas en los informes de ACHS, mencionados anteriormente.

Enfermedades Profesionales de Empleados Propios

	2022	2021	2020	2019
Número de fallecidos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales (legislación chilena)	8	0	2	1
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables (OSHA)	-	-	-	-
Casos registrados por diagnóstico Covid-19	6	25	15	-
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales	Covid-19 Hipoacusia bilateral	Covid-19	Hipoacusia Covid-19	Silicosis

Principales dolencias y enfermedades laborales:

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Etica y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Con respecto a la exposición de agentes contaminantes bajo la legislación nacional, contamos con los siguientes:

Iniciativas por la Seguridad y Salud Ocupacional

Reconocimiento AENOR por Seguridad Vial Norma ISO 39001:2012

SQM es la primera empresa minera reconocida por la entidad internacional AENOR, por contar con un sistema de gestión de seguridad vial conforme a la Norma ISO 39001:2012, norma que regula el buen manejo del transporte terrestre dentro de un sector industrial.

Esta certificación internacional aplica a la gestión de transporte terrestre de productos para usos industriales, fertilizantes, farmacéuticos junto con el transporte de litio y sus derivados en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, abarcando a las vías que unen a sus distintas operaciones.

Entre los puntos destacados dentro del proceso de certificación, figuran el centro de entrenamiento para brigada de emergencia de Coya Sur en María Elena en la Región de Antofagasta, que gracias a su infraestructura simula las condiciones operacionales de esta planta de procesos, lo que permite la evaluación y el mejoramiento por parte de los equipos de trabajos encargados de esta labor.

Destaca, además, el sistema de gestión vial de SQM, el cual presenta importantes logros en materia de controles en relación con los requisitos establecidos para certificar en ISO 39001. Junto con esto se reconoce el aporte de la matriz de riesgos y oportunidades en relación con factores de desempeño intermedios, entre otros puntos.

> En el marco del reconocimiento nacional RAEV, impulsado por la startup Migtra y la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (Conaset), se galardonó a la compañía y la asociación de Transportistas y Dueños de Camiones de Tocopilla (Agretoc) en la categoría de “La Flota Más Segura de Chile 2021”.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

SQM y su Flota Eléctrica Más Grande y Diversa de la Minería en Chile

En 2022 comenzamos a operar la flota eléctrica más grande y diversa de la Minería Nacional, junto a las marcas asociadas Viggo, GreandLeasing, Transportes CVU y Andes Motor, iniciativa que se enmarca en nuestro compromiso por avanzar en materia de sostenibilidad y disminución de emisiones de CO_2, el cual está asociado a alcanzar la carbono neutralidad en todos sus productos al año 2040.

La flota de 34 vehículos entre buses de pasajeros, minibuses, camionetas, Garitas móviles solares, el primer camión eléctrico de alto tonelaje, entre otros; buscan descentralizar la electromovilidad instalándola en el norte de Chile cubriendo las regiones de Antofagasta y Tarapacá, focalizándose en áreas operativas de nuestras faenas y en el traslado de trabajadores y trabajadoras de SQM que viven en todo el territorio nacional.

Con este hito, la compañía continúa dando importantes pasos en esta materia, donde destaca su participación en el acuerdo nacional público – privado por la electromovilidad, y la obtención del Sello Giro Limpio, convirtiéndose en la primera empresa minera en obtener esta certificación.

Protección Auditiva Electrónica

Con el fin de evitar la sobreprotección del trabajador cuando está en ambientes bajo los 82 decibeles y protegerlo cuando se sobrepase este valor, se adquirió equipos de protección auditiva marca Honeywell modelo Bilsom Impact, un tipo de equipo electrónico, que por medio de unos micrófonos en el exterior, capta el ruido y a través de un chip y parlantes interiores realiza la modulación del ruido al interior.

La medida busca proteger el 100% del tiempo al trabajador que se encuentra en las diferentes plantas de la faena de Salar de Atacama y Planta Química de Litio Carmen.

Esta iniciativa evita que los trabajadores deban retirarse sus elementos de protección personal al pasar de un ambiente a otro con diferente exposición.

Cambio de Aceite Lubricante a Tipo Sintético

Se realizó cambio del tipo de aceite de uno de tipo mineral a otro sintético. Esto permite aumentar los periodos de cambio de aceite en los equipos, pasando de 2.500 horas a 10.000 horas de uso, reduciendo así el consumo anual de aceite y además, reduciendo la exposición de los trabajadores al ruido y esfuerzo que se requieren los cambios de aceite en cada uno de los equipos. A futuro se busca incorporar aceites sintéticos con nanotecnología que permitan aumentar a 25.000 horas de uso del aceite.

Recolectores de Polvo en Envasado de Carbonato, Planta Química de Litio Carmen

Para disminuir el polvo en suspensión, se instalaron recolectores de polvo en silos y áreas de soplado de maxisacos del área de envasado de carbonato. Pese a que el producto no genera deterioro de la salud de acuerdo a la evidencia disponible, la medida tiene carácter preventivo.

Reconocimientos en Seguridad

En la Región de Tarapacá, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad Plantas de Yodo de Nueva Victoria, fue reconocido por el Consejo Regional de Seguridad Minera, CORESEMIN por los comportamientos seguros y la aplicación de herramientas de seguridad.

Además, fueron condecorados el vicepresidente de Operaciones Mineras y Lixiviación; el jefe del departamento de Riesgos Operacionales de la operación Nueva Victoria de SQM, por su destacada gestión y liderazgo en seguridad durante el presente año.

El puerto de Tocopilla también fue reconocido por su gestión en seguridad. En esta oportunidad, por lograr más de dos años sin accidentes con tiempo perdido. Por esta razón, la Asociación Chilena de Seguridad reconoció este logro y resaltó la gestión preventiva desarrollada en Tocopilla durante este período, además de destacar por su labor en la correcta implementación de protocolos MINSAL y estrategia LGF (lesiones graves o fatales).

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cadena de Valor y Sostenibilidad

06

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cadena de Valor y Sostenibilidad

En SQM somos responsables de entregar productos de calidad que cumplan estrictamente con los estándares comprometidos y la normativa aplicable, así como otorgar atención y servicio oportuno a nuestros clientes y consumidores, a través de un riguroso Sistema de Gestión de Calidad. Asimismo, estamos comprometidos a promover los derechos humanos, el trato justo y la protección del medioambiente en toda nuestra cadena productiva.

En nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos nos comprometemos a:

- Promover y propender un abastecimiento responsable y sostenible
- Respetar y promover los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestra cadena de abastecimiento, incluidos los consultores, contratistas, distribuidores, contratistas independientes, subcontratistas y mayoristas.
- Entregar a nuestros clientes productos de calidad que cumplan estrictamente con los estándares comprometidos y con las normativas de seguridad aplicables.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Proceso Productivo

» CONTENIDO 2-6

Proceso Cloruro de Potasio/litio

CLORURO DE POTASIO

HIDRÓXIDO DE LITIO

CARBONATO DE LITIO

Procesos realizados total o parcialmente en: Salar de Atacama y Planta Química de Litio Carmen.

Procesos realizados en: Salar de Atacama.

Proceso Sulfato de Potasio

SULFATO DE POTASIO

Procesos realizados en: Salar de Atacama.

Proceso Nitratos

NITRATO DE POTASIO

Proceso realizado total o parcialmente en: María Elena, Pedro de Valdivia y Nueva Victoria.

Proceso Yodo

YODO

Proceso realizado total o parcialmente en: María Elena, Pedro de Valdivia, Coya Sur y Nueva Victoria.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Clientes

» CONTENIDOS 2-6/ 2-25/ 3-3

Mantenemos una comunicación constante con nuestros clientes, velando por la transparencia y la colaboración, con el objetivo de asegurar el abastecimiento responsable de nuestros productos. Adicionalmente, creemos firmemente que el desarrollo de ellos es fundamental para el progreso humano, por esta razón nos comprometemos a realizar los mayores esfuerzos para asegurar una baja huella ambiental de nuestros productos, así como a realizar esfuerzos continuos para incrementar la eficiencia en el uso de los mismos y avanzar hacia la reducción del impacto en el ciclo de vida completo de éstos.

En tal sentido, facilitamos y promovemos el diseño, uso, reutilización, reciclaje y eliminación de envasado y residuos de manera responsable, en relación con nuestros productos a lo largo de nuestra cadena de valor.

Como parte de nuestro compromiso de responsabilidad con la salud y seguridad de nuestros trabajadores, de la comunidad y el medio ambiente, nos comprometemos a la permanente búsqueda y evaluación de alternativas más seguras que reemplacen a las sustancias peligrosas que puedan requerir nuestras operaciones, promoviendo su sustitución.

Nuestros ejes de trabajo incorporados en la Política de Sostenibilidad son:

- Asegurar la calidad de nuestros procesos y productos/ servicios a través de una gestión y análisis de riesgos.
- Contar con un canal de reclamos, consultas y requerimientos disponible y de fácil acceso.
- Generar información permanentemente actualizada a nuestros clientes sobre la sostenibilidad de nuestros productos y sus efectos potenciales en la salud y seguridad.
- Generar índices de satisfacción de clientes que incorporen una alta representatividad.
- Desarrollar programas de investigación y desarrollo que respondan a las necesidades de nuestros clientes.
- Mantener mecanismos de relacionamiento continuo con nuestros clientes para la comprensión y atención de sus necesidades, también de otros clientes en la cadena de suministro de nuestros productos.

Sistema de Gestión de Clientes

Contamos con una plataforma tipo CRM, Customer Relationship Management, en español, gestión de relación con los clientes, para atender a los clientes, su aplicabilidad dependiendo de las distintas líneas de negocios. En el CRM, se manejan tres módulos y dos de ellos están relacionados con la gestión de clientes: módulo de ventas y módulo de servicios.

Los nuevos clientes, son registrados en el sistema Via SQM "Terceras Partes" donde el equipo de compliance revisa que no mantenga una relación laboral con SQM o con alguna entidad que pertenezca o que es controlada por SQM. Adicionalmente, se revisa si ha tenido contrato o se contratará para suministrar servicios o productos a SQM o para realizar actividades comerciales con o en representación de la compañía. Con la aprobación de compliance el cliente es creado en SAP, donde queda habilitado para la emisión de órdenes de compra o pedidos de venta. Una vez creado en SAP, la información es replicada en forma automática al sistema de gestión de clientes.

En cuanto a las condiciones de pago, se le puede ofrecer a las clientes alternativas, como línea de crédito con una aprobación previa del área de finanzas, cartas de crédito, contratos, entre otros.

En el módulo de ventas del CRM se gestionan las cuentas de los clientes, listas de precios, información relacionada con sus contactos, contratos, documentos legales o regulatorios de los productos suministrados, también se hacen los seguimientos de las actividades como llamadas, reportes, reuniones y cotizaciones.

En el módulo de servicio del CRM el equipo de servicio al cliente trabaja diariamente para gestionar los requerimientos como: ventas, pedidos de ventas, reclamos, requerimientos genéricos, a través del correo customer.care@sqm.com.

El intercambio de información con los clientes es fluido, ellos nos auditan de forma permanente en diferentes materias, como: la calidad de los productos, producción, sostenibilidad, derechos humanos, entre otros. Algunos optan por visitar nuestras operaciones, producto de la pandemia las visitas se han realizado de forma remota utilizando la tecnología disponible.

Asimismo, en litio se respondieron 64 cuestionarios de clientes. También se realizaron 3 auto auditorías que se encuentran en proceso de revisión por el cliente.

En nuestra línea de negocios yodo, se respondieron 21 cuestionarios y no se realizó visita de clientes a la operación. Cabe mencionar que en esta línea de negocios se realizó 1 auditoría por cliente vía remoto, donde no se encontraron no conformidades.

Con respecto a químicos industriales, se respondieron 9 cuestionarios de clientes y, en potasio, se respondieron 3.

Satisfacción de Clientes

Para saber sobre la satisfacción de nuestros compradores, se les realizan visitas regulares por parte del equipo de ventas presentes en los principales mercados. Después de cada visita se realiza un informe que se envía a la gerencia comercial respectiva, donde se registran los temas tratados durante la reunión, incluyendo los relativos a la satisfacción del cliente, cuando corresponda.

Durante el 2022, destacamos que todas nuestras líneas de productos alcanzaron sobre el 95% de satisfacción de clientes, destacando en particular nuestras líneas de litio, yodo y nitratos que alcanzaron el 99% de satisfacción, seguida muy de cerca por químicos industriales, que alcanzó un 98% de satisfacción.

La tasa de satisfacción se determina actualmente por el porcentaje de productos dentro de una línea de negocios, en la cual los clientes reportan tener algún tipo de problema, en comparación con las ventas en el mismo período.

Año	Litio	Yodo	Nitratos	Químicos Industriales	Potasio	Total SQM
2022	99%	99%	99%	98%	95%	**97,78%**
2021	99%	99%	97%	100%	97%	**97,32%**
2020	97%	97%	94%	97%	91%	**93,20%**
2019	91%	96%	100%	100%	97%	**98,40%**
2018	99%	100%	86%	94%	91%	**89,10%**

Nota: Considera una cobertura del 100% de las ventas de cada año.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión de Reclamos

» CONTENIDO 418-1

También realizamos gestión de nuestros reclamos, y contamos con un "Procedimiento de Reclamo de Cliente", el cual tiene por objetivo definir los pasos a seguir ante un reclamo de cliente. Los reclamos son registrados y gestionados en el sistema de gestión de clientes de las distintas áreas comerciales; litio, yodo y nitratos y potasio. El proceso, desde la creación del reclamo hasta la respuesta final al cliente, es de 25 días hábiles para nitratos, potasio y químicos industriales, y de 15 días hábiles para litio y yodo.

Con respecto al proceso de investigación del reclamo, se debe entregar una respuesta preliminar en un plazo no mayor a 5 días hábiles para litio, yodo y de 7 días hábiles para nitratos y potasio. Además, se debe realizar un informe final que debe contener lo siguiente:

- Las hipótesis que permitan establecer las posibles causas que generaron el problema. Estas hipótesis pueden ser aceptadas o rechazadas con su debido fundamento y verificación e ingresadas en el sistema de gestión de reclamos.
- Las causas raíz que permitan establecer el problema que generó el reclamo, ingresadas en el sistema de gestión de calidad.
- Las acciones correctivas para las desviaciones identificadas como causas raíz, junto a los responsables y fechas de implementación propuestas luego de la investigación, ingresadas en el sistema de gestión de reclamos.

Una vez cerrado el proceso de investigación, el creador del reclamo debe generar el informe final y enviarlo al cliente con copia al Product Manager y Jefe Gestión Calidad. Posteriormente, el reclamo se cierra por el creador, el Product Manager o el Jefe de Gestión de Calidad.

En caso de que el cliente no esté conforme con el informe final, el área de ventas tendrá la responsabilidad de definir las acciones a seguir. Cabe mencionar, que el área de Gestión de Calidad es la responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas comprometidas en los reclamos.

Línea de Negocio	Reclamos Totales Recibidos	Estado de los Reclamos Recibidos			
		Cerrados	Cierre Parcial	En Investigación o Activos	En Reporte
Litio	51	35	1	9	6
Yodo	16	13	0	1	2
Nitratos	157	111	0	46	0
Potasio	18	3	0	15	0
Químicos industriales	20	9	0	11	0

Se debe destacar, que no se cuenta con reclamaciones relacionadas a la privacidad y pérdida de datos de los clientes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Etiquetado y Evaluación de la Seguridad y Salud de los Productos

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 416-1/ 416-2/ 417-1/ 417-2

No contamos con un procedimiento de gestión de sustancias peligrosas enfocado a generar alternativas que ejerzan un menor impacto sobre los seres humanos o el medio ambiente, dada la naturaleza y uso de los productos que comercializamos. Sin embargo, nos preocupamos de mantener actualizada la información relativa a peligros y riesgos de los productos y de tener una comunicación de peligros actualizada a través de hojas de seguridad y etiquetado.

La compañía presenta la información relativa a la comunicación de peligros de acuerdo con los estándares internacionales comúnmente basados en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos. Todos nuestros productos cuentan con su respectiva hoja de datos de seguridad, la cual incluye el contenido de los ingredientes que podrían generar un impacto a la salud o al medio ambiente. Este documento presenta, además, las condiciones de uso seguro del producto y disposición.

También, se monitorea los avances regulatorios y técnicos para la identificación de sustancias de alta preocupación de acuerdo con los criterios del Reglamento (EC) 1907/2006. Cada materia prima utilizada es evaluada en términos de su clasificación de peligro para evaluar el impacto en la clasificación final del producto. Las hojas de datos de seguridad son la herramienta de comunicación de evaluación de los peligros.

Nuestros clientes internos solicitan la generación de hojas de datos de seguridad para nuevos productos en una plataforma exclusiva para este propósito de manera de dejar evidencia y respaldo del proceso.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Litio y Yodo

La compañía cuenta con un flujo de actualización de artes y etiquetas que establece incluir información en etiquetado de acuerdo con los requerimientos regulatorios de los mercados de destino:

El 100% de los productos litios y yodo están cubiertos y evaluados en relación con el cumplimiento de los procedimientos descritos anteriormente, son clasificados como peligrosos para la salud de acuerdo al Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA) y han sido objeto de evaluación de riesgos de acuerdo a la normativa REACH que es reglamento de la Unión Europea.

El 100% de los productos derivados del litio y yodo cuentan con sus respectivas hojas de seguridad, las cuales se actualizan periódicamente. En el 2022, se actualizó el 12% de las hojas de seguridad de litio.

En cuanto al análisis de sustancias químicas, los productos terminados de yodo y litio no contienen SEP - sustancias extremadamente preocupantes- de acuerdo a REACH; no contienen sustancias químicas clasificadas como extremadamente peligrosas o altamente peligrosas por la OMS y; el carbonato de litio está listado en la Propuesta 65 de California, no realizándose ningún análisis en particular con la propuesta 65 en el 2022.

Para los productos terminados de yodo y litio no se realiza el análisis de la estrategia y métodos para desarrollar procesos y sustancias químicas alternativos que reduzcan o eviten el uso de sustancias que puedan suscitar la preocupación de los consumidores, los clientes, los organismos reguladores u otros interesados por la salud humana o el medioambiente.

Nuestros productos de yodo contienen los siguientes peligros ambientales según el Sistema de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos del Sistema Mundialmente Armonizado (SMA): toxicidad aguda categoría 4, irritación ocular categoría 2, irritación dérmica categoría 2, STOT SE categoría 3, STOT RE 1, toxicidad acuática categoría 1.

Durante 2022 no se registraron incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios relacionados a los impactos de los productos y servicios en la salud ni sobre información y etiquetado de productos que dieran lugar a multas o sanciones en el caso del Litio y Yodo.

Nutrición Vegetal de Especialidad, Potasio y Químicos Industriales

La línea de productos de nutrición vegetal de especialidad está sujeta a los controles generales de productos químicos, así como también a la regulación sectorial aplicable a los fertilizantes. En Europa, los fertilizantes se encuentran regulados por el Reglamento 2003/2003 relativo a los abonos, el cual fue reemplazado el año 2022 por el Reglamento (UE) 2019/1009.

De manera general, los productos químicos comercializados en Europa están sujetos al Reglamento (CE) 1907/2006 sobre registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y mezclas químicas y el Reglamento (CE) 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Adicionalmente, el nitrato de potasio y el nitrato de sodio, así como otros compuestos nitrogenados, y los fertilizantes con base a ellos se encuentran bajo el alcance del Reglamento (UE) 2019/1148 sobre la comercialización y utilización de precursores de explosivos.

En Estados Unidos, los fertilizantes se encuentran regulados de acuerdo con las disposiciones de cada estado. A nivel federal se encuentran regulados por el Hazard Communication Standard, HCS, de la OSHA y la Ley de Control de Sustancias Tóxicas, TSCA, y en particular el nitrato de potasio y nitrato de sodio se encuentran bajo el alcance del Chemical Facility Anti-Terrorism Standards , CFATS. El transporte de estos productos a nivel marítimo se encuentra regulado por el Código IMDG y el Código IMSBC.

El 100% de los productos están cubiertos y evaluados en relación con el cumplimiento de los procedimientos y regulaciones descritas anteriormente.

Puede darse que algunos de nuestros productos puedan contener boro, en la forma de ácido bórico, como impureza o como un elemento deseado. Los niveles de boro son monitoreados durante la producción. Cuando sus niveles de impureza o ingrediente intencional exceden los límites basados en el Sistema Mundialmente Armonizado los productos son clasificados y etiquetados como tal para comunicar el peligro asociado a estos productos.

Con respecto al análisis de la estrategia y métodos para desarrollar procesos y sustancias químicas alternativos que reduzcan o eviten el uso de sustancias que puedan suscitar la preocupación de los consumidores, los clientes, los organismos reguladores u otros interesados por la salud humana o el medioambiente, los posibles contaminantes son monitoreados durante su producción y además se realizan estudios anuales para la evaluación de metales pesados. La compañía ha desarrollado productos en forma de prill que permiten reducir su peligro debido a las características comburentes de los productos en base a nitratos, lo cual se ajusta a los principios de química verde, diseño de producto seguro, en inglés designing safer chemicals.

Parte de nuestros productos contienen los siguientes peligros ambientales según el Sistema de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos del Sistema Mundialmente Armonizado (SMA): toxicidad reproductiva e irritación ocular 2. Por otra parte, cabe mencionar que los productos catalogados como peligrosos se le hace una evaluación de seguridad química, y en algunos casos, dependiendo del producto, se realiza dicha evaluación a sus componentes. Los productos catalogados como no peligrosos no están sujetos a evaluación de seguridad química.

En el caso de incumplimiento de códigos voluntarios relacionados a la información y etiquetado de productos, se identificó un incumplimiento del uso del sello OMRI de acuerdo a las reglas de uso establecidas por la certificadora en la hoja técnica de los productos allganic nitrogen plus y allganic potassium, por cuanto se presentaron diferencias en el nombre del producto certificado. Por otro lado, las reglas de uso mencionan que para indicar que se cuenta con sello OMRI se debe redactar como “listado en OMRI y no “certificado por OMRI” como aparecía en las fichas técnicas y la página web. El incumplimiento dio lugar a una advertencia, no dando lugar a multas o sanciones. En cuanto a las normativas o códigos voluntarios relacionados a los impactos de los productos y servicios en la salud, no hubo incumplimientos durante el período reportado.

Nuestras Certificaciones y Alianzas

» CONTENIDO 2-28

Certificaciones

ISO 9001:2015

Para todas las líneas de negocios la compañía mantiene implementada la certificación internacional independiente ISO 9001:2015, para los procesos productivos y de comercialización de yodo, carbonato de litio e hidróxido de litio.

- Nuestras instalaciones de producción de yodo y derivados han calificado de acuerdo con el programa ISO- 9001:2015. El último proceso de recertificación se aprobó en noviembre de 2020.
- El programa de validación de calidad de producción y comercialización de carbonato de litio ha sido certificado de acuerdo con ISO 9001: 2015 desde septiembre de 2018.
- El programa de validación de calidad de producción y comercialización de hidróxido de litio ha sido certificado de acuerdo con ISO 9001: 2015 desde septiembre de 2018.
- La producción y comercialización de nitratos de potasio, nitrato sodio y fertilizantes solubles están certificados bajo el estándar de calidad ISO 9001:2015.
- Los procesos de Tocopilla relacionados con la recepción, manejo, almacenamiento y embarque de nitratos a granel/ embalados producidos en Coya Sur son certificados de acuerdo con la norma de calidad ISO 9001:2015.

Todas estas certificaciones han sido realizadas por la organización externa TÜV Rheinland.

ISO 14001:2015

Norma de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) que consigue que las empresas puedan demostrar que son responsables y están comprometidas con la protección del medio ambiente, a través de la gestión de los riesgos medioambientales que puedan surgir del desarrollo de la actividad empresarial. Durante 2022, completamos la fase 2 del proceso de certificación en las operaciones de Salar de Atacama y en la Planta Química de Litio Carmen. En Puerto Tocopilla, mediante una auditoría se verificó el cumplimiento de los requisitos recogidos en la norma, considerando como ámbito de aplicación las Operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de Nitrato de Potasio, Nitrato de Sodio y Fertilizantes.

ISO 39001:2012

Norma internacional para Sistema de Gestión para la Seguridad Vial, que permite ayudar a las organizaciones a reducir, y en última instancia eliminar, la incidencia y riesgo de las muertes y heridos graves derivadas de los accidentes de tránsito. SQM es la primera empresa minera reconocida por la entidad internacional AENOR, por contar con un sistema de gestión de seguridad vial conforme a la Norma.

ISO 50001:2018

Normativa internacional que tiene como objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de energía, cuyo propósito es el de permitir una mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar apunta que las organizaciones mejoren continuamente la eficiencia, los costos relacionados con energía, y la emisión de gases de efecto invernadero. Actualmente continuamos con el proceso de implementación de la ISO en el Salar de Atacama y Nueva Victoria para apoyar las metas de descarbonización asociadas a sistemas de gestión de energía.

ISO 45001:2018

Norma internacional para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales. Durante 2022, completamos la fase 2 del proceso de certificación en las operaciones de Salar de Atacama y en la Planta Química de Litio Carmen, donde ambas lograron la certificación a inicios del 2023.

NCh 3262

La NCh 3262 (2012) de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, es una norma de cumplimiento voluntario que puede ser implementada en cualquier organización. Para incorporar la perspectiva de género en las empresas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, recomendó a todos los países la generación de programas en certificación de sistema de gestión de equidad de género. Cabe mencionar que aprobamos la certificación de la NCh 3262, para nuestras oficinas en Santiago, que establece los requisitos de instaurar un sistema de gestión para incorporar correctamente la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para el 2023 esperamos certificar nuestras oficinas en Antofagasta.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Conducta Responsable

Responsible Care, o Conducta Responsable, es el compromiso voluntario por el cual las empresas químicas se obligan a gestionar responsablemente los procesos de producción, manejo, distribución, uso y disposición de sus productos, con el objeto de obtener las mejores condiciones de salud y seguridad para las personas y la más adecuada protección del medio ambiente y los bienes de la comunidad. SQM tiene esta certificación internacional aplicada a la industria química desde 2013, con una re- verificación anterior en 2016 y 2019. En septiembre del 2022 se llevó a cabo un nuevo proceso de re-verificación en SQM Nueva Victoria por miembros de la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile, ASIQUIM. Producto de esta nueva y exitosa auditoría, desarrollada en modalidad híbrida -presencial y en línea-, se extiende por tres años más hasta 2025. El proceso de planta de yodo en la faena, obtuvo el nivel máximo de acreditación, ascendiendo al nivel 1. Esto deja a la operación de la planta de yodo de Nueva Victoria como líder dentro de la industria química por sus buenas prácticas relacionadas con calidad; sustentabilidad: seguridad y salud ocupacional, y responsabilidad social.

Certificación Protect & Sustain, Calificación Stewardship Excellence

Contamos con la certificación de la Asociación Internacional de Fertilizantes, IFA, bajo la cual nos comprometemos con la administración responsable y segura de sus productos, cubriendo aspectos de calidad, salud y seguridad ocupacional, seguridad industrial y medioambiente, durante las distintas etapas del ciclo de vida del producto. Para esta certificación los principios IFA SHE se cotejan con la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos de SQM, correlación clave para dar cumplimiento a los estándares definidos por el programa de Protect & Sustain. Las áreas de SQM certificadas comprenden a la producción, desarrollo de productos y despacho de fertilizantes en las operaciones de Salar de Atacama, Coya Sur, Antofagasta, Santiago y Puerto de Tocopilla. En 2019 se realizó la auditoría de recertificación IFA Protect&Sustain, logrando la calificación Stewardship Excellence, la que es válida por 3 años.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Ecovadis

Somos parte de las 600 empresas multinacionales que trabajan con Ecovadis para contribuir a la sostenibilidad, gestionando los riesgos, reduciendo costos e impulsando la innovación en nuestros procesos. Ecovadis es un proveedor de calificaciones de sostenibilidad, con metodología basada en las normas internacionales. A través de esta certificación nos comprometemos con un mejor desempeño en sostenibilidad mediante 21 indicadores en cuatro temas: medio ambiente; prácticas laborales y derechos humanos; ética; y compras sostenibles. Actualmente tenemos medalla Silver que corresponde al percentil 25 de las mejores puntuaciones.

CDP

Es una organización sin fines de lucro que dirige el sistema de divulgación global para inversores, empresas, ciudades, estados y regiones, con el fin de gestionar su impacto en el medioambiente. Se considera internacionalmente a CDP como uno de los informes ambientales más completo sobre la acción corporativa y de la ciudad. A través de esta certificación nos comprometemos a identificar y abordar los riesgos crecientes y encontrar nuevas oportunidades de acción para contribuir a una industria sostenible. Nos evaluamos en Proyecto de Divulgación de Carbono, CDP, donde obtuvimos la categoría B, que está en la banda de gestión superior al promedio de la región sudamericana (C) y superior al promedio del sector Químicos (-B).

HuellaChile

Participamos en HuellaChile donde manifestamos nuestro interés a dar cumplimiento de manera voluntaria a una serie de compromisos, entre ellos, la medición de los gases de efecto invernadero y su registro en el Sistema Sectorial “Huella de Carbono” en Ventanilla Única del Registro de Emisiones y Transferencia de Contaminantes, RETC, del Ministerio de Medio Ambiente. HuellaChile es una iniciativa que nace del Ministerio de Medio Ambiente que busca fomentar la gestión de gases de efecto invernadero en organizaciones públicas y privadas para la mitigación de GEI del país.

ECOPORTS

La certificación ECOPORTS es la iniciativa medioambiental más importante del sector portuario europeo y como tal ofrece una serie de herramientas para la gestión ambiental basadas en pautas EcoPorts PERS, estándares globales y de carácter voluntario con exigencias que van más allá de lo normativo. Nuestro compromiso es identificar los riesgos ambientales para comparar nuestra puntuación con la media europea, permitiéndonos recibir consejos de expertos y recomendaciones personalizadas de ECOPORTS. Durante el 2022 comenzamos con el proceso de la Certificación la cual esperamos obtener en 2023.

Giro Limpio

Es un programa nacional voluntario, administrado por la Agencia de Sostenibilidad Energética, que busca certificar y reconocer los esfuerzos realizados por las empresas de transporte de carga en el ámbito de la sostenibilidad y la eficiencia energética. Además, el programa Giro Limpio certifica a las empresas generadoras de carga que prefieran a los transportistas certificados Giro Limpio, contribuyendo así a reducir el consumo energético y las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y de otros contaminantes locales que afectan la salud de las personas, disminuyendo el impacto ambiental de las diversas cadenas de valor en nuestro país. Logramos la Certificación Giro Limpio, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de CO_2 en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva.

IRMA

El estándar Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) entrega un marco para desarrollar procesos responsables en nuestra cadena de valor, a través del ciclo de vida minero. En septiembre de 2020 comenzamos en el Salar de Atacama la autoevaluación para identificar el grado de alineamiento y el diseño de nuestro plan de trabajo. Este estándar contribuye en un análisis de 26 materias y sus requisitos basados en 4 principios: Integridad de la Empresa, Planeación y Gestión de Legados Positivos, Responsabilidad Social, y Responsabilidad Ambiental. A través de esta certificación buscamos impulsar un cambio en la forma de hacer minería, enfocados en un proceso productivo sostenible que genere un impacto positivo en el ámbito social y medioambiental. En 2022 continuamos con el proceso de certificación y completamos la fase 2 de la auditoría de certificación en la operación del Salar de Atacama. Esperamos recibir el informe final en los próximos meses.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Alianzas

Global Battery Alliance

Adherimos a Global Battery Alliance, GBA, para trabajar por una cadena de suministro de baterías sostenible, asumiendo un compromiso público y transparente con los principios de esta alianza. Entre quienes suscribieron a este acuerdo, están representantes de la industria minera, química, de baterías, automotriz, energética y otras organizaciones internacionales; SQM, es la única empresa que produce carbonato e hidróxido de litio.

Pacto Global

Adherimos a esta red de Pacto Global y asumimos el compromiso de integrar el concepto de sostenibilidad, mediante la implementación de los 10 Principios. Anualmente, a través de una Comunicación de Progreso COP, reportamos nuestros avances a Pacto Global, comunicación publicada en nuestro Reporte de Sostenibilidad, en 2023 lo haremos a través de nueva plataforma implementada por la organización.

Acción Empresas

Agrupa a más de 130 empresas decididas a gestionar sus negocios de manera sostenible en Chile, asumiendo un compromiso con las personas y trabajo, territorios sostenibles, aprovisionamiento responsable, cambio climático, economía circular, y ética y gobernanza. Junto a Acción Empresas hemos trabajado temas como: derechos humanos, evaluación de riesgos de cambio climático, inicio de Acuerdo de Producción Limpia, entre otros.

Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile

Reúne a 120 empresas del sector químico industrial. Estamos comprometidos con sus principios sobre el desarrollo sostenible de la industria química, y trabajar en estándares de salud, seguridad y medio ambiente.

Asociación Internacional de Fertilizantes, IFA

Representa entre el 75-80% de la producción global de fertilizantes, incluyendo productores, venta y distribución. Adherimos a sus principios de promover la eficiencia y responsabilidad en la producción, distribución y uso de los fertilizantes en el mundo.

Race to Zero

Race to Zero es la campaña global respaldada por la ONU que reúne a actores no estatales en la economía mundial para tomar medidas rigurosas e inmediatas para reducir a la mitad emisiones para el año 2030, y lograr un mundo más saludable, sin emisiones de carbono y a tiempo. Adherimos al compromiso de reducir las emisiones en todos los ámbitos de forma rápida y justa en consonancia con el Acuerdo de París, con planes de acción transparentes y objetivos sólidos a largo plazo.

Cool Farm Alliance

En SQM nos sumamos a esta organización para contribuir en su objetivo de ayudar a los productores a medir y evaluar su impacto ambiental para buscar y conseguir una agricultura sostenible. A través de la herramienta Cool Farm, los agricultores pueden medir y evaluar toda su cadena de valor, y así tomar decisiones más informados, para reducir sus impactos al entorno.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Innovación, Investigación y Desarrollo

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Somos una empresa que ha innovado desde sus inicios, lo que nos ha permitido capitalizar las oportunidades que se han presentado.

En el 2022, continuamos con la centralización de la información sobre la innovación, así como el compartir las mejores prácticas al interior de la compañía y la vinculación de la empresa del ecosistema de innovación.

> Nuestro propósito de innovar es **crear soluciones únicas y muy valoradas en los mercados mundiales de la industria química y minería no metálica, que nos permitan duplicar el valor de la compañía cada cinco años de manera sostenible**.

Para SQM la innovación son modelos de negocios, productos y procesos únicos en sus respectivas industrias y mercados, que entreguen a nuestros clientes soluciones de alto valor, con un nivel medio/alto de incertidumbre e impacto en resultados superior a US$5M de EBITDA en régimen, y que aseguren la competitividad y sostenibilidad en la industria.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestro Proceso de Innovación

Enfocar
Definición de los focos de mayor potencial.

Detectar
Detectar las ideas que permitan reformular problemas u oportunidades.

Idear
Selección de las ideas con mayor potencial de valor.

Diseñar
Validación progresiva del modelo de solución.

Pilotear
Operación de la ejecución en soluciones reales.

Escalar
Ejecución de la nueva solución según proceso de escalamiento.

Sistema de Gestión de Innovación

Liderazgo Corporativo

Direccionar y movilizar las iniciativas de innovación dentro de la compañía a través de la toma de decisiones sobre los ámbitos estratégicos, tácticos y operativos.

- Determinar focos innovación.
- Monitorear avance del portafolio.
- Gestionar y controlar resulatados.
- Asignar recursos.

Formación de Capacidades

Democratizar capacidades de innovación en todos los niveles de la empresa, a través de crear y disponibilizar herramientas y comunicar resultados.

- Optimizar charlas para toda la empresa.
- Organizar talleres para intraemprendedores.
- Disponibilizar material para innovar.
- Difundir iniciativas de innovación.

Gestión de Portafolio

Estructurar los procesos de innovación para la correcta administración del portafolio de proyectos y la identificación de oportunidades tanto internas como externas.

- Administrar portafolios de proyectos de innovación.
- Habilitar fuentes de ingreso de proyectos, tanto internas como externas.
- Velar por la ejecución de los proyectos por todas las etapas del proceso de innovación.

Fortalecimiento del Ecosistema

Amplificar el efecto de las distintas iniciativas de innovación en la empresa e imagen marca a través de actividades, eventos, proyectos y procesos.

- Mantener a SQM posicionada en el ecosistema de innovación nacional.
- Participar en eventos de innovación haciendo presente la marca SQM.
- Crear actividades de vinculación para potenciar habilidades de innovación en equipos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Apuesta por la Innovación Abierta

Hemos implementado un enfoque de innovación abierta para reducir o eliminar las fronteras entre la empresa y su entorno apelando a un trabajo dinámico de las distintas áreas que ejecutan esta estrategia.

En el último año realizamos diversas actividades de innovación, todas con distintos objetivos según el área donde se implementaron: algunas se crearon para resolver desafíos del negocio Core, otras para identificar nuevos modelos de negocio o para aumentar la vinculación con diversos actores como universidades, centros de conocimiento y startups. Estas iniciativas se sistematizaron en: objetivos a perseguir y modelos de innovación para abordar el desafío, según se utilicen recursos internos -innovación cerrada- o externos -innovación abierta-.

Dada la incertidumbre de trabajar con proyectos de innovación, el establecer un marco metodológico para cada objetivo y modelo, permite priorizar por el tipo de herramientas a utilizar para que esta pueda tener mayor impacto.

Es necesario entender que las herramientas de innovación utilizadas deben ser distintas, así como los recursos comprometidos por cada área y la etapa de madurez de cada solución implementada, de esta forma nacen los habilitadores para nuevos proyectos de innovación.

Durante el año 2022 se destacan 14 grandes habilitadores de proyectos:

Desarrollo Interno

- Workshops y charlas

Recursos Compartidos

- Patrocinio de eventos
- Activa

Inversión o Adquisición

- SQM Lithium Ventures Serie A
- Nitratos Yodo Inversión Directa

Colaboración y/o Alianzas con Terceros

- SQM Lithium Ventures Serie Seed
- Nitratos Yodo Venture Client
- Expande Minería

Concursos Abiertos

- Genius Challenge
- Más Litio Menos Huella
- Desafíos de Sostenibilidad
- Generation Challenge
- Vivo Equipo
- Hackaton

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Algunos habilitadores ya mencionados se detallan a continuación:

Desarrollo Interno

Workshops y Charlas de Innovación

Se organizaron un total de 6 charlas en distintas temáticas: cultura de innovación en otras empresas, inclusión desde un punto de vista comunicacional y tecnológico, casos de éxito de mujeres en industrias STEM, incorporación de tecnología para procesos de logística y, por último, economía circular y acciones que podemos realizar como empresa.

Participaron personas de todas las áreas con un total de 305 participantes en todo el ciclo de charlas.

Recursos Compartidos

Activa: Fomentando la Capacidad Emprendedora

ACTIVA es un programa que cuenta con tres ejes de acción que buscan: desarrollar emprendedores y emprendimientos con un alto potencial de crecimiento, crear y fortalecer nuevos proveedores locales y fortalecer el trabajo colaborativo mediante el apoyo a los emprendimientos e iniciativas comunitarias.

La compañía desarrolló la primera versión del programa en Pisagua donde se entregaron más de 30 millones de pesos en insumos e implementos a 15 emprendedores para que dichos emprendimientos puedan ser los pioneros para el futuro sostenible del sector. *(más detalle en el capítulo. Junto a la Comunidades en el Programa Activa Pisagua)*

Participación en Eventos de Innovación

Durante el año 2022 la empresa participó activamente en el patrocinio de distintos eventos de innovación, entre ellos: ETM Day Antofagasta, ETM Day Santiago, Exponor, Festival de Innovación y Futuro UC, Experiencia E, entre otros.

Inversión y/o Adquisición

Inversión en Oportunidades para el Crecimiento del Negocio Core

Se realizó una inversión en Instacrops, una AgTech chilena que integra distintas fuentes de datos usando inteligencia artificial y visión computacional, lo que permite gestionar la agricultura mediante datos, realizando ajustes oportunos en la aplicación de agua, fertilizantes y pesticidas entre todos, impactando directamente en el rendimiento y calidad de los cultivos.

Corporate Venture Capital: Desde Antofagasta al Mundo

SQM Lithium Ventures es un instrumento de inversión, que fue presentado en Antofagasta como un fondo de capital de riesgo por hasta US$40 millones para acompañar a los emprendedores que estén en las verticales de sostenibilidad, específicamente agua, litio y procesos asociados al rendimiento y electromovilidad, desde sus etapas más tempranas hasta su escalamiento tanto en Chile como en el mundo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Etica y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Colaboración y/o Alianzas con Terceros

Expande Minería: Prospectando Nuevas Tecnologías para Resolver Desafíos Productivos

La Subgerencia de Estudios y Planificación de la Vicepresidencia Ejecutiva Negocio Litio en conjunto con Fundación Chile y su plataforma de innovación abierta, Expande Minería, generaron una alianza para dar respuesta a sus desafíos; mediante nuevas tecnologías, implementar soluciones más eficientes y asegurar la continuidad operacional en estrecha colaboración con el ecosistema de innovación y emprendimiento.

El trabajo conjunto contempló el lanzamiento de 6 desafíos al ecosistema, los que abordarán diversas áreas de su proceso productivo y tendrán foco en: **mejorar el rendimiento, calidad y capacidad del proceso productivo del litio**. El proceso consiste en la implementación de una metodología por etapas, desde el levantamiento de antecedentes para crear un desafío de innovación, para luego hacer una vigilancia tecnológica y luego definir las soluciones prospectadas en una presentación ante un comité evaluador y luego seleccionar propuestas para adjudicación de un posible piloto.

Venture Client: Apostando por un Crecimiento Conjunto

La Dirección de Desarrollo perteneciente a la Vicepresidencia Ejecutiva Negocio Nitratos Yodo en colaboración con la aceleradora corporativa Innspiral, apuntaron a encontrar soluciones **que permitan automatizar la operación para aumentar la seguridad y la eficiencia de los procesos, además de soluciones que optimicen el consumo de agua o logren recuperar el recurso hídrico a lo largo de la operación**.

Dentro del proceso de búsqueda se identificaron cerca de 130 startups a nivel global, de la cuales se seleccionaron a 15 proveedores con los que se están ejecutando pilotos para validar tecnologías y medir resultados.

Concursos Abiertos

Vivo Equipo: Fortaleciendo el Potencial Interno

Esta iniciativa, junto con promover los valores institucionales y los principios de mejora continua de nuestro programa de excelencia operacional M1, logra generar un efecto participativo entre los colaboradores quienes postulan sus soluciones a un jurado evaluador.

Hackathon: Desarrollando Prototipos

Durante el mes de septiembre se realizó una Hackathon organizada por el área de Transformación Digital. Este evento consistió en una maratón de innovación digital. Un grupo selecto de nuestros colaboradores fueron convocados para desarrollar soluciones innovadoras, y presentarlas ante un jurado. Para llevar a cabo esta tarea se contó con la ayuda de Microsoft quienes realizaron capacitaciones en Power Apps y Power Automate.

El objetivo de esta jornada fue entregar herramientas para mejorar el servicio a nuestros clientes internos y así materializar ideas en un prototipo de baja resolución que sirve para traspasar las ideas a un producto concreto. Finalmente, se presentaron 10 prototipos y el área de Mejora Continua e Innovación Corporativa entregó una beca de innovación válida por un curso de prototipado online.

Desafíos de Sostenibilidad

Programa Desafío de Sostenibilidad, nace desde la gerencia de Comunidades Nitratos Yodo y Asuntos Públicos Norte, con el objetivo de incentivar la generación de soluciones innovadoras para las regiones de Tarapacá y Antofagasta, se hizo un llamado a emprendedores y empresas que desarrollen proyectos que generen impacto positivo en el territorio.

Los desafíos fueron levantados con una mirada estratégica con foco en el bienestar de ambas comunidades, las áreas de los proyectos de emprendimiento regional fueron: preservación del medioambiente, economía circular, agricultura sostenible, y por último inclusión e identidad de género.

Esta convocatoria consideró talleres formativos sobre todas las temáticas abordadas para fortalecer capacidades territoriales. Posteriormente los proyectos fueron seleccionados y potenciados en un bootcamp y premiación que será desarrollada durante el primer trimestre de 2023.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Generation Challenge: Acercando la Transformación Digital

La Gerencia de Tecnología y Digitalización junto con el apoyo de ChileGlobal Ventures, área de capital de riesgo de Fundación Chile, lanzaron durante el mes de julio del 2022 la primera versión de "GeneraTIon Challenge", convocatoria de innovación abierta, que busca ir un paso más allá de la transformación digital que enfrentan los sectores productivos, adelantándose a nuevas tendencias e implementando nuevas tecnologías capaces de dar respuesta a diversos desafíos de la compañía en tres áreas estratégicas:

- **Recursos humanos:** desafíos que apunten al desarrollo de nuevas tecnologías que faciliten el reclutamiento y selección de talento.
- **Seguridad:** desafíos para el desarrollo de nuevas aplicaciones de análisis predictivo en seguridad operacional y/o telemetría para medir parámetros de seguridad en la operación mina.
- **Sustentabilidad:** desafíos que apunten al desarrollo de nuevas tecnologías para la optimización, monitoreo y control de emisiones de CO_2.

Los ganadores de esta convocatoria, junto con recibir un premio en dinero, tienen la posibilidad de poner en práctica sus innovaciones junto a distintas áreas de la compañía dentro del primer trimestre del 2023.

Más Litio Menos Huella: Alcanzando la Carbono Neutralidad

Se creó la segunda versión de Innovación Abierta SQM "Más Litio, Menos Huella" invitando a todos los centros de I+D y universidades, pymes, startups, e iniciativas en desarrollo, que tengan propuestas que contribuyan y generen un impacto positivo en estas iniciativas con preferencia a aquellas que generan valor en sectores remotos, aislados o vulnerables. Los ganadores están comenzando su proceso de pilotaje y sus proyectos esperan ser ejecutados dentro de la primera mitad del año 2023.

Genius Challenge: Explorando Nuevas Oportunidades en Yodo

Con el fin de impulsar el desarrollo tecnológico de soluciones en torno al uso y aplicaciones del yodo, y en línea con su compromiso por habilitar una industria más sostenible, SQM, con el apoyo de Expande, lanzó "Genius", convocatoria de innovación abierta que buscó identificar las mejores soluciones que incentiven el uso de este mineral y sus derivados en Chile y a nivel internacional.

La convocatoria fue abierta para personas naturales, empresas, startups, centros de investigación y otras entidades para presentar soluciones en torno a: uso y desarrollo de celdas solares de Perovskita, semiconductores, refrigerantes, biocidas, uso y consumo de yodo en humanos y animales, biofortificación y polímeros.

El llamado tuvo alcance global, recibiendo propuestas de 9 países distintos. Finalmente se anunció a 3 ganadores que recibieron un premio para apoyarlos y avanzar en sus soluciones al siguiente nivel de madurez tecnológica (TRL).

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Alianzas con Centros de Educación y Otras Entidades

Otra forma para promover la innovación en SQM fue la generación de alianzas y firmas de convenios de colaboración con distintas entidades, las cuales destacamos a continuación:

Colaboración con Clúster Minero

SQM adhirió a la Corporación Clúster Minero Región de Antofagasta, con la firma de un convenio marco de colaboración, para fomentar la integración entre entidades, buscando potenciar el conocimiento, las actividades académicas y el desarrollo de proyectos científicos y tecnológicos de interés común para los próximos cuatro años.

La iniciativa unirá el accionar conjunto de estamentos similares, en las políticas regionales mineras, de investigación, desarrollo e innovación, como la evaluación y puesta en marcha de proyectos de interés común, esperando grandes frutos para la Región.

SQM realizó un aporte económico que permitirá fortalecer proyectos de investigación que sean desarrollados en la Región de Antofagasta. Estos recursos permitirán generar una simbiosis para el desarrollo de la minería, con mejores proveedores y de esta forma forjar un bienestar importante para la región. El fondo será asignado principalmente para investigación.

Convenio con la Universidad Católica del Norte

Firmamos un convenio de colaboración para el proyecto de creación de un polo de investigación y desarrollo en la cadena de valor de baterías de litio con la Universidad Católica del Norte.

Esta importante iniciativa contempla instaurar en la Región de Antofagasta un centro de investigación y desarrollo para la formación de capital humano avanzado en torno al uso del litio, generando valor en la producción de este producto, con visión de largo plazo, de manera colaborativa y respondiendo a los requerimientos formativos del territorio.

El Proyecto se ejecutará desde el año 2022 hasta el año 2030 para contribuir a la formación de capital humano avanzado, además de la innovación en el diseño, producción y reciclaje de baterías de litio, así como también en cátodos y componentes de baterías de litio, generando valor económico, social y medioambiental para la Región de Antofagasta y de Chile.

Convenio con la Universidad de Antofagasta

Mediante la firma de un convenio de donación y un convenio marco de colaboración, se concretó una alianza con la Universidad de Antofagasta que permitirá formar capital humano avanzado y desarrollar investigación aplicada asociada al litio.

Los acuerdos contemplan investigación aplicada, transferencia tecnológica, formación de capital humano y vínculo con las comunidades, además de la donación de US$ 2.000.000 hacia la Universidad de Antofagasta, UA.

La donación, es una inversión en ciencia con la que la UA, a través de su Centro de Investigación Avanzada del Litio y Minerales Industriales, CELiMIN, ejecutará el proyecto “Plataforma para la Producción de Materiales Avanzados sustentables y Manufactura de Baterías de litio” hasta el año 2026, buscando tener entre sus logros la creación de la primera batería de litio fabricada localmente.

Convenio con la Universidad Técnica Federico Santa María

Fomentar la investigación aplicada y transferencia tecnológica, el desarrollo de capital humano y el vínculo con las comunidades, son algunos de los objetivos del convenio marco de colaboración que suscribimos con la Universidad Técnica Federico Santa María, USM.

Este acuerdo permitirá impulsar a través del trabajo conjunto, una serie de actividades del ámbito académico, tales como docencia, investigación, vinculación con el medio y el desarrollo de programas de estudios dirigidos a continuar con la formación de profesionales.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Patentes y Marcas Registradas

» CONTENIDO 2-6

Patentes

Nuestras actividades de investigación y desarrollo han sido decisivas en el mejoramiento de nuestros procesos de producción y en el desarrollo de nuevos productos de valor agregado. Como consecuencia de nuestras actividades de investigación y desarrollo, se han realizado nuevos métodos de extracción, cristalización y terminado. Los avances tecnológicos en años recientes nos han permitido mejorar la eficiencia de procesos para las operaciones de nitrato, potasio y litio para mejorar la calidad física de nuestros productos granulados y reducir las emisiones de polvos y sedimentación compacta aplicando aditivos diseñados especialmente para nuestros productos manejados a granel. Nuestros esfuerzos de investigación y desarrollo también nos han permitido entrar en nuevos mercados de valor agregado para nuestros productos. Por lo mismo, hemos patentado varios procesos de producción para productos de nitrato, yodo y litio, las cuales se han registrado principalmente en los Estados Unidos de América, Chile y otros países cuando ha sido necesario.

Las patentes que se utilizan en nuestros procesos de producción son la patente N° 47.080 de Chile para yodo, producción de gránulos con forma esférica para productos que sublimen; N° 43.655 planta portátil para concentrar soluciones de yodo; N° 50.325 procedimiento para la recuperación de salitre, yodo y otros productos; N° 44.400 Partículas recubiertas con gránulos que contienen urea y nitrato de metal; N° 45.109 Método para lixiviar minerales in situ; N° 45.603 Proceso para obtener sulfato de litio monohidratado a partir de salmueras naturales. Además de la patente N° 4.889.848 de Japón para nitratos, fertilizantes granulados.

Marcas Registradas

Nuestro proceso de gestión de marcas se inicia una vez al año, cuando se hace la solicitud a los directores comerciales de cada zona, para saber cuáles son los nuevos países donde se empezarán a comercializar los productos. En conjunto con una empresa externa europea, se gestiona la propiedad intelectual de marcas industriales, y se responde a la estrategia comercial que se acuerda en el año. Es una empresa de servicio de aplicación, mantención, renovación y gestiones generales de las propiedades intelectuales que tiene SQM para las marcas que comercializa. A través de las oficinas de propiedad intelectual de cada país se gestiona, en primer lugar, la aplicación de la solicitud de registro de marca, luego se realiza el proceso de oposición; donde se revisa la marca si es registrable o no. Finalizando con la etapa de maduración una vez que la marca logra ser registrada. Actualmente contamos con 16 marcas registradas.

Gestión de Proveedores

» CONTENIDOS 2-6/ 2-25/ 3-3/ 204-1

Buscamos establecer relaciones claras y justas, además de extender nuestros compromisos de sostenibilidad, buenas prácticas laborales y de derechos humanos a nuestra cadena de suministro con vistas a promover un abastecimiento responsable y sostenible.

Por ello, instamos comercial y contractualmente a nuestros proveedores a proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores, a respetar sus derechos laborales y derechos humanos, y a resguardar el medioambiente. Con este fin, hemos incorporado de forma progresiva en nuestras evaluaciones los criterios de sostenibilidad y cumplimiento de condiciones laborales adecuadas, en el seguimiento continuo y evaluación de riesgo de nuestros proveedores, incorporando asimismo en nuestras decisiones de compra de insumos y servicios criterios asociados a nuestro Código de Ética, Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y Política de Abastecimiento Responsable.

Promovemos instancias de comunicación directa y permanente con nuestros proveedores, y generamos las facilidades para permitir que los proveedores locales y pequeños proveedores puedan alcanzar los estándares requeridos.

Las empresas contratistas, colaboradores y proveedores son una parte fundamental para poder realizar nuestro quehacer. El mayor número de los trabajadores de las empresas colaboradoras se desempeñan en las operaciones de SQM de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, Puerto de Tocopilla y en las oficinas de Antofagasta y Santiago. Durante el 2022, a nivel compañía tuvimos un promedio de 11.685 colaboradores de empresas contratistas.

Nuestro Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales, SISGRO, permite verificar que las empresas proveedoras de servicios, contratistas cumplan con todas las disposiciones legales vigentes en nuestro país para su buen desempeño. Se establecen en las bases de contratos los índices de siniestralidad que deberán cumplir aquellas empresas que deseen prestar servicios en SQM, los cuales deben estar siempre “en o bajo” los rangos establecidos para la actividad económica, también se establece la obligación para cualquier empresa de establecer un Programa de Prevención de Riesgos alineado con el Sistema de Gestión Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo de SQM.

En esa misma línea, periódicamente, realizamos un control de variables laborales, para medir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de todas las empresas contratistas. Se controla a las empresas externas, en materia de salud y seguridad de las personas, condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, sistema de gestión de salud y seguridad, constitución y funcionamiento de comités paritarios y cumplimiento de la legislación laboral. Durante el 2022 se dio énfasis el asegurar los cumplimientos de protocolos Covid-19, de modo de proteger a los trabajadores y disminuir el riesgo de contagios.

Además, se realizan reuniones de coordinación entre el profesional administrador del mandante, su departamento de prevención y un representante de cada contratista y subcontratista, siendo la primera de ellas al inicio de cada contrato.

A la fecha se han realizado dos reuniones ampliadas con empresas contratistas donde se informan los nuevos desafíos. Las reuniones tienen como objetivo desarrollar y mantener lazos de comunicación expedita y constante con todos nuestros colaboradores. Estas reuniones serán realizadas cada dos meses durante el 2023.

También se ha comenzado con un ciclo de capacitaciones a nuestros contratistas a partir de diciembre 2022, coordinado con la Dirección del Trabajo para difundir normativa legal relativa al trabajo en régimen de subcontratación -artículos 183 A a 183 E del Código del Trabajo-. Para el 2023 se contemplan capacitaciones en materia de Sostenibilidad, ISO 45001, entre otras.

Durante el 2022 se implementó un Portal de Proveedores: **(https://www.sqm.com/portal-proveedores/)** donde los proveedores pueden acceder a documentos normativos de SQM y capacitaciones.

Estadística de Proveedores

Cantidad de Proveedores por Región

Región	2022		2021	
	N°	%	N°	%
Tarapacá	155	2,6%	133	4,4%
Antofagasta	621	10,3%	587	19,3%
Metropolitana	2.008	33,1%	1.830	60,3%
Otras Regiones	244	4,0%	211	7,0%
Extranjero	3.027	50,0%	273	9,0%
Total*/	**6.055**	**100%**	**3.034**	**100%**

Compras a Proveedores por Región

Región	2022		2021	
	USD	%	USD	%
Tarapacá	38.508.109	1,1%	26.650.351	1,9%
Antofagasta	731.543.602	20,2%	287.360.316	20,7%
Metropolitana	1.740.473.830	48,2%	792.019.225	57,2%
Otras Regiones	116.569.005	3,2%	82.797.026	6,0%
Extranjero	987.555.719	27,3%	196.416.555	14,2%
Total*/	**3.614.650.265**	**100%**	**1.385.243.473**	**100%**

*/ La diferencia producida entre ambos periodos corresponde principalmente al alcance de la información, donde en el 2021 se consideraron las compras que se realizan desde nuestras operaciones en Chile, y en el 2022 se consideraron las compras realizadas desde Chile y de todas las filiales en el mundo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Valores Compartidos con Nuestros Proveedores

Entregamos el Reglamento de Empresas Contratistas y Subcontratistas y las Políticas de SQM y sus filiales, a todos los colaboradores sin importar su tamaño al iniciar sus funciones en algún recinto de SQM. A través de este reglamento, se les informa sobre los estándares que nos rigen, donde se estipulan las obligaciones y responsabilidades en la protección eficaz de la vida y la salud de todos los trabajadores. Adicionalmente, se realizan capacitaciones específicas en temas de seguridad a las empresas contratistas, con lo cual se busca contribuir a la prevención de riesgos, junto con alinear a los trabajadores con nuestro Código de Ética, Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y los estándares establecidos. Además, contamos con Procedimientos de Compra y Procedimientos de Contratación de Servicios.

El Procedimiento de Compra y el de Contratación de Servicios tienen como objetivo regular y estandarizar estos procesos, definiendo una metodología efectiva para la gestión y control de los productos y servicios que se adquieren. Estos procesos contemplan la solicitud de compra y/o servicio, la selección de las posibles fuentes de abastecimiento, el análisis de las alternativas y colocación del pedido o adjudicación del servicio; generación y seguimiento de la orden de compra, y pago al proveedor.

Al momento de buscar proveedores tratamos de hacerlo en las comunas o ciudades cercanas a nuestras operaciones, definiendo como proveedores locales a quienes tienen su casa matriz en las comunas de las Regiones de Tarapacá o Antofagasta, según la cercanía con nuestras faenas para el fortaleciendo de las empresas de cada lugar.

La estrategia de abastecimiento de la compañía considera aspectos de seguridad y laborales, siendo requisitos indispensables la presentación de antecedentes como: salud financiera, pago de patente municipal al día, pertenencia a una mutualidad, certificados de accidentabilidad, autorización para la subcontratación, exámenes de salud, cumplimiento con el código del trabajo y contrato a trabajadores, competencias del personal, certificaciones de equipos, entre otros.

Los proveedores son evaluados en diversas instancias, alineados con la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y con la Política de Abastecimiento Responsable, siendo una de ellas las visitas que realizan los ingenieros de abastecimiento a las dependencias de los proveedores. Ésta consiste en ir a conocer las empresas locales que quieren ser parte de la cartera de proveedores de servicios de SQM. En estas visitas, se inspeccionan ítems como: infraestructura, equipo de trabajo, uso de elementos de protección personal, segregación de basura, jaulas de almacenajes, disposición final de los residuos, estantes de almacenamiento, puntos de encuentro, entre otros. Cabe mencionar, que producto de las medidas de distancia social estas actividades se suspendieron en 2020 y se retomaron en el 2022.

Realizamos evaluaciones formales a los proveedores, así como visitas a las empresas que ya cuentan con contrato con SQM, con el fin de fiscalizar e inspeccionar los aspectos ya detallados, con la diferencia que al encontrar observaciones se solicita que las corrijan.

En 2022 se implementó la plataforma ARTIKOS donde las empresas contratistas en forma gratuita pueden hacer el seguimiento al pago de sus facturas.

Se reestructuró el área de contratos, contemplando un área exclusiva para el desarrollo de contratistas cuyas principales funciones son:

- Definir estrategia de selección y desarrollo de contratistas críticos y locales.
- Asegurar el pago oportuno a los Contratistas de los servicios realizados.
- Controlar el cumplimiento de las Obligaciones Laborales de los Contratistas.
- Asegurar la gestión de auditorías, demandas, multas, entre otros.

Impulsando a los Proveedores Locales

Cada año participamos en las actividades impulsadas por la Asociación de Industriales de Antofagasta, AIA, por intermedio del Sistema de Registro, Evaluación y Calificación de Empresas Proveedoras de Bienes y Servicios, SICEP, como en las ruedas de negocios organizadas por la asociación, donde además participan las empresas locales de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, que desean ser proveedores de la minería. En el 2022 participamos en el "Encuentro Nacional de Proveedores Mineros 2022", donde compartimos los desafíos a nivel de proyectos, abastecimiento y logística, instando a las empresas proveedoras a ser parte de estos para continuar avanzando hacia una minería sostenible. El año 2022 estuvimos presentes en EXPONOR donde destacó nuestra participación de las ruedas de negocios, entre otros.

Durante el 2022 fuimos parte del Encuentro Regional de Emprendimiento e Innovación Antofagasta 2022 y en el 2° Encuentro ETM en Santiago donde lanzamos el Fondo Corporativo de SQM, así como en el encuentro impulsado por SONAMI, el que abordó temáticas tendientes a impulsar la sostenibilidad de la industria minera.

Continuamos junto a la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, impulsando el Programa Más Proveedores Tarapacá, iniciado en 2012, que busca aumentar las oportunidades de negocios entre empresas proveedoras y mandantes del sector minero regional, entregándoles herramientas y capacitación a las empresas participantes. Adicionalmente, junto a AII, apoyamos un Programa de Desarrollo de Proveedores Agrícolas en la Provincia del Tamarugal, que considera asesoría agronómica y comercial, además de la incorporación de un "broker agrícola", que pueda generar asociación, detectar nuevos negocios y apoyar la comercialización de productos agrícolas.

Cabe mencionar que se realizó el 7° Congreso Internacional de Tarapacá CIMIT 2022, organizado por la Secretaría Regional Ministerial de Minería de Tarapacá y ejecutado por la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, donde como empresa participamos en las ruedas de negocios con proveedores locales, donde participaron más de 70 empresas locales por día.

Debemos destacar que durante 2022 se mantiene la búsqueda y apoyo a diversas iniciativas en post de la innovación y el emprendimiento como Puerto Cowork en la comuna de Tocopilla, impulso a la reactivación económica de negocios en María Elena y Quillagua, entre otras, que potencian el comercio y las actividades productivas de las localidades cercanas a nuestras operaciones y que detallamos en el capítulo **Junto a las Comunidades**, en este Reporte.

En el ámbito de la compra de partes, piezas y repuestos, continuamos desarrollando proveedores o maestranzas locales que permitan la homologación de repuestos para equipos importados. Permitiendo por una parte a SQM acceder a materiales y repuestos con mejores plazos de entrega que los originales importados y, por otro lado, incentivando a los proveedores locales a desarrollarse internamente desde el punto de vista técnico, profesionalizando sus procesos de fabricación y control de calidad y realizando inversiones para prestar sus servicios a otros clientes en la zona.

Otra área de desarrollo local lo constituyen las empresas de reparación de equipos mayores, tales como servicios de reparación de motores eléctricos, bombas, jaulas, y similares, los cuales han logrado desarrollar un nivel de industrialización de alto estándar, consiguiendo con esto varias certificaciones internacionales relacionadas con la calidad de servicio de reparación y obteniendo representaciones de fabricantes internacionales para la intervención de los equipos de sus marcas.

Es importante destacar que aceptamos la entrega de póliza de garantía, en los casos en que los contratistas no puedan gestionar una boleta de garantía, siendo la póliza un gasto financiero menor en comparación a la boleta de garantía, lo que da más oportunidades a empresas de menor tamaño, o con menos espaldas financieras.

Como buena práctica, para fomentar al desarrollo de los proveedores locales en las Región de Tarapacá y Región de Antofagasta, hemos definido pago al contado para ellos. Este mismo criterio se ha aplicado a aquellos prestadores de servicios que hemos categorizado preliminarmente como críticos, independientemente de su lugar de residencia.

Para lograr estos objetivos y alineados con nuestra política de Sostenibilidad, solicitamos y controlamos que nuestros proveedores de servicios mantengan actualizados y nos certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones laborales a través de una empresa certificadora externa, validada para esto.

Cabe mencionar que en el mes de noviembre de 2022 se implementó e informó a todos nuestros proveedores que se encuentra disponible, a costo cero, el "Servicio Portal de Proveedores" de ARTIKOS (**https://art-p-ptk.artikos.cl/SIAS/web_SQM/HomeProv.asp#**) para que puedan consultar el estado de sus facturas y realizar seguimiento constante del estado de cada documento tributario electrónico (DTE) vía online.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Abastecimiento Responsable

» CONTENIDOS 407-1/ 408-1/ 409-1

> Estamos conscientes que, como empresa con operaciones alrededor del mundo, tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos y los compromisos establecidos en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, incluso más allá de lo que las leyes nos exijan, siendo éstas un piso mínimo para nuestro actuar.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos trabajado por mejorar:

Hemos adherido formalmente a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, trabajando para "proteger, respetar y remediar" los derechos humanos. Buscamos extender este compromiso a lo largo de nuestra cadena productiva, con el fin de asegurar un suministro responsable.

Por lo mismo, en abril del 2022 dimos a conocer nuestra Política de Abastecimiento Responsable, la que se basa en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y proporciona un marco de aplicación en nuestra cadena de suministro.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Política de Abastecimiento Responsable

Esta Política establece criterios para un abastecimiento responsable, que nuestros proveedores deberán incorporar progresivamente dentro de sus organizaciones con el objeto de asegurar una cadena de suministro conforme a los derechos humanos. La Política se estructura en base a los 5 pilares de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, estos son:

Para cada pilar, se establecen los criterios que deberán cumplir los proveedores de SQM para garantizar un abastecimiento responsable a lo largo de su cadena de suministro.

Criterios de Cumplimiento de la Política de Abastecimiento Responsable

i.- Ética y Gobierno Corporativo

- Comprometerse expresamente con los pilares fundamentales de los derechos humanos y empresa de "proteger, respetar y remediar".
- Cumplir cabalmente con las leyes anti-corrupción cuando trabajen en nombre de SQM.
- Garantizar que los procesos y que las cadenas de suministro estén libres de minerales provenientes de zonas de conflicto.
- Garantizar que no se financie ni beneficie directa ni indirectamente a grupos armados en países en zona de conflicto según directrices de la OCDE que está publicada en la web en https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals.
- Combatir el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y a los grupos armados no estatales. Además, se deben considerar los requisitos establecidos en nuestro Código de Ética de SQM.

ii.- Trabajadores y Trabajadoras

- Rechazar de plano todo tipo de trabajo infantil.
- Comprometerse expresamente con la erradicación del trabajo forzoso u otro que signifique algún tipo de esclavitud moderna.
- Evitar la discriminación salarial, contratando, promoviendo y tomando decisiones de trabajo basadas en criterios objetivos.
- Realizar un proceso de reclutamiento ciego, evaluando postulantes según sus competencias y requerimientos para el cargo, sin discriminación de ningún tipo.
- Contar con un plan o política de reducción de personal.
- Garantizar y promover la libertad y derechos fundamentales de los trabajadores.
- Respetar el derecho a la privacidad y la información personal de los trabajadores.
- Contar con un canal de denuncias anónimo, confidencial y sin represalias, disponible para todos los trabajadores y administrado por una empresa independiente especialista en este tema.
- Capacitar a gerentes y ejecutivos sobre la prevención del acoso laboral y cultura del hostigamiento.
- Implementar un sistema de gestión en prevención de riesgos operacionales y salud ocupacional en base a estándares internacionales, con miras a eliminar las muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.
- Capacitar permanentemente al personal para asegurar un entorno y condiciones de trabajo seguras.
- Promover y ejercer el control en operaciones e instalaciones para el aseguramiento de que sean lugares de trabajo libres de alcohol y drogas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

iii.- Cadena de Valor

- Divulgar esta Política a gerentes de la empresa.
- Someterse a evaluación por parte de SQM.
- Asegurar la calidad de procesos y productos, servicios a través de una adecuada gestión y análisis de riesgos.
- Mantener información permanentemente actualizada respecto de los productos que se utilizan y/o se producen y sus efectos potenciales en la salud y seguridad.

iv.- Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable

- Cumplir con la normativa ambiental.
- Contar con un sistema de gestión de impactos, de manera de minimizar y mitigar posibles impactos medioambientales de manera oportuna.
- Asegurar un uso responsable y eficiente de los recursos naturales.

v.- Comunidades

- Respetar de manera irrestricta la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas.
- Identificar los impactos sociales y riesgos sobre las comunidades susceptibles de verse afectadas por las operaciones de la empresa.
- Promover, conforme a la normativa vigente, la participación ciudadana y entregar información transparente y oportuna respecto de nuestros proyectos, así como también informar periódicamente sobre cuestiones ambientales.
- Promover la participación ciudadana con pertinencia indígena y consulta previa, libre, informada y de buena fe respecto de las comunidades potencialmente afectadas por sus proyectos, de acuerdo con la legislación vigente y cuando resulte pertinente.
- Cumplir con todas aquellas obligaciones que contraiga con las comunidades.

En la Política también establecemos que todos los proveedores con quienes nos vinculamos cumplan la legislación aplicable y compartan nuestros compromisos de sostenibilidad en sus propias empresas. Instamos a todos nuestros proveedores que incluyen insumos, servicios, consultorías, intermediarios, entre otros que presten servicios a SQM que:

- Respeten los derechos humanos de sus trabajadores;
- Cuiden el medio ambiente;
- Protejan la salud y seguridad;
- Prioricen la ética e integridad en sus negocios;
- Promuevan un trato justo con sus propios colaboradores.

Para ello, en términos concretos buscamos asegurar al menos que:

- Aseguren el cumplimiento de nuestro Código de Ética;
- Conozcan y entiendan nuestras políticas;
- Realicen una autoevaluación en materia de sustentabilidad de manera anual;
- Se comprometan a entregar mayor información en caso de ser requerida y/o participar en una validación adicional;
- Apliquen acciones correctivas en caso de ser necesario.

También, en nuestra Política de Abastecimiento Responsable, hemos definido que existen ciertos riesgos a lo largo de la cadena de suministro los cuales, de producirse, implican un incumplimiento sustancial a la Política, sino que también a las demás políticas corporativas de SQM. En este sentido, se entiende por incumplimiento sustancial incurrir en una vulneración grave a los derechos humanos o realizar conductas intolerables que representen una amenaza al estado de derecho o los derechos humanos. En estas situaciones, SQM podrá suspender o poner término a la relación comercial con el proveedor que haya incurrido en dicha conducta.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estamos conscientes que, a lo largo de la cadena de suministro de actividades vinculadas a la extracción de minerales, así como en su transporte o comercio, existe mayor susceptibilidad de que se produzcan ciertos abusos constitutivos de vulneración grave a los derechos humanos que las empresas deben evitar y comprometerse a erradicar. En este sentido, se considera una vulneración grave a los derechos humanos:

1. Incurrir en alguna forma de trabajo infantil de acuerdo con el Convenio N°182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile en el año 2000.
2. Adoptar o tolerar prácticas de trabajo forzoso u otro que signifique algún tipo de esclavitud moderna, incluyendo el trabajo bajo amenaza y todo trabajo para el cual el individuo no se haya ofrecido voluntariamente.
3. Cualquier forma de tortura o tratamiento cruel, inhumano o degradante.
4. Otros tratos abusivos, como por ejemplo la violencia sexual generalizada y otras violaciones graves a los derechos humanos.
5. Cometer o participar en la comisión de crímenes de guerra u otras graves violaciones del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio.

Asimismo, entendiendo que las actividades extractivas de minerales, como las que desarrolla SQM, presentan riesgos respecto a la posible participación de grupos armados no estatales a lo largo de la cadena de suministro, los cuales representan una amenaza para el estado de derecho y los derechos humanos, SQM no tolerará ningún tipo de apoyo directo o indirecto a estos grupos armados no estatales. El apoyo directo o indirecto puede incluir, pero no se limita a, obtener minerales, realizar pagos, proporcionar asistencia logística o equipos, realizar actos o contratos en su nombre, entre otros.

En este sentido, se consideran conductas intolerables:

1. Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que controlen ilegalmente sitios de trabajo y faenas, o que de cualquier otra forma ejerzan control sobre rutas de transporte o puntos de comercialización de minerales.
2. Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que recolecten impuestos ilegalmente o extorsionen en los puntos de acceso a los sitios de trabajo o faenas a lo largo de las rutas de transporte o en los puntos donde los minerales son comercializados.
3. Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que extorsionen a intermediarios, exportadores o comerciantes internacionales.

Evaluación de Proveedores

Para verificar lo establecido en nuestras políticas, hemos desarrollado un mecanismo de evaluación de proveedores que considera 6 categorías:

En el 2022 se realizó la primera evaluación, a la que se invitó a 18 proveedores considerados estratégicos para las operaciones, para evaluar la dinámica de la autoevaluación, tiempo y niveles de respuesta por parte de los proveedores, además de las respuestas por parte de SQM y plazos de entrega de certificados, a fin de ir ajustando la herramienta a la realidad.

Dentro de nuestra metodología de evaluación separamos a los proveedores en 5 categorías dependiendo el cumplimiento de los criterios explicados anteriormente:

Calificación “A”	**Calificación “B”**	**Calificación “C”**	**Calificación “D”**	**Calificación “E”**
Cumplimiento sobre	Cumplimiento entre	Cumplimiento entre	Cumplimiento entre	Cumplimiento enre
80%	60-80%	40-60%	20-40%	0-20%

Los resultados muestran que el promedio global corresponde a un puntaje de 83,7% en la cual la categoría más alta corresponde a ética de negocios, mientras que la más baja a medioambiente y responsabilidad social empresarial. De los 18 proveedores evaluados, 14 obtuvieron categoría “A” mientras que 4 obtuvieron categoría “B”.

Esto nos entrega una línea base para seguir avanzando en sostenibilidad para trabajar directamente con nuestros proveedores y seguir alineando nuestros criterios establecidos en el programa.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

07

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

El cambio climático es relevante para nuestra compañía, y es un tema material, el cual **es incorporado dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad.** Esta incluido habitualmente en la agenda de nuestro Directorio y a nivel ejecutivo, como parte de las discusiones de nuestros 6 pilares estratégicos, las decisiones de inversión, la gestión de riesgos, y el desempeño de nuestros compromisos ESG asociados a **nuestra renovada estrategia de sostenibilidad.**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión del Cambio Climático

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 201-2

Estamos comprometidos para trabajar por disminuir los efectos del cambio climático, temática que está integrada en nuestro Plan de Sostenibilidad, en sus metas, e iniciativas a las cuales les damos seguimiento en los comités que se celebran cada dos meses, en los que participan representantes de diferentes áreas de la empresa, y es liderado por el gerente general y los vicepresidentes de la compañía, otorgándole una gobernanza. En este comité se tratan temas en medioambiente, comunidades, proveedores, proyectos, I+D -Investigación y Desarrollo- con una mirada de sostenibilidad.

Durante el 2022 publicamos nuestro Reporte de Gestión de Cambio Climático según recomendaciones Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD. En este reporte definimos la gobernanza, la estrategia, la gestión de riesgos y métricas y objetivos en cambio climático.

Para más detalle del reporte visitar **https://www.sqmsenlinea.com/uploads/documentations/87/original.pdf.**

Nuestro Enfoque de Cambio Climático:

Mitigación de Emisiones: A través de la cuantificación de nuestras emisiones según metodologías internacionales y verificadas periódicamente, en búsqueda de la gestión interna en cada una de nuestras faenas productivas para el cumplimiento de las metas de reducción comprometidas en nuestra estrategia de sostenibilidad. Dentro de nuestra gestión se incluye la identificación, evaluación e implementación de oportunidades tendientes a reducir nuestros consumos de energía y las emisiones de GEI junto con el seguimiento periódico de las mismas.

Adaptación de Nuestras Operaciones: Procesos productivos y logísticos de acuerdo con las necesidades y los riesgos específicos de cada proyecto, incorporando el cambio climático dentro de los factores de evaluación periódica de éstos, de manera de identificar, evaluar y gestionar de forma exitosa posibles injerencias en éstos de los crecientes efectos del cambio climático.

Como parte de nuestros compromisos de sostenibilidad, SQM reporta en diversas instancias a CDP, Dow Jones Sustainability Index, SASB, Huella Chile. Se informa el inventario de emisiones, huella de carbono de producto, huella de carbono corporativa, consumo y energía, entre otros indicadores. En un ejercicio de transparencia, SQM verificó la huella de carbono de producto 2022 con KPMG Auditores Consultores SpA.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estrategia de Cambio Climático

Nuestra estrategia se basa en tres ámbitos de acción:

Nuestros Productos

De acuerdo al reciente Sixth Assessment Report elaborado por el IPCC, nuestros productos son fundamentales para la acción climática urgente necesaria para mitigar los efectos del cambio climático. En particular dentro de las 10 soluciones claves necesarias para asegurar no sobrepasar los 1.5˚C, nuestros productos contribuyen en:

Litio: Cambio a Vehículos Eléctricos

En un esfuerzo por reducir las emisiones de carbono, la movilidad eléctrica ofrece una solución importante. De acuerdo con eso, vemos una gran oportunidad para proporcionar el litio necesario para las baterías de los vehículos eléctricos y estamos trabajando en el desafío de reducir nuestra huella de carbono y agua para aprovechar esta oportunidad.

Sales Solares: Invertir en Eficiencia y Energía Limpia

Para mitigar los efectos del cambio climático es necesaria una matriz energética más renovable junto con los actuales anuncios de eliminación de las plantas de carbón en nuestro país y ciertos lugares en el mundo. De acuerdo con eso, vemos un aumento en nuestra línea de negocio de sales solares porque se utilizan en las plantas solares concentradas para el almacenamiento y por tanto permiten generar energía 24/7. Por ello buscamos crecer en este mercado.

Fertilizantes Hidrosolubles: Reducir la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos y Mejoras las Prácticas Agrícolas

El uso de este tipo de fertilizantes permite un uso más racional del agua para aplicaciones de fertiirrigación, aumentando la calidad y el rendimiento de una variedad de cultivos, al reducir el uso de suelo y agua. Por ello, continuamente buscamos aumentar nuestra producción y calidad para nuevos fertilizantes de especialidad.

Bajo Impacto Socioambiental

El desafío del equipo multidisciplinario es identificar y evaluar nuevas tecnologías que permitan implementar en las operaciones el desarrollo bajo en carbono y bajo consumo de agua de nuestra empresa y que adicionalmente permitan mejorar los rendimientos productivos para mejorar el uso de los recursos y los indicadores de sostenibilidad por unidad producida.

Los equipos operativos en conjunto con sostenibilidad están a cargo de revisar continuamente los planes de reducción de gases de efecto invernadero junto con identificar, desarrollar y dar cuenta de las iniciativas implementadas para alinear nuestra estrategia. Nuestro objetivo es ser en todas nuestras líneas de negocio el productor con la menor huella de carbono. Con ello, buscamos reducir las emisiones tanto por nuestros productos como por lo que aportamos al mundo para producir los minerales de transición.

Cadena de Valor

Nuestros esfuerzos en la cadena de valor se han visto reforzados con nuestro Plan de Sostenibilidad a través de 2 focos:

- La búsqueda de nuevas alternativas de suministro con menor impacto en GEI, alineadas con nuestros compromisos de reducción de nuestro alcance 3.
- Trabajo conjunto con nuestros transportistas para reducir la huella de carbono a través de cambios y mejoras en la flota, certificación y capacitación en mejores prácticas de conducción a través de Giro Limpio, y también a través de proyectos de compensación, que funcionan como sumidero de las emisiones generadas por el transporte de la solución concentrada de Litio por la ruta Salar de Atacama - Planta Química de Litio Carmen.

> Durante el 2022 al igual que el 2021, SQM desarrolló trabajos de reforestación de 5.000 especies nativas de 8 variedades en la isla grande de Chiloé, para la compensación/ mitigación de las emisiones del transporte de la ruta Salar de Atacama - Planta Química de Litio Carmen.; equivalentes a 10.000 toneladas de CO_2 por el ciclo completo de los árboles.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Riesgos y Oportunidades del Cambio Climático

Riesgos Físicos

- Problemas de transporte de productos en Chile y otras partes del mundo de tipo logístico, debido al cierre de puertos.
- En el puerto, marejadas, aluviones, aumento de costos por embarque de productos en puertos alternativos. Olas de calor asociado a la seguridad de los trabajadores. Viento de gran fuerza que provoquen pérdida de producto.
- En el puerto, cambio en la biodiversidad en la costa que podría implicar un riesgo de llegada de nuevas especies de flora y fauna marina protegidas, agregando impactos ambientales nuevos a la operación que no se habían considerado antes.
- Cambios en los patrones de precipitación y extrema variabilidad en los patrones climáticos como aumento de las lluvias, lo cual podría afectar los costos, tiempos de entrega, planes de producción y riesgos físicos y materiales, entre otros. Aumento de las temperaturas medias podrían provocar un cambio en la eficiencia del proceso y salud de los trabajadores, mayores consumos de energía eléctrica y por tanto emisiones de GEI.
- Riesgos físicos permanentes como: el aumento del nivel del mar que provoque problemas en los puertos, como Tocopilla, impidiendo la carga de productos y entrega a tiempo de estos a nuestros clientes.
- Aumento de la gravedad y de la frecuencia de los fenómenos meteorológicos extremos, como inundaciones, podría tener efectos en nuestras faenas productivas.
- Riesgos de aluviones con corte de caminos, problemas de seguridad físicos, personas y equipos, vías y accesos.

Riesgos de Transición

- La irrupción de nuevas tecnologías de almacenamiento energético que afecten la demanda de nuestros productos de litio.
- Preocupación de stakeholders sobre producción sostenible.

SQM continuamente está analizando nuevas formas de producción, análisis de otras tecnologías para anticiparse a la demanda futura de productos, y así incluso, poder evaluar la participación en ese posible nuevo mercado.

La Compañía busca transmitir y transparentar con información real y verificable todos sus procesos productivos, sus impactos medibles, y evaluar los beneficios de nuevas tecnologías que podrían mejorar tanto la eficiencia productiva, como disminuir cualquier impacto.

Riesgos Regulatorios

- Mecanismos para fijar el precio de carbono en los países donde nosotros operamos. Por ejemplo, en Chile tenemos un impuesto de 5 USD/TCO_2 y ya estamos viendo cambios al modificarse el umbral de impuesto que actualmente afecta a las instalaciones con equipos de más de 50 MW térmicos como capacidad instalada a un límite de umbral de emisiones (>20.000 TCO_2eq). Un potencial riesgo es que todas nuestras emisiones paguen este impuesto en un futuro.
- Regulaciones internacionales asociadas al cambio climático que generan una barrera de entrada de nuestros productos en los mercados de destino. Por ejemplo: Impuestos al carbono en la frontera.

Nuestra estrategia de sostenibilidad busca la carbono neutralidad al 2040 para todos nuestro productos y al 2030 para el caso de Litio y Yodo. Esto está alineado a los objetivos basados en la ciencia para no superar el 1.5°C de incremento. Por ello, estamos implementando una serie de iniciativas de reducción de emisiones de GEI y cumplir nuestros compromisos que además nos permitirán ser más resilientes ante escenarios de cambios regulatorios como al impuesto al carbono o a nuevos impuestos al carbono.

Oportunidades del Cambio Climático

- Crecimiento de todas nuestras líneas de negocio, preferentemente respecto a la demanda de litio y sales solares.

SQM busca invertir en aumentar la capacidad productiva actual, y en explorar y evaluar nuevas fuentes productivas en diferentes partes del mundo, para poder satisfacer la necesidad futura.

Alineados con el desafío de Race to Zero, hemos iniciado en todas las operaciones la implementación del Sistema de Gestión de la Energía (SGE/ ISO 50001), para mejorar el desempeño energético de cada faena, disminuir el consumo de combustibles fósiles, acelerando la transición a alternativas renovables o bajas en carbono. SQM y sus áreas de abastecimiento estratégico y supply chain ha incorporado criterios de sostenibilidad en la compra de bienes y servicios, para comenzar a adquirir aquellas alternativas de menor huella de carbono y agua.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Plan de Sostenibilidad

A partir de nuestro compromiso con la sostenibilidad de nuestro negocio, y como parte del ejercicio de escuchar a nuestros stakeholders, surge la necesidad de impulsar un Plan de Desarrollo Sostenible, que responda a las nuevas exigencias y expectativas en materia ambiental, social y de gobierno.

En 2022, continuamos reforzando nuestro compromiso con el medio ambiente fijándonos metas en el mediano y largo plazo, las que están establecidas en el Plan.

Emisiones

Nuestro trabajo durante el período se ha concentrado en disminuir nuestras emisiones por producto.

Emisiones considerando alcance 1, 2 y 3 (todas nuestras emisiones)

- General: Disminución de un 70% de nuestras emisiones respecto a las ventas del 2022 ($tCO_2eq/MMUS\$$).
- Reducción de un 7% de nuestras emisiones para LiOH por tonelada de producción.

Agua

Agua considerando indicador [m^3/ton]

- Reducción de 0,10% de consumo de agua directa de Li2CO3 y 20,90% LiOH por tonelada de producción.
- Reducción de 2,20% consumo de agua MOP y de un 5,60% de SOP.
- Reducción de yodo en 10,90% por tonelada de producción.
- Inicio de etapa pre-constructiva de proyecto de yodo y nitratos, ORCOMA, que considera el uso de agua de mar para su producción.

Residuos

- Puesta en marcha de Planes de gestión de residuos y reciclaje en las localidades: Continuidad del programa ReciPampa en nuestras operaciones del norte del país enfocado al reciclaje de cartón y papel, pet, vidrio y metales; lanzamiento del programa de reciclaje en la oficina de Santiago, enfocado en la recuperación de latas, envases de cartón y plásticos rígidos.
- Se llevó a cabo un programa de reciclaje con la Fundación Mr. Barber para implementar y fomentar la cultura del reciclaje en establecimientos educacionales de María Elena y Quillagua, incluyendo organizaciones sociales del territorio, como juntas de vecinos. Con la misma Fundación, también se generó un concurso “Locos por Reciclar” en Tocopilla, María Elena y Quillagua para promover el reciclaje local.

En SQM trabajamos de manera consciente con el medio ambiente, nuestro actuar es guiado por valores y la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, en la que plasmamos el compromiso con el desarrollo sostenible y con un estricto cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestra Gestión Ambiental

Compromisos Derivados de Nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

En materia medioambiental, nuestro trabajo se focaliza principalmente en el norte de Chile, en la Regiones de Tarapacá y Antofagasta, que es donde se emplazan nuestras faenas productivas y donde se encuentran los minerales que dan vida a los productos de SQM.

Operamos bajo un Sistema de Gestión Ambiental, SGA, logrando así una mejora continua de su desempeño ambiental mediante la aplicación efectiva de su Política de Desarrollo Sostenible. Para ello, contamos con áreas encargadas de la gestión ambiental, tales como: gerencias, subgerencias, superintendentes, jefaturas y analistas de medio ambiente. Ellos se encargan de llevar a cabo en el día a día, la gestión ambiental en las distintas operaciones donde estamos presentes. Asimismo, contamos con dos programas de cumplimiento ambiental vigentes, uno para Nueva Victoria y otro para Salar de Atacama, también revisamos periódicamente nuestras matrices de riesgo ambiental, monitoreando y gestionando continuamente los riesgos descritos en ellas.

Estamos perfeccionando nuestro sistema de gestión ambiental, con el objetivo de tener un mejor seguimiento de nuestras metas, como las comprendidas dentro del Plan de Sostenibilidad, parte importante de este trabajo es la implementación de la norma ISO 14001. Durante 2022, completamos la fase 2 del proceso de certificación ISO 14001 y 45001 en las operaciones de Salar de Atacama y en la Planta Química de Litio Carmen, y continuamos con el proceso de implementación de la ISO 50001 en el Salar de Atacama y Nueva Victoria para apoyar las metas de descarbonización asociadas a sistemas de gestión de energía.

Completamos la certificación de la ISO 14001 en Puerto Tocopilla, mediante una auditoría se verificó el cumplimiento de los requisitos recogidos en la norma, considerando como ámbito de aplicación las operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de nitrato de potasio, nitrato de sodio y fertilizantes. Cabe mencionar, que a inicios del 2023 obtuvimos la certificación en nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional en base a ISO 45001 en Salar de Atacama y Planta Química de Litio Carmen.

Durante estos años hemos adquirido un vasto conocimiento sobre los ecosistemas cercanos a las operaciones, lo que ha permitido la elaboración e implementación de efectivos planes de prevención, mitigación y seguimiento.

Hemos incorporado el monitoreo temprano y preventivo de diferentes variables ambientales en el diseño, construcción y operación de nuestras faenas productivas, con el fin de prevenir e implementar medidas de control y mitigación necesarias.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Plan de Alerta Temprana

Contamos con Planes de Alerta Temprana, que es una herramienta de resguardo ambiental, ante la ocurrencia de anomalías durante la operación.

Los objetivos de protección del PAT de Nueva Victoria son:

- Plantación de tamarugos sector Bellavista.
- Bosques de tamarugos Salar de Llamara.
- Puquíos Salar de Llamara.

El PAT fue diseñado como un sistema de toma de decisiones, que activa medidas preventivas. A la fecha no ha sido activado.

La operación de SQM en el Salar de Atacama se sujeta a planes de alerta temprana, definidos para los sistemas Soncor, Aguas de Quelana, Vegetación Borde Este y Peine, que permiten adoptar acciones de contingencia en forma anticipada, en particular, la reducción del caudal de bombeo de salmuera y/o agua, dependiendo del sector, en resguardo de los objetos de protección del Salar. Estas medidas permiten garantizar el funcionamiento natural del sistema.

Fiscalizaciones, Programas de Cumplimiento y Multas Ambientales

» CONTENIDOS 2-25/ 2-27/ 3-3

La protección del medio ambiente, el respeto de los derechos humanos y en general el impacto en la sustentabilidad son una preocupación permanente de la compañía, tanto en sus procesos productivos como en toda la cadena de suministro. Este compromiso está respaldado por los principios que declaran en la Sociedad en su política de Desarrollo Sostenible, Ética y Derechos Humanos.

SQM realiza en todas sus operaciones planes de seguimiento y monitoreo ambiental en base a estudios científicos especializados. El seguimiento de variables relevantes definidas para cada proyecto permite verificar el estado de, por ejemplo, vegetación, flora, fauna y vida acuática en los ecosistemas a proteger. A su vez, los planes de seguimiento se apoyan en una amplia red de control que cuenta con puntos de monitoreo como pozos y estaciones meteorológicas, imágenes satelitales, parcelas para registro de estado de vegetación y fauna, entre otros. Las actividades comprendidas en dichos planes son reportadas regularmente a la autoridad en virtud de lo comprometido en las resoluciones que aprueban los distintos proyectos del Grupo SQM. Para el caso específico del Salar de Atacama, SQM ha implementado una plataforma en línea (**www.sqmsenlinea.com**), la cual permite que cualquier persona pueda acceder a toda la información ambiental que la Sociedad recopila de acuerdo a sus compromisos.

En este contexto, el seguimiento ambiental que mantiene SQM en los sistemas donde opera, está respaldado por numerosos estudios que han integrado diversos esfuerzos científicos de prestigiosos centros de investigación, a nivel nacional e internacional tales como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España (CSIC) y la Universidad Católica del Norte.

Además, en el marco de los estudios ambientales que se realizan para los nuevos proyectos, se están desarrollando importantes trabajos de registro del patrimonio cultural prehispánico e histórico, así como de protección de sitios patrimoniales, de acuerdo con la legislación vigente. Estas acciones se han realizado especialmente en los alrededores de María Elena (ME) y de la faena Nueva Victoria (NV). Este esfuerzo está siendo acompañado de acciones de difusión para la comunidad y de puesta en valor de sitios de interés.

Somos capaces de identificar aquellos aspectos de relevancia ambiental en cada proyecto y evaluar sus potenciales impactos, lo que requiere un alto nivel de conocimiento del funcionamiento de los ecosistemas del área de influencia en que se desarrollan nuestros proyectos, de manera de poder gestionar y responder de forma anticipada ante cualquier potencial afectación. Cada uno de nuestros proyectos son sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. A diciembre de 2022, contamos con las autorizaciones ambientales

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

de 69 proyectos, de éstos 14 corresponden a Estudios de Impacto Ambiental y 55 a Declaraciones de Impacto Ambiental.

Para el año 2022, la Superintendencia de Medio Ambiente fiscalizó la Faena Nueva Victoria, por incidente operacional de emanación de Yodo, además solicitó por oficio información de permisos de vialidad, antecedentes asociados al Programa de Cumplimiento y al Plan de Alerta Temprana.

En la faena Orcoma, la Superintendencia de Medio Ambiente, solicitó mediante oficio situación actual del proyecto, implementación de las medidas de mitigación, implementación de las medidas de compensación, plan de seguimiento de la etapa de construcción. También solicitó detalles del tipo de cierre utilizado en áreas de protección -Caleta buena, Estación Central y Estación del Carmen-, además solicitó informar las medidas preventivas/correctivas ejecutadas y/o en proceso de implementación con el fin de evitar que se produzcan incidentes.

Durante el 2022, Salar de Atacama, recibió una fiscalización por parte de la Seremi de Salud, quienes fiscalizaron las Plantas de Tratamiento de Aguas Servidas, PTAS, los depósitos de residuos industriales no peligrosos Cañón del Diablo, el almacenamiento de residuos peligrosos, las plantas de osmosis, el área de mantención y los servicios higiénicos.

Asimismo, nuestras operaciones Coya Sur, María Elena, fueron fiscalizadas por la Superintendencia de Medio Ambiente, SERNAGEOMIN y por la Seremi de Salud Antofagasta. Las materias fiscalizadas corresponden a Declaración de Emisiones por D.S. N° 138, estaciones de monitoreo por D.S. N° 61, agua y saneamiento – Plantas PTAS, almacenamiento de sustancias peligrosas, manejo de residuos peligrosos, Plan de Descontaminación María Elena, Plan de Descontaminación Tocopilla y Planes de Cierre.

Durante el 2022, Puerto Tocopilla fue fiscalizado por la Superintendencia del Medio Ambiente en el Plan de Descontaminación, además por oficio solicitó antecedentes del cumplimiento de los artículos 10 y 13 del Plan de Descontaminación D.S. N° 70.

En Pampa Blanca antigua faena de SQM, durante el 2022, fuimos fiscalizados por la Dirección General de Aguas, DGA, sobre verificación de poza A9.

En relación con nuestras operaciones en Nueva Victoria, en el mes de febrero de 2019, la Superintendencia de Medio Ambiente aprobó programa de cumplimiento, en actual ejecución, suspendiendo el proceso sancionatorio iniciado en el año 2016. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Ambiental de Antofagasta en octubre de 2020. En cumplimiento de lo comprometido, en julio de 2020, ingresamos el Estudio de Impacto Ambiental del proyecto “Modificación parcial del sistema de reinyección en los puquios de Llamara”, el que se encuentra en evaluación, el 2022 se presentó una Adenda complementaria.

En Salar de Atacama, el programa de cumplimiento que había sido aprobado por la Superintendencia del Medio Ambiente fue dejado sin efecto por el Tribunal Ambiental en diciembre de 2019. SQM presentó en noviembre de 2020 una nueva versión del programa de cumplimiento, abordando las observaciones formuladas por la Superintendencia. Finalmente, el Programa de Cumplimiento fue aprobado mediante la Res. Ex. N°38/F-041-2016 del 29 de agosto de 2022 dejando sin efecto las medidas provisionales impuestas y el sancionatorio. Al 31 de diciembre se logró obtener un 15% de las acciones ejecutadas y un avance del 77% de acciones en ejecución.

Parte de los compromisos adquiridos en el Programa de Cumplimiento de Salar de Atacama corresponden a implementar un monitoreo participativo para el Plan de Seguimiento Ambiental Hidrogeológico, diseñar e implementar un programa de formación comunitaria asociado al seguimiento ambiental, reducir escalonadamente el límite máximo de extracción de salmuera hasta llegar a 822 l/s a partir del 2027, un poco menos del 50% de la extracción autorizada; y una reducción del caudal total de agua industrial a 120 l/s, equivalentes a una reducción del 50% del caudal autorizado.

Por otra parte, SQM cuenta con planes de cierre para todas sus faenas productivas aprobados por la autoridad correspondiente, que incluyen criterios y medidas acordes a la normativa vigente.

Cabe mencionar que durante el 2022 no se recibieron multas ambientales.

Biodiversidad, Ecosistemas y Evaluaciones de Impactos

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 304-4

Las operaciones de SQM se ubican en zonas desérticas donde existe una escasa biodiversidad. A su vez, se observan ecosistemas de gran valor ecológico en algunos sectores cercanos a nuestras faenas. En estos sectores hemos **implementado planes de protección, seguimiento, monitoreo** con alertas tempranas y controles, los cuales tienen un carácter de permanente, para **cuidar del entorno.**

En la **Región de Tarapacá**, en la comuna de Pozo Almonte se ubica nuestra faena Nueva Victoria, esta operación se encuentra cercana a la Reserva Nacional Pampa Tamarugal, sector de Bellavista, sector de Pintados y Salar de Llamara, y cuenta con un extenso plan de seguimiento ambiental.

En **sectores aledaños a Nueva Victoria**, encontramos servicios ecosistémicos como el Salar de Llamara, que es un sitio de interés para las comunidades de Huatacondo y Quillagua, el que se relaciona con el sector denominado "Puquios de Llamara", como una zona de trashumancia, o desplazamiento anual de los rebaños desde las zonas altas destinadas a pastos de verano a las zonas bajas. A su vez, el grupo humano de Tamentica tiene expectativas sobre este sector, para el desarrollo del lugar como punto de interés turístico.

La **Comunidad de Quillagua**, también ha señalado que existe una relación con el río Loa, en la zona de Quebrada Amarga y el agua del sector de Puquios de Llamara, lo cual sería de su utilidad, por ser la desembocadura del río Loa, un lugar que ellos frecuentan para la recolección de camarones de río. Con la Comunidad de Quillagua tenemos una mesa de trabajo y estamos impulsando el desarrollo de un monitoreo conjunto.

Existe un Comité de Agua Potable Rural, que administra la planta de osmosis de la comunidad, con esta instancia SQM se relaciona a través de la Mesa de Trabajo Agua Potable Rural Quillagua. Como compañía apoyamos al Comité para ejecutar mantenciones y mejoras de la planta que abastece al pueblo de Quillagua con agua potable. La planta produce en promedio 40 m^3 diario, para lo cual cuenta con un acumulador que entrega el agua a la planta para luego suministrarla a la comunidad. Durante el 2022 trabajamos para aumentar la capacidad del tranque a 40 millones de litros de agua para la continuidad de suministro e impulso de la actividad agrícola y ganadera que fueron reinauguradas en noviembre de 2022. Por otra parte, se limpiaron más de 3.500 mts de canales de riego del valle de Quillagua, más la reparación de la aducción área del canal 1 sobre el rio Loa. A esto, se sumó la entrega de dos camionetas para la Comunidad Aymara de Quillagua y el comité de Agua Potable Rural, para facilitar el desplazamiento en el territorio ya sea para trámites y la ejecución de monitoreos en el tranque, entra otras acciones.

Durante 2022 continuamos reuniéndonos en una Mesa Técnica de Trabajo con la Comunidad Indígena Quechua de Huatacondo a la que hemos presentado los monitoreos que realizamos como SQM.

En la Región de Antofagasta, en la comuna de San Pedro de Atacama se ubica nuestra faena Salar de Atacama, esta operación se encuentra cercana a la Reserva Nacional Los Flamencos, específicamente de los sectores Soncor y Agua de Quelana.

En sectores aledaños al Salar de Atacama, encontramos servicios ecosistémicos en el borde Este del Salar de Atacama en los sectores de Vegas de Carvajal y Aguas de Quelana, donde las comunidades señalan que usan su agua, actualmente existe un proceso de sanción con la Superintendencia de Medio Ambiente. Estas comunidades del Salar de Atacama también poseen interés en el uso de la tierra.

Durante el 2020 firmamos convenios con la Comunidad Indígena Atacameña de Camar, el cual se mantiene vigente, con quienes integramos una Mesa Ambiental, en la que participan la Unidad Ambiental de Camar con tres monitores de aguas, capacitaciones en hidrogeología y biota, visitas a terreno y monitoreo conjunto; además de dos consultores externos: Enlace Agua y Más Ambiente, que realizan seguimientos bióticos.

Por su parte, con la Comunidad Indígena Atacameña de Toconao estamos trabajando en los Monitoreos Participativos, en los que las comunidades acompañan a la empresa a realizar los monitoreos del Plan de Seguimiento Ambiental.

Para apoyar la gestión eficiente de recursos hídricos de la comuna de San Pedro de Atacama y colaborar con la equidad social a través del acceso a agua potable, se llevan a cabo diferentes proyectos, tales como la implementación de obras de riego rural de pequeños agricultores y la entrega de agua potable durante las emergencias a las comunidades que lo solicitan.

Durante 2022 se entregaron 900.000 litros de agua potable para comunidades, asegurando el acceso a las comunidades que lo solicitan. Se consolidaron 2,5 hectáreas productivas, a través de obras de reparación de sistemas de riego por goteo, reparación de estanques, casetas de riego y sistemas de distribución en la comuna de San Pedro de Atacama.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Áreas Protegidas o Zonas de Gran Valor para la Biodiversidad, presentes en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta

» CONTENIDOS 304-1/ 304-2/ 304-3/ 304-4

- Oficina
- Faena Productiva SQM
- Faena pre- construcción
- Sitios Prioritarios
- Sitios de las estrategias regionales
- Lagunas

Áreas Protegidas

- Santuario de la Naturaleza
- Reserva Nacional
- Parque Nacional
- Ramsar Site, Wetland of International Importance
- Reserva Marina
- Áreas protegidas de vegas y bofedales de la DGA

Faena Nueva Victoria

» Contenido 304-4

Zorro Culpeo

(Pseudalopex culpaeus)

Preocupación menor

Comesebo de los Tamarugales

(Conirostrum tamaruguense)

En peligro

Tamarugo

(Prosopis tamarugo)

En peligro

Salamanqueja del Norte Grande

(Phyllodactylus gerrhopygus)

Vulnerable

Golondrina de Mar Nega

(Oceanodroma markhami)

En peligro

Corredor de Pica

(Microlophus theresioides)

Preocupación menor

Golondrina de Mar de Collar

(Oceanodroma hornbyi)

Vulnerable

A partir del estado de vulnerabilidad IUCN de las especies identificadas, se describen los procesos utilizados para identificar y evaluar los riesgos para la biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Rescate de Aves Marinas

Diversos son los esfuerzos desplegados por SQM para el cuidado de las golondrinas de mar. Desde el 2020 se implementó un procedimiento para su rescate y liberación, sumado a capacitaciones al personal, campañas de comunicación y la medición de la huella lumínica para evitar la migración de los polluelos a la pampa.

En Tarapacá es común ver aves marinas llamadas golondrinas de mar, en una de sus cuatro especies: collar, chica, peruana y negra. Esta última se encuentra en peligro de extinción ya que, en su período reproductivo, eventualmente puede extraviarse y viajar hacia el interior, llegando incluso a sectores como Nueva Victoria.

Debido a esto es que en SQM elaboramos un procedimiento -validado por el SAG- para la adecuada manipulación, rescate y liberación de las golondrinas de mar que pueden extraviarse en las instalaciones de la faena. De la mano de ese procedimiento, el área de medio ambiente de Nueva Victoria desarrolló una serie de iniciativas para capacitar a los trabajadores y trabajadoras frente al hallazgo de uno de estos ejemplares. Además, en conjunto con organizaciones expertas como la Oficina de Protección de la Calidad del Cielo del Norte de Chile (OPCC) y la Red de Observadores de Aves y Vida Silvestre de Chile (ROC), se realizaron mediciones para determinar la "huella lumínica" de Nueva Victoria, para no afectar a estas especies en la faena como al mismo tiempo la ejecución de una campaña de recolección de estas aves en terreno.

Las especies rescatadas se liberan en tres puntos definidos por el procedimiento que son: Playa Chauca, Palo Buque y Quintero, que se caracterizan por tener baja contaminación lumínica y encontrarse alejados de centros urbanos o caletas de pescadores.

Centro de Rescate de Aves Marinas

A finales del 2022, se puso la primera piedra del futuro Centro de Rescate de Aves Marinas, bajo un convenio tripartito entre SQM, Compañía Minera Cordillera y Fundación Wayanay. Este centro es una iniciativa pionera de primer nivel regional y estará ubicado en un sitio estratégico para dar un mejor soporte a la avifauna local. Contará con un diseño sostenible y amigable con el entorno. Será edificado en su totalidad con estructuras recicladas, por lo que su huella de carbono será neutral, generando un impacto medioambiental positivo para el entorno, la flora y fauna. Además, utilizará un modelo de gestión sostenible, que apunta a generar mayores espacios para la comunidad, ya que será abierto a todo público. Se contemplan que de los 75 m² del centro serán utilizados para actividades de investigación, dejando aproximadamente el 50% del espacio para conservación de especies rescatadas en peligro de extinción. Contempla espacios para 1 sala de recuperación, áreas administrativas, 1 sala de reuniones y capacitación, además de una terraza donde se realizarán actividades educacionales y de formación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Centro de Educación Ambiental en Salar de Llamara

En el sector del Salar de Llamara de la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, se construyó el Centro de Educación Ambiental (CEDAM) con la finalidad de relevar el patrimonio ambiental del lugar.

La construcción fue diseñada por un arquitecto local, quien consideró altos estándares de sostenibilidad, incorporando materiales de la zona. Eficiencia energética, el respeto por los materiales de la construcción y un diseño soterrado que no impacte visualmente el entorno, incluyendo una memoria bioclimática para prescindir de aire acondicionado.

Este centro es una gran oportunidad para el aprendizaje y la comprensión de los procesos naturales y culturales de la Pampa del Tamarugal, donde los visitantes durante todo el año podrán conocer este recinto que será guiado por guardaparques de la Corporación Nacional Forestal, CONAF, y acompañado de un programa de Educación Ambiental apoyado por SQM.

El CEDAM es una iniciativa que se desarrolló en el marco de la resolución de calificación ambiental del proyecto Pampa Hermosa de la empresa SQM. Fue inaugurado en enero 2022 y pretende ser un polo de desarrollo turístico para la región, potenciando su riqueza y rescatando el valor científico de este salar.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Faena
Salar de Atacama

» Contenido 304-4

Sapo Espinoso

(Rhinella spinulosa)

Preocupación menor

Lagartija de Fabián

(Liolaemus fabiani)

En Peligro

Perico Cordillerano

(Psilopsiagon aurifrons)

Preocupación menor

Parina Grande

(Phoenicoparrus andinus)

Vulnerable

Lagartija de Constanza

(Liolaemus constanzae)

Preocupación menor

Lagartija de Paulina

(Liolaemus paulinae)

Vulnerable

Flamenco Chileno

(Phoenicopterus chilensis)

Casi Amenazada

Parina Chica

(Phoenicoparrus jamesi)

Vulnerable

Lagartija de la Puna

(Liolaemus puna)

Casi Amenazada

Gaviota Andina

(Chroicocephalus serranus)

Preocupación menor

Caití

(Recurvirostra andina)

Casi Amenazada

Suri

(Rhea pennata)

Vulnerable

Dragón de Torres-Mura

(Liolaemus torresi)

Casi Amenazada

Pitotoy Chico

(Tringa flavipes)

Preocupación menor

Chorlo de Campo

(Oreopholus ruficollis)

Casi Amenazada

Halcón Peregrino

(Falco peregrinus)

Preocupación menor

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Lauchita de Pie Sedoso

(Eligmodontia puerulus)

Preocupación menor

Tuco Tuco de Atacama, Chululo

(Ctenomys fulvus)

Preocupación menor

Zorro Culpeo

(Lycalopex culpaeus)

Preocupación menor

Zorro Gris, Zorro Chilla

(Lycalopex griseus)

Preocupación menor

Murciélago Cola de Ratón

(Tadarida brasiliensis)

Preocupación menor

Murciélago Orejudo Menor

(Histiotus montanus)

Preocupación menor

Murciélago Ceniciento

(Lasiurus cinereus)

Datos Insuficientes

Murciélago Orejas de Ratón del Norte

(Myotis atacamensis)

Casi Amenazada

Nitrophila atacamensis

(Nitrophila atacamensis)

En Peligro

Tamarugo

(Prosopis tamarugo)

En Peligro

Algarrobo blanco, Algarrobo de Canchones, Llaro

(Prosopis alba)

Preocupación menor

Algarrobo

(Prosopis flexuosa)

Vulnerable

A partir del estado de vulnerabilidad IUCN de las especies identificadas, se describen los procesos utilizados para identificar y evaluar los riesgos para la biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto.

Faena Planta Química de Litio Carmen

» CONTENIDO 304-4

En la zona en la cual se ubica la Planta Química de Litio Carmen solo se ha identificado la especie Liolaemus torresi (dragón de Torres-Mura) que se encuentra en categoría de conservación Casi Amenazada según el D.S. N° 23/2019 del Ministerio de Medio Ambiente (MMA).. Cabe señalar, que no se ha identificado presencia de formaciones vegetales nativas, ni tampoco presencia de flora vascular.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Proyecto Orcoma

» Contenido 304-4

Salamanqueja del Norte Grande

(Phyllodactylus gerrhopygu)

Vulnerable

Chungungo

(Lontra Felina)

Vulnerable

Pingüino de Humboldt

(Spheniscus humboldti)

Vulnerable

Gaviota Garuma

(Leucophaeus modestus)

Vulnerable

Guanay

(Phalacrocorax bougainvillii)

Vulnerable

Ratón de pie sedoso

(Eligmodontia puerulus)

Preocupación menor

Zorro Culpeo

(Pseudalopex culpaeus)

Preocupación menor

A partir del estado de vulnerabilidad IUCN de las especies identificadas, se describen los procesos utilizados para identificar y evaluar los riesgos para la biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión del Agua

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 303-1 (2018)

Para SQM el uso responsable del agua es un aspecto relevante de sus procesos productivos, dada la escasez de este recurso en algunos lugares en donde se emplazan sus operaciones. Poseemos derechos de aprovechamiento de agua debidamente autorizados para nuestras operaciones, por lo que cumplimos con todas las exigencias y compromisos asociados. Asimismo, velamos de forma permanente por el manejo eficiente del agua que ocupamos, y la correcta gestión hídrica de los ecosistemas de origen, favoreciendo siempre la recirculación y optimización en los procesos. En la misma línea, implementamos monitoreos ambientales y planes de alerta temprana para asegurar el cuidado de estos ecosistemas, y en nuestro Plan de Sostenibilidad adquirimos compromisos específicos para la reducción del consumo y extracción de agua.

Con vistas a dar cumplimiento a nuestra gestión hídrica, hemos desarrollado los siguientes ejes de trabajo:

Fuentes importantes de agua para nuestras instalaciones de nitrato y yodo en Pedro de Valdivia, María Elena y Coya Sur son los ríos Loa y San Salvador que corren cerca de nuestras instalaciones. El agua para nuestras instalaciones de Nueva Victoria y Salar de Atacama se obtiene de pozos cercanos a las instalaciones de producción. Además, compramos agua a terceros para nuestros procesos de producción en las plantas de carbonato de litio e hidróxido de litio en Antofagasta, y compramos agua potable de empresas de agua locales. No hemos experimentado dificultades significativas al obtener el agua necesaria para realizar nuestras operaciones.

Debemos señalar que el agua extraída no corresponde a agua dulce, según clasificación GRI.

Comunicamos a la autoridad de forma permanente los consumos de agua de los procesos productivos. No tenemos incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos con respecto a la calidad del agua. Además, se realizan estudios para identificar oportunidades de uso eficiente del recurso y se evalúan anualmente los indicadores de gestión en cada unidad operacional.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Algunas de nuestras medidas para el uso eficiente del agua son:

- Recirculación al proceso productivo de las aguas tratadas provenientes de nuestras plantas de tratamiento de agua servidas. Estas son recirculadas al proceso de las faenas de María Elena, Pedro de Valdivia, Coya Sur, Nueva Victoria y Salar de Atacama.
- Recirculación de soluciones de proceso que reducen el consumo de agua fresca.
- En Planta Química de Litio Carmen, el agua industrial suministrada proviene de los procesos de tratamiento de aguas servidas de la ciudad de Antofagasta, lo que ha permitido abastecer alrededor de 73% del consumo de agua industrial requerida en el proceso de producción. El consumo restante se realiza con agua comprada, proveniente de agua de mar desalinizada.

La extracción de agua fresca para fines productivos es objeto de estrictas evaluaciones ambientales, lo que permite prevenir efectos sobre receptores ambientales relevantes como vegetación, flora y fauna asociada a los acuíferos y fuentes de agua superficial donde la empresa cuenta con derechos de extracción de agua.

En conjunto con estos estudios, se diseñan y validan extensas modelaciones hidrogeológicas bajo la supervisión de expertos nacionales e internacionales, a partir de las cuales se efectúa un permanente seguimiento del comportamiento esperado de los sistemas.

Del total de los recursos subterráneos extraídos para Nueva Victoria durante el 2022 fueron reinyectados 895.908 m^3, como parte de la medida de mitigación contemplada por el proyecto Pampa Hermosa en el Salar de Llamara, Región de Tarapacá.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Plan de Sostenibilidad y Recurso Hídrico

Tenemos un compromiso de **reducir nuestro consumo de agua continental** de 40% en 2030 y de 65% en 2040. En Salar de Atacama, el consumo de agua se ha reducido en 50% a partir de 2021 y se mantendrá en la mitad de lo aprobado ambientalmente hasta 2030.

A partir de noviembre de 2020 **reducimos nuestra extracción de salmuera** en 23% y avanzaremos hasta disminuir en 50% la extracción de salmuera al 2028, conforme a lo comprometido en el Estudio de Impacto Ambiental "Plan de Reducción de Extracciones en el Salar de Atacama", presentado a inicios de 2022.

Contamos con el portal **www.sqmsenlinea.com** o Monitoreo en Línea en el Salar de Atacama, que comunica la información ambiental de nuestra operación en el Salar de Atacama a las comunidades y partes interesadas. Hemos diseñado e implementado un sistema que permite entregar información de nuestra extracción de agua, extracción neta de salmuera, y que funciona como un medio de verificación, respecto del cumplimiento de las obligaciones de extracción, basados en las reglas operacionales establecidas. Además, aporta datos de los registros históricos del seguimiento ambiental que realizamos en la zona, para evaluar y evitar potenciales efectos de nuestra operación, otros actores y fenómenos naturales como el cambio climático en las zonas de protección.

Esperamos próximamente habilitar una plataforma similar que nos permita informar sobre estas variables, asociadas a nuestra operación Nueva Victoria.

Extracción y Consumo de Agua

» CONTENIDOS 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

Resumen de Extracción y Consumo de Agua

Clasificación/ Tipo de Agua	Ubicación Extracción	Calidad SDT promedio (mg/l)	Métrica	2022	2021	2020	2019
Agua Superficial/ Salada	Río Loa, Río Salvador	>1000	m^3	6.311.835	6.525.669	6.280.144	6.203.744
Agua Subterránea/ Salada	Acuífero Pampa del Tamarugal/ Salar de Atacama	>1000	m^3	21.961.378	23.749.455	23.758.474	24.952.894
Agua de Terceros/ Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	2.000.340	1.610.488	1.438.821	1.413.909
Agua Total Extraída			m^3	**30.273.553**	**31.885.612**	**31.477.439**	**32.570.547**
Agua Total Consumida			m^3	**29.377.645**	**31.007.776**	**30.619.358**	**31.813.209**
Agua Extraída de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto			%	100%	100%	100%	100%
Agua Consumida de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto			%	97%	99%	98%	97%

Nota: No extraemos agua marina ni producimos agua.

Reinyección de Agua

Operación	Tipo de Agua	Calidad SDT promedio (mg/l)	Ubicación de la Reinyección	Métrica	2022	2021	2020	2019
Nueva Victoria	Agua Salada	>1000	Acuífero Pampa del Tamarugal	m^3	895.908	877.836	858.081	757.338

Nota: Corresponden a aguas reinyectadas a la fuente por mitigación contemplada por el proyecto Pampa Hermosa en el Salar de Llamara, Región de Tarapacá.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Recirculación

» CONTENIDOS 303-2 (2018)/ 303-4 (2018)

Para optimizar el consumo agua tomamos las aguas de descarte y tratadas provenientes de nuestras plantas de tratamiento de aguas servidas, y las recirculamos en el proceso productivo.

El agua reutilizada durante el 2022 se aproxima a 1.252.021 m^3, correspondiente a una estimación operacional.

Por su parte, los residuos líquidos domésticos provenientes de las oficinas de Antofagasta y del Puerto de Tocopilla, son dispuestos en la red de alcantarillado público por lo que no se realizan vertidos de agua que afecten a la biodiversidad y hábitats protegidos. No generando vertidos de efluentes.

Durante el año 2022 no se registraron derrames significativos en suelo y cuerpos de agua (superficial o subterráneos) dentro de las operaciones y faenas productivas de SQM.

Aguas Servidas Tratadas Reutilizadas

Operación	Métrica	2022	2021	2020
Salar de Atacama	m^3	222.333	202.791	207.154
Planta Química de Litio Carmen	m^3	675.682	746.228	747.117
Maria Elena, Coya Sur y Pedro de Valdivia	m^3	354.006	366.795	351.028
Total	m^3	**1.252.021**	**1.315.814**	**1.315.814**

En el 2022, en la operación Salar de Atacama se continuó con la ejecución de la iniciativa “Optimización de Agua Industrial”.

Como resultado, se ha conseguido reducir un importante volumen de extracción y optimizar el uso de agua industrial, con acciones como:

- El análisis de los consumos de agua en las distintas áreas productivas.
- La creación del “Informe de Oferta de Agua Industrial” por cada área de Salar de Atacama, con el objeto de tener un seguimiento y control de los procesos y operaciones que utilizan este recurso.
- Se pasó de una “Oferta Estática” a una “Oferta de Agua Industrial Diaria”, para los turnos de día y noche, como una forma de adecuarse a las variaciones de la operación.
- Se creó un “Estándar de Detención de Plantas”, en el que se debe informar el tiempo de detención y liberación de metros cúbicos de agua, para así utilizarla y realizar una oferta de agua industrial para áreas críticas, como Pozas y Servicios.
- Se implementa el “Reporte Diario de Consumos de Agua Industrial”, el cual -mediante un dashboard automatizado- permite hacer un seguimiento de la extracción diaria, de los niveles de piscinas de agua industrial, los consumos diarios comparados con ofertas de agua, un detalle diario y semanal de los consumos por área; comparar la extracción de agua versus consumo real día.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión de Residuos

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 306-1 (2020)/ 306-2 (2020)/ 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)

Una forma de mitigar impactos en nuestro medio ambiente es la gestión eficiente de nuestros residuos. Nos hacemos cargo de éstos en conformidad con la legislación nacional, los compromisos ambientales adquiridos y alineados con las mejores prácticas de la industria.

Apuntamos a una gestión adecuada, minimizando su generación, valorizándolos y buscando que tengan un nuevo uso o una disposición final adecuada, reduciendo así los riesgos para la salud humana, el medio ambiente y las comunidades. De este modo, los ejes de trabajo corresponden a:

- Búsqueda continua de alternativas para minimizar la generación de residuos.
- Cuantificación, segregación, reutilizar y reciclaje de los residuos sólidos, con el objetivo de minimizar su impacto y favorecer una economía circular.
- Gestión de la generación bajo los criterios de cuantificación, caracterización, tratamiento y reducción de las emisiones y residuos, según la normativa ambiental vigente.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Generamos distintos tipos de residuos, tales como:

- **Residuos domésticos o asimilables:** provienen de uso de oficinas, comedores, baños, entre otros.
- **Residuos Industriales no peligrosos:** madera, HDPE, chatarra, escombros, plásticos, entre otros.
- **Residuos industriales peligrosos:** provenientes de insumos que dentro de sus características presentan peligrosidad, y sus residuos o elementos contaminados con estos presentan características de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del D.S. N° 148/04.

El manejo de los residuos es una tarea fundamental para nuestra compañía, la que realizamos tomando las medidas necesarias para que sea desarrollada de forma segura. Se realiza declaración de residuos en sistema de ventanilla única, las cuales corresponden a:

- En **SINADER** se declaran mensualmente los residuos no peligrosos, para reportar a la autoridad ambiental la cantidad de residuos que salen del predio industrial, esta es validada por el destinatario.
- En **SIDREP** se declaran los residuos peligrosos cada vez que se requiere, es decir, cada vez que sale un camión se genera este documento a través del portal ventanilla única para entregar a transportista, en este caso, es el transportista y la disposición final quienes validan la información que generamos.

Todas las empresas que realizan el transporte de los residuos y la disposición final de éstos cuentan con las autorizaciones correspondientes.

Hemos desarrollado planes y procedimientos de manejo de residuos, peligrosos y no peligrosos. Contamos con 8 bodegas de almacenamiento temporal de residuos peligrosos autorizados por la Secretaria Regional Ministerial de Salud, 6 bodegas autorizadas de almacenamiento temporal de residuos industriales no peligrosos y un lugar para la disposición de los residuos domésticos que se generan en las operaciones.

Se realiza control de manera interna, del área operacional que gestiona los retiros como del área de cumplimiento ambiental. Se realiza verificación de que los residuos llegaron a destino final a través de solicitud de "tickets" de recepción y en sistema ventanilla única se realiza seguimiento hasta que da por cerrado el proceso. También se realizan auditorías internas en las cuales se verifica el cumplimiento de nuestros proyectos y normativa ambiental asociada.

El 93,6% de los residuos industriales peligrosos y no peligrosos, incluidos los residuos domésticos y/o asimilables a domésticos y los otros residuos, que se generaron en las operaciones en 2022 fueron enviados a disposición final, en transportes autorizados, la diferencia equivalente al 6,4% se recicla o son utilizados para recuperación energética. El transporte de residuos peligrosos se realiza según la normativa vigente en Chile.

Los residuos sólidos domiciliarios son manejados en todas las operaciones y campamentos, y su disposición se realiza en rellenos sanitarios autorizados. Durante el 2022 no hubo generación de residuos peligrosos cuya disposición final y/o tratamiento haya sido fuera de Chile. Cabe mencionar, que hubo un aumento significativo en la generación de residuos con respecto al período anterior que viene dado por la declaración de escombros por la Planta Química de Litio Carmen.

Como compañía buscamos dar prioridad al reciclaje o la reutilización, siendo nuestra última opción la eliminación de residuos, utilizando empresas autorizadas para esta gestión.

La tendencia a la baja entre el 2021 y 2022 en las pilas agotadas, se debe principalmente a que en el 2021 se cerraron 48 pilas y en el 2022, 40.

La tendencia al alza de las sales de descarte en el 2022 se debe principalmente por el aumento de cosecha de Halita/ Bischofita en Salar, que aumentó más de 48%. En los residuos peligrosos se experimentó un aumento en la generación de aceites residuales en Nueva Victoria y Salar de Atacama por más de 300 toneladas. También hubo un aumento en más de 570 toneladas en los otros residuos que se generaron en Nueva Victoria, Salar de Atacama y Planta Química de Litio Carmen.

Generación de Residuos

Tipos de Residuos	Destino (dentro o fuera de las instalaciones)	Métrica	2022	2021	2020	2019
RESIDUOS MINEROS						
Pilas Agotadas	Dentro	Ton	28.203.001	33.170.650	38.730.152	38.737.483
Sales de Descarte	Dentro	Ton	11.621.008	8.106.420	7.417.533	4.901.616
RESIDUOS INDUSTRIALES						
Peligrosos	Fuera	Ton	2.565	1.702	3.141	2.791
No Peligrosos	Fuera	Ton	3.856	3.718	1.682	837
Domésticos y/o Asimilables a Doméstico	Fuera	Ton	5.254	6.560	4.810	4.688
Otros	Fuera	Ton	8.502	118	190	1.061

Nota: Otros, corresponde a mezclas de residuos de construcción y escombros declarados por Planta Química de Litio Carmen.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Iniciativas de Gestión de Residuos

Programa de Reciclaje en la Oficina de Santiago

Alineado con nuestro programa de Sostenibilidad, respecto al tratamiento de nuestros residuos, en las oficinas corporativas de Santiago, en el 2022 dimos el vamos a la iniciativa que permite reciclar -en una primera etapa- papel, latas, cartón para bebidas o Tetra Pak(R), plástico y vidrio.

Se realizó un "Café Sustentable" en el hall de acceso al edificio para explicar las formas correctas de reciclar y el funcionamiento de los dispensadores dispuestos en todos los pisos.

De esta forma, incorporamos en nuestro quehacer diario las buenas prácticas alineadas con la aspiración de Sostenibilidad, buscando reducir la generación de residuos, tanto en operaciones como en los lugares de trabajo diario.

Se encuentra en estudio una segunda etapa para agregar de una manera eficiente otros residuos generados.

Todos los residuos reciclables de SQM se llevan al Centro Inclusivo de Reciclaje de Kyklos, donde se les realiza un pretratamiento, que consiste en segregar, compactar y preparar los residuos para luego ser trasladados a su disposición final en plantas de valorización, quienes transforman los residuos en nuevos productos o materiales.

Durante el 2022 se realizaron 9 retiros desde el centro de acopio del edificio lo que nos permitió valorizar 1.099 kg de residuos.

Con esto hemos ahorrado los siguientes recursos:

Equivalentes a:

- **4.020** kWh — Energía → **23 meses** de consumo de una casa promedio de Chile
- **11** — Árboles → **188 resmas** de papel
- **1.017** Kg — Co_2 eq → **80 días** promedio de auto sin salir
- **17.587** litros — Agua → **88 duchas** promedio

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Generando Conciencia

En Nueva Victoria, además del proceso de gestión y reciclaje de residuos domésticos en los seis puntos verdes que posee Recipampa, se han desarrollado instancias de concientización de trabajadores y trabajadoras en la faena, a través de la entrega de cartillas informativas.

La subgerencia de Proyectos Medio Ambiente, en conjunto con la empresa Recynor, desarrollaron en terreno charlas informativas con el personal de la faena para informar sobre el uso adecuado de las instalaciones y la correcta segregación de los residuos.

Esta buscó generar una concientización y un óptimo uso de los seis puntos verdes ubicados en diferentes áreas de la operación y de campamento Iris los cuales permiten recolectar plásticos Pet, cartones y papeles, vidrio y latas de aluminio, convirtiendo dichos materiales en reutilizables por la vía del reciclaje.

El programa ReciPampa de SQM recicló durante el 2022 los siguientes residuos:

Impactando positivamente en el entorno, basado en los indicadores:

30.707 KWh
energía sin usar

925.654 litros
de agua ahorrada

15.358 kg
de CO_2 sin emitir

55
árboles sin talar

Avanzando hacia una Economía Circular

En línea con el pilar estratégico de contar con procesos más sostenibles, Coya Sur y Puerto Tocopilla, forman parte del Acuerdo de Producción Limpia, APL, "Transición hacia la Economía Circular" que actualmente cuenta con un comité que está encargado de su implementación.

En los últimos años, la transición desde una economía lineal hacia una circular ha sido una prioridad para Chile; sin embargo, para alcanzar las metas propuestas se requiere la voluntad y coordinación de actores en todas las esferas de la sociedad. En este contexto, SQM se adhirió a este acuerdo para lograr una reactivación económica comprometida con el medioambiente.

Para lograr este objetivo, Coya Sur y Tocopilla crearon un comité interno que tiene como objetivo el cumplimiento de este acuerdo y apoyar en la toma de decisiones y en la coordinación interna para desarrollar acciones que permitan aumentar el grado de circularidad.

Este comité debe:

- Elaborar un mapeo de los actores claves a capacitar;
- Generar un plan de implementación del APL;
- Realizar su seguimiento y control;
- Mantener ordenados y sistematizados los registros que permitan constatar su implementación;
- Participar en las sesiones de trabajo y capacitaciones realizadas;
- Reportar a Acción Empresas el plan de implementación, la línea base y los avances, entre otros.

Actualmente, se está trabajando en el desarrollo del plan estratégico, el cual busca aumentar el grado de circularidad de estas faenas, a través del uso de métricas que permiten elaborar una línea base de circularidad para reducir los volúmenes de residuos sólidos eliminados, evitando su generación o aumentando su valoración, acompañado de una serie de pilares que ayudarán a cumplir con este objetivo.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión de Emisiones

> Nuestros productos son utilizados en industrias que son fundamentales para el desarrollo humano y el bienestar de las personas.

Por lo mismo, definimos metas muy ambiciosas en términos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, GEI, considerando emisiones de alcance 1 y 2 e incorporando algunas de las categorías para aquellas emisiones alcance 3. Estas metas se encuentran reflejadas en nuestro Plan de Sostenibilidad.

Los ejes de trabajo relacionados a emisiones son:

- Mitigación a través de la cuantificación de nuestras emisiones de GEI según metodologías internacionales y verificadas periódicamente, en búsqueda de la gestión interna en cada una de nuestras faenas productivas para el cumplimiento de las metas de reducción comprometidas en nuestra estrategia de sostenibilidad. Dentro de nuestra gestión se incluye la identificación, evaluación e implementación de oportunidades tendientes a reducir consumos de energía y las emisiones de GEI junto con el seguimiento periódico de las mismas.
- Adaptación de nuestras operaciones, procesos productivos y logísticos de acuerdo con las necesidades y los riesgos específicos de cada proyecto, incorporando el cambio climático dentro de los factores de evaluación periódica de éstos, de manera de identificar, evaluar y gestionar de forma exitosa posibles injerencias en éstos de los crecientes efectos del cambio climático.
- Gestión de la generación bajo los criterios de cuantificación, caracterización, tratamiento y reducción de las emisiones, según la normativa ambiental vigente.
- Búsqueda continua de alternativas para minimizar la generación de emisiones.

Monitoreamos las emisiones en todas nuestras operaciones, actividad que realizamos mediante una detallada predicción de los efectos ambientales identificados, la instalación e implementación de equipos de abatimiento y un adecuado seguimiento de las emisiones.

Contamos con estaciones meteorológicas, las que son esenciales para monitorear los procesos de evaporación solar en las operaciones. Además, en SQM gestionamos planes de seguimiento ambiental y como parte de estos, se realizan mediciones isocinéticas a las salidas de chimeneas de los equipos, que forman parte del proceso productivo como secadores y calderas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gases de Efecto Invernadero

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-1/ 305-2/ 305-3/ 305-4

SQM estima el total de su huella de carbono asociada a la suma de sus procesos productivos y también en forma separada para varios de sus productos. La estimación de las emisiones se realiza bajo los estándares indicados por el IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006), el GHG Protocol, la ISO 14064 de Gases de Efectos Invernadero y la ISO 14040 de Análisis de Ciclo de Vida. Los factores utilizados para la energía eléctrica corresponden a los publicados en sitio web de la Comisión Nacional de Energía. Se utiliza los factores de acuerdo con el sistema eléctrico con el cual se tiene contrato.

La estimación de GEI considera desde los procesos extractivos del mineral hasta la obtención del producto terminado, puesto en el puerto. En cuanto al alcance 3, se estiman 4 de las 15 categorías definidas por el GHG Protocol: bienes y servicios adquiridos, transporte de cargas agua arriba, movilización de personas y transporte de carga aguas abajo.

Las emisiones reportadas se encuentran bajo el control financiero, los gases incluidos son: CO_2, CH4, N2O. Cabe mencionar que, nuestras emisiones no están cubiertas por un impuesto o cap & trade. Asimismo, nos hemos puesto objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, como, por ejemplo, ser carbono neutral para el litio, cloruro de potasio y productos de yodo para el 2030, y de todos nuestros productos para 2040, tomando como año base el 2019, esto implica una reducción del 90% y 10% offset de las emisiones al 2040.

En el 2022 la emisión total de GEI fue de 1.481.487 ton CO_2 eq. desglosado en 300.298 ton CO_2 eq (Alcance 1), 508.076 ton CO_2 eq (Alcance 2) y 673.113 ton CO_2 eq (Alcance 3). Actualmente el 12,5% de aumento en las emisiones se debe a las ampliaciones de capacidad realizadas por la compañía.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

Tipo de Alcance	Gases Incluidos	Métrica	2022	2021	2020	2019
Emisiones Directas de GEI (Alcance 1)	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	300.298	286.562	271.008	244.795
Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2)	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	508.076	509.108	476.552	404.498
Otras Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3)	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	673.113	521.065	415.291	353.729
Emisiones Totales (1, 2 y 3)	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	**1.481.487**	**1.316.735**	**1.162.851**	**1.003.022**

Precio al Carbono

¿Cómo se determina?

SQM ha fijado un precio interno a las emisiones de Dióxido de Carbono en 15 USD por cada tonelada emitida.

El precio se determinó considerando el análisis de alternativas de reducción de emisiones a través de una curva marginal de abatimiento donde se determinó el coste por unidad abatida para nuestras operaciones cercanos a 10-15 USD/ton.

Además, se consideró el actual sistema de impuestos verdes, SIV, y su futuro cambio de criterio, pasando de uno tecnológico -calderas y turbinas- a uno de emisiones, umbral de corte de 25 kCO_2e.

También, se han integrado al precio otras regulaciones internacionales, como lo es el Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM, de la Unión Europea, que gravará las importaciones de diversos bienes producidos fuera de la Unión Europea, entre ellos, los fertilizantes. Analizando las potenciales emisiones afectas proyectadas en cada operación de SQM más los objetivos de sostenibilidad de la compañía.

¿Cómo se ocupa?

El precio interno a las emisiones se utiliza como criterio en la evaluación de los distintos tipos de proyectos que se ejecuten en el año calendario, para fomentar y potenciar aquellas alternativas que sean más sostenibles, es decir que tengan un menor impacto en emisiones, y que, eventualmente, sean más costosas sin la inclusión de este gravamen interno.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Intensidad y Reducción de las Emisiones

» CONTENIDO 305-4/ 305-5

SQM ha reducido en forma sostenida la intensidad de emisiones por tonelada de producto elaborado, como consecuencia, por ejemplo, de la conversión de diésel a GLP en procesos térmicos, pilotajes de camiones eléctricos, y planes de aumento de rendimiento en la producción de productos de litio en línea con el plan de reducción de salmuera, entre otras iniciativas. Sin embargo, en el 2022, hubo un aumento de la intensidad de emisiones por toneladas producida comparada con el año anterior que se dio principalmente por el aumento de la huella de carbono en carbonato de litio, fertilizantes y sales solares.

En el caso del carbonato de litio, hubo un aumento de las emisiones de alcance 3.

En cuanto a los fertilizantes y sales solares, hubo problemas en el suministro de GNL y en el uso de diésel y fuel oil, a eso asociado a una menor producción comparada con el 2021.

Intensidad de Emisiones por Producción y Ventas

Emisiones GEI	Consumo Organización (dentro / fuera)	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	300.298	286.562	271.008	244.795
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	508.076	509.108	476.552	404.498
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	673.113	521.065	415.291	353.729
Emisiones Totales de GEI	**Dentro / Fuera**	**Ton CO_2 eq**	**1.481.487**	**1.316.735**	**1.162.851**	**1.003.022**
Producción	Ton		1.728.973	2.231.238	1.781.355	1.348.989
Ventas	MMUS$		10.711	2.862	1.817	1.944
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		0,86	0,59	0,65	0,74
Intensidad de Emisión por Ventas	Ton CO_2 eq./MMUS$ de Ventas		138	460	640	516

Nota: la producción corresponde a productos terminados.

Reducción de Emisiones

Reducción de emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN DE EMISIONES POR TIPO DE ALCANCE						
Alcance 1	13.736	5%	15.554	6%	26.213	11%
Alcance 2	-1.032	-0,2%	32.556	7%	72.054	18%
Alcance 3	152.048	29%	105.774	25%	61.562	17%
REDUCCIÓN DE EMISIONES POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton CO2 eq/ Ton Producidas	0,27	46%	-0,06	-9%	-0,09	-12%
Ton CO2 eq/MMUS$ de Ventas	-322	-70%	-180	-28%	124	24%

Calidad del Aire

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-6/ 305-7

Realizamos una ardua labor para manejar y vigilar las emisiones de material particulado MP10, contamos con una vasta red de monitoreo de la calidad del aire en la localidad de María Elena, y somos parte de la red de monitoreo de calidad del aire en Tocopilla.

Con respecto a los Planes de Descontaminación Atmosféricos para MP10 en estas localidades, la compañía ha implementado varias medidas para cumplir con los compromisos de control y reducción de las emisiones:

- En María Elena, desde el 2007 a la fecha, se ha logrado reducir las emisiones de MP10 en 98,6% en la Planta de Producción Maria Elena. La disminución es producto de cambios operacionales implementados, los cuales han permitido mejorar significativamente la calidad del aire en la localidad cumpliendo con la norma diaria y anual de MP10. Las estaciones que incluyen la Red de Monitoreo de Calidad del Aire asociada al Plan de Descontaminación de María Elena, cumplen la Norma Anual de Calidad del Aire para MP10 (50µg/m^{3}N). Los valores obtenidos en las Estaciones Hospital e Iglesia a partir del período 2020 – 2022 se presentan a continuación:

- Para la ciudad de Tocopilla, las emisiones de MP10 generadas por las operaciones del puerto de SQM son menores frente a otras fuentes en el lugar. En el marco del Plan de Descontaminación Atmosférico de Tocopilla, se han cumplido los compromisos y ejecutado todas las medidas necesarias para mitigar sus emisiones.

Durante el 2022, la emisión de MP10 de las operaciones del Puerto de SQM fue de 3,77 ton logrando una reducción de 48% de MP10 emitido, en relación al año 2007. Al comparar estos resultados con los obtenidos en 2021 la reducción sigue siendo bajo lo comprometido en el Plan de Descontaminación.

Tabla Promedio Anuales y Trianuales 2020 – 2022

Estación de Monitoreo	2022 (µg/m3N)	2021 (µg/m3N)	2020 (µg/m3N)	Prom. 2020 – 2022 (µg/m3N)
Beta Hospital	45,2	42,5	30,2	39,3
Hi-Vol Hospital	40,8	39,5	26,0	35,5
Hi-Vol Iglesia	40,6	37,1	27,8	35,2

Otras Emisiones al Aire

Otras Emisiones	Métrica	2022	2021	2020	2019
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	4.913,8	5.753,1	7.370,9	7.269,0
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	442,3	403,7	412,4	395,9
MP	Ton	2.334,4	2.122,9	2.582,1	2.502,9
MP10	Ton	102,1	88,2	89,5	89,4
MP2,5	Ton	96,8	83,5	84,6	84,1
NOx	Ton	1.273,2	1.072,6	1.086,8	1.093,6
SOx	Ton	1.448,8	1.390,1	1.469,2	1.351,1

La disminución de Compuestos Orgánicos Volátiles en el 2022 se debe principalmente a una baja de consumo de 1.000 m^3 de kerosene en Nueva Victoria. Por otro lado, la tendencia al alza en SOx se debe principalmente a un aumento de 2.400 toneladas en el consumo de azufre en Nueva Victoria. Con respecto a HAP y MP (total, 2,5 y 10) el aumento está en proporción a mayores consumos de diésel, fuel oil, GNL, según corresponda.

No aplica para nuestras operaciones los Componentes Orgánicos Persistentes (COP) ni las Emisiones de Sustancias que agotan la capa de Ozono (SAO).

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Iniciativas en Gestión de Emisiones

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-5

Control de Material Particulado en el Puerto de Tocopilla

El control interno del movimiento de productos es muy importante para cuidar la calidad del aire, la que hoy se monitorea en tiempo real. Contamos con tres sensores instalados que forman una especie de "frontera" en el puerto. Esta iniciativa inicialmente partió en el muelle 1, luego en la garita sur y en la torre de control. Se está planeando la instalación de un cuarto sensor en el sector del brazo mecanizado.

Los sensores están instalados en lugares estratégicos que consideran las corrientes de viento que se dan normalmente en Tocopilla y que se encuentran adyacentes a la comunidad. Permite llevar un control interno de la calidad del aire, y de esta forma contar con respaldo en caso de eventualidades para poder tomar decisiones a tiempo.

Los sensores PurpleAir son instrumentos que miden -en tiempo real- las concentraciones de material particulado, MP, desde los 2.5 y 10 micrones. Para ello, y a través de WiFi, se transmiten datos sobre la calidad del aire, los que son almacenados para ser revisados desde cualquier dispositivo móvil. Mediante un ventilador, se extrae una muestra de aire a través de un rayo láser que refleja parte de la luz en una placa de detección. Así como el polvo brilla en un rayo de sol, la placa de detección mide el reflejo como un pulso, y su longitud determina el tamaño de la partícula; mientras que el número de pulsos determina el recuento de partículas, cuya concentración de masa MP1.0, MP2,5 y MP10 se calcula mediante un algoritmo.

Actualmente estamos enfocados en calcular el MP10, foco del plan de monitoreo de partículas que tiene el puerto. Este es uno de los proyectos de sostenibilidad que el puerto de Tocopilla desarrolla para hacer de sus operaciones más amigables con la comunidad y el medio ambiente.

Certificación en Giro Limpio

Avanzar a la carbono neutralidad es una de las principales aspiraciones de SQM, meta que la compañía busca alcanzar a través de acciones concretas como la obtención del Sello Giro Limpio, certificación que entrega el programa de la Agencia de Sostenibilidad Energética, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de CO_2e en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva.

La Agencia trabaja en la detección de estrategias para aumentar el porcentaje de carga movilizada en empresas transportistas y en la detección de oportunidades de mejora para hacer más eficientes energéticamente a las flotas, certificando a las empresas que prefieren a los transportistas que cumplan con estos requisitos. En las operaciones de Coya Sur y Salar de Atacama se trabaja con tres empresas de transportes: Nazar, Astudillo y Coseducam, todas ya certificadas.

El área de Transporte Terrestre de SQM realiza distintos pilotos que tienen como objetivo probar nuevas tecnologías que aporten a mejorar la eficiencia del transporte. Los principales proyectos que se han ejecutado a la fecha son: pilotaje de sistema de mejora en la aerodinámica de camiones, reducción de tiempos de espera y aumento en productividad, instalación de sistemas de telemetría y construcción de plataforma de monitoreo de consumos de combustible y programas de capacitación de conductores para mejorar su performance en la conducción.

Gracias a todas estas iniciativas y la certificación de nuestras empresas colaboradoras en el transporte terrestre, hemos conseguido la certificación Giro Limpio, nuevo logro que ratifica el compromiso de la compañía con la sostenibilidad.

Incorporación de Grúas Horquillas Eléctricas

Esta tecnología ayuda a reducir los riesgos y a mejorar la integridad de nuestros trabajadores y trabajadoras, siendo su sistema ergonómico una de las principales características de las grúas EFG 220 y EFG 320, lo que beneficia el óptimo desarrollo de tareas efectuadas por sus operadores.

Actualmente contamos con máquinas de este tipo -tanto en Planta Carbonato como en el área de Despacho. Dentro de sus ventajas, poseen una alta disponibilidad gracias a los tiempos de carga, que logra en 45 minutos el 50% de carga; el ahorro de costos, en base a una vida útil más larga; la ausencia de mantenimiento en comparación con las baterías de plomo-ácido; la posibilidad de desactivación de las funciones hidráulicas, en caso de que no esté ocupado el asiento de la grúa; la incorporación de freno de estacionamiento automático contra el retroceso en rampas y pendientes; la utilización del "Curve Control" para la reducción de velocidad automática al realizar giros, y la implementación del "Local Safe", tecnología de detección de impulsos inalámbricos, que permite comunicar al equipo con tags, detectando la distancia entre la persona y la máquina y entre máquina y máquina, con una precisión de 0,1 metros.

Para hacer uso de las grúas horquillas eléctricas, los trabajadores y trabajadoras de la Planta Química de Litio Carmen fueron capacitados por la empresa Jungheinrich, entrenando a más de 70 operadores.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Flota Eléctrica más Diversa en la Minería

En el 2022, en Antofagasta, se realizó el lanzamiento de la flota eléctrica más diversa de la industria minera, que va en línea con nuestro plan de Sostenibilidad relacionado a su eje de generación de industrias sostenibles.

En el lanzamiento se presentaron 34 vehículos íntegramente eléctricos que, actualmente operan en la compañía. La flota presentada estuvo compuesta por buses de pasajeros, minibuses, talleres de mantención móviles, garitas mineras, la primera camioneta eléctrica con estándar de faenas mineras y el primer camión de alto tonelaje de la minería nacional.

La iniciativa nos permite seguir profundizando en el programa de sostenibilidad y en especial, acercarnos al cumplimiento del compromiso de SQM de alcanzar la carbono neutralidad de sus productos al 2040.

Los vehículos eléctricos están desplegados entre las regiones de Tarapacá y Antofagasta, focalizándose en áreas operativas de las faenas de SQM y el traslado de trabajadores y trabajadoras de la compañía.

Acuerdo Público – Privado de Electromovilidad 2022

SQM se suma con gran entusiasmo al Acuerdo Público - Privado por la Electromovilidad encabezado por el Ministerio de Energía, que reúne a 142 compañías, y que está asociado a diversas acciones, objetivos y metas concretas para avanzar en esta materia.

A través del acuerdo, la compañía se compromete a producir litio con una baja huella de carbono, llegando a ser carbono neutrales en la producción de litio al año 2030, lo que apoyará en forma significativa, desde Chile, a la mitigación en generación de gases de efecto invernadero de los medios de transporte.

Desarrollamos una hoja de ruta alineada con los desafíos del país, y en concreto para el año 2022 nos comprometimos a seguir aumentando nuestra flota de vehículos eléctricos para transporte de pasajeros y dentro de la operación.

Camión Eléctrico Entra en Operación

SQM junto a sus socios estratégicos; Transportes Nazar, ENEL X y Andes Motor avanzan conjuntamente en su declaración de carbono neutralidad con este innovador modelo que aportaría a reducir entre 4 a 5 toneladas de CO_2 equivalente, que es lo que aportan al mes 20 árboles medianos, proyectado a 50 años.

En Tocopilla realizamos la presentación de nuestro primer camión de alto tonelaje 100% eléctrico de Sudamérica que entró en operación en la industria minera en Chile, tras un exitoso proceso de prueba en las faenas de la compañía, en línea con su estrategia de sostenibilidad y su desafío por avanzar hacia la carbono neutralidad.

Esta implementación es posible gracias a la implementación de diversas mejoras que la empresa ha realizado en el último tiempo en conjunto con socios estratégicos.

Este modelo es un tractocamión 100% eléctrico Maxus et-2549, que cuenta con un motor eléctrico que despliega una potencia equivalente a 490 CV, asociado a una transmisión automatizada de cuatro marchas. En cuanto a su sistema de baterías, tiene una capacidad total de 282 KWh y está asociado a un sistema de regeneración de energía que ofrece una autonomía de hasta 150 kilómetros a plena carga, movilizando un peso bruto combinado de 49 toneladas.

Incorporación de Buses Eléctricos

Contar con faenas y procesos más sostenibles es un compromiso para todas las áreas que conforman las de SQM. Por esta razón, se implementó la primera flota de buses 100% eléctricos de la compañía.

En total son 6 los buses que se encuentran realizando viajes internos dentro de las faenas Coya Sur, Maria Elena y Pedro de Valdivia. Los vehículos poseen la última tecnología disponible en el mercado y con el estándar de seguridad exigido por la autoridad. A ellos se suman sus 200 km de autonomía y la capacidad de trasladar a 42 pasajeros en su interior. Cuentan con dos cargadores, los cuales se encuentran ubicados en el taller de Viggo, empresa colaboradora.

Los buses eléctricos son más silenciosos y no vibran, haciendo los viajes más cómodos. Tienen cuatro cámaras que permiten tener una visión muchas más amplia, lo que los hace más seguro.

Este programa se implementa en asociación con las empresas Viggo y Grand Leasing, y se enmarca en el compromiso por avanzar en materia de sostenibilidad y disminución de emisiones de CO_2 en el marco del Plan de Sostenibilidad de SQM.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Gestión Energética

» CONTENIDOS 2-4/ 2-25/ 3-3/ 302-1/ 302-2/ 302-3

En nuestras operaciones utilizamos un alto porcentaje de energía solar, la que es fundamental en los procesos productivos de las pozas de evaporación solar de las faenas: Salar de Atacama, Nueva Victoria y Coya Sur.

Esta forma de operar implica una ventaja frente a otros procesos y sólo es posible porque en el Desierto de Atacama, donde se ubican nuestras operaciones, existen los más altos niveles de radiación solar provocando altas tasa de evaporación, facilitando los procesos de concentración de sales en las pozas, durante todas las estaciones del año y de forma continua.

Las operaciones de SQM obtienen su energía eléctrica de un contrato específico, conectado con el Sistema Eléctrico Nacional y de combustibles, priorizando el uso de aquellas alternativas más limpias. Cabe mencionar que no tenemos autogeneración.

Alrededor de 3.000 hectáreas, aproximadamente, corresponden a pozas solares que permiten capturar energía solar.

Hemos actualizado la información de consumo de combustibles a fuentes renovables para los periodos anteriores, ya que lo informado anteriormente corresponde al proceso de evaporación en las pozas y no necesariamente a un consumo de combustible de fuente renovable.

Cabe mencionar, que la tendencia al alza en el consumo de combustibles de fuentes no renovables tanto dentro y fuera de la organización se debe principalmente a un aumento del consumo de diésel. Dentro de la organización se consumieron más de 9.600 m^3 y, fuera de la organización, se consumieron más de 2.200 m^3 asociados a los contratistas.

Consumo e Intensidad de Energía

Tipo de Energía	Unidad	2022	2021	2020	2019
CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN					
Consumo de Combustibles de fuentes no renovables	GJ	4.503.011	4.334.316	4.358.865	3.922.377
Consumo de Combustibles de fuentes renovables	GJ	0	0	0	0
Consumo de Energía Eléctrica	GJ	2.124.364	2.156.219	2.082.022	1.853.657
CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN					
Diésel	GJ	855.491	770.715	722.712	533.387
Gasolina	GJ	0,04	0,03	0,04	0,05
Energía total consumida (dentro y fuera)	GJ	**7.482.866**	**7.261.250**	**7.163.599**	**6.309.421**
% Energía que Proviene de la Red Eléctrica	%	28,4%	29,7%	29,1%	29,4%
% de la Energía que Proviene de Fuentes Renovables	%	0%	0%	0%	0%

Nota: Se ajusta consumo de energía de Gasolina fuera de la organización por error metodológico en reportes anteriores.

Intensidad Energética

Tipo de Consumo (interno / externo)	Unidad	2022	2021	2020	2019
Consumo Interno	GJ/Ton Producidas	3,83	2,91	3,62	4,28
	GJ/MMUS$ de Ventas	618,77	2.267,58	3.544,79	2.971,74
Consumo Externo	GJ/Ton Producidas	0,49	0,35	0,41	0,40
	GJ/MMUS$ de Ventas	79,87	269,26	397,75	274,42

Nota: el cálculo de la intensidad no considera la energía solar.

La disminución significativa que experimentó la intensidad de emisiones por ventas entre el 2022 versus el 2021, se debe principalmente a un aumento considerable de los ingresos en el 2022.

Iniciativas de Gestión Energética

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 302-4

Campamentos y Garitas Eco - Sostenibles

Implementamos en la faena Salar de Atacama los "Campamentos y Garitas Eco – Sostenibles", utilizando paneles solares fotovoltaico.

La etapa inicial del proyecto consistió en la construcción de paneles solares para un sector del Campamento Andino, que representa el 15% del total de sus habitaciones. Gracias a estos paneles, es posible reducir nuestra huella de carbono y disminuir considerablemente las emisiones de ruido en dichas instalaciones, ya que el complejo habitacional funciona las 24 horas y los 7 días del año con generadores de combustión Diésel. Se han construido 10 miniplantas con 24 paneles de 500W, generando una producción de energía de 12 KW/H. Dicha energía se almacena en 10 baterías de litio que producen un almacenaje de 30 KV por planta, lo que significa que cada una de ellas logra una autonomía eléctrica para 10 habitaciones.

Se espera que durante el primer semestre del 2023 continuar con las restantes etapas, lo que equivaldría a 25% del total de habitaciones del Campamento Andino, logrando al mismo tiempo un avance total del 40% de paneles fotovoltaicos en dicho sector.

En el mismo sentido, y en base a esta misma fuente de energía natural, se desarrolló un proyecto similar en Campamento Salar y en las garitas de ingreso y salida de Salar de Atacama. El proyecto comenzó en Campamento Salar, mediante la implementación de 48 paneles solares de 500 W y con 20 baterías de litio, con la finalidad de alimentar los 659 m² de la edificación. La segunda etapa del proyecto continuará con la implementación del sistema en Garita ECO y Garita Oscar durante los primeros meses del 2023.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Materias Primas e Insumos

La principal materia prima que requerimos para la producción de nitrato y yodo es el mineral caliche, el cual se obtiene de nuestras minas en superficie. La principal materia prima para la producción de cloruro de potasio, carbonato de litio y sulfato de potasio es la salmuera extraída de nuestras operaciones en el Salar de Atacama.

Otras importantes materias primas son el carbonato de sodio -usado en la producción de carbonato de litio-, ácido sulfúrico, keroseno, anti-aglomerante y agentes antipolvo, nitrato de amonio -usado en la preparación de explosivos en operaciones mineras-, sacos para el embalaje de nuestros productos finales, electricidad adquirida a empresas de generación eléctrica y gas natural licuado y petróleo para generar calor.

Estamos conectados al Sistema Eléctrico Nacional, el cual provee electricidad a la mayoría de las ciudades e industrias en Chile. Tenemos varios acuerdos de suministro de electricidad firmados con los mayores productores en Chile, que se encuentran dentro de los términos del contrato.

Nuestras necesidades de electricidad son principalmente cubiertas por el Acuerdo de Suministro de Energía Eléctrica, suscrito con AES Gener S.A. De acuerdo con los términos del Acuerdo de Suministro de Energía Eléctrica, nosotros debemos comprar una cantidad de electricidad que exceda la cantidad estimada que consideramos que necesitaremos para nuestra operación. La cantidad en exceso es vendida a un costo marginal, que podría significarnos una pérdida material.

Para el suministro de gas natural licuado, GNL, mantenemos contrato con Engie por 5 años a partir del año 2019. Además, tenemos suministro de gas licuado del petróleo, GLP, con la empresa Lipigas en las operaciones de Salar del Carmen y en las plantas productivas de Salar de Atacama.

Obtenemos nitrato de amonio, ácido sulfúrico, keroseno y carbonato de sodio de varios grandes proveedores, principalmente en Chile y los Estados Unidos, de acuerdo con contratos a largo plazo o acuerdos generales, algunos de los cuales contienen estipulaciones para revisiones anuales de precios, cantidades y entregas. El diésel se obtiene bajo contratos que proveen combustible a precios de mercado internacionales.

Inversiones y Gastos Ambientales

Realizamos importantes inversiones para la protección y conservación del medioambiente en los lugares cercanos a las operaciones y la protección de las comunidades vecinas.

Por esto, en los últimos 3 años SQM ha realizado inversiones de MUS$44.180 en 2022, MUS$31.127 en 2021 y MUS$18.962 en 2020. Las inversiones en esta materia están asociadas principalmente al cumplimiento de compromisos ambientales relativos al seguimiento de variables significativas, operación de medidas de mitigación y otras actividades de gestión ambiental. Las inversiones ambientales se traducen en el manejo responsable de sustancias y residuos propios de las operaciones mineras y plantas productivas, y de sus condiciones ambientales y sanitarias, de acuerdo con la normativa.

Tablas de Inversión y Gasto Medioambiental (miles de US$)

Inversiones/Gastos Ambientales	2022	2021	2020	2019	2018
Evaluaciones ambientales	29.225	7.516	1.852	835	512
Sustentabilidad, seguimiento ambiental y medidas de mitigación	8.169	8.139	7.566	6.757	10.202
Mejoras en condiciones ambientales/ higiénicas/ sanitarias	717	9.813	3.684	5.452	4.403
Manejo de residuos domésticos e industriales	5.612	5.107	5.605	3.836	4.221
Manejo de sustancias peligrosas	457	552	255	183	539
Gasto total	**44.180**	**31.127**	**18.962**	**17.063**	**19.877**

Junto a las Comunidades

08

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Junto a las Comunidades

En SQM creemos que un negocio responsable es el que se diseña considerando la sostenibilidad como un elemento central en la toma de decisiones, asegurando el bienestar de nuestros grupos de interés.

Como organización, nos comprometimos y desarrollamos una política que es nuestra Guía en las decisiones de negocio y al relacionarnos con el entorno y grupos humanos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Comunidades

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-2

Los poblados cercanos a las operaciones de SQM son pequeñas comunidades, las que en general tienen una vocación agrícola, turística; portuaria en el caso de Tocopilla, o minera como María Elena, que es una oficina salitrera que data de 1926, que con los años se ha potenciado como prestador de servicios a la minería y futuro enclave turístico.

Durante el 2022, SQM continuó el proceso pre-constructivo del proyecto de planta de yodo y sales ricas en nitratos, Orcoma, ubicado en la comuna de Huara en el Región de Tarapacá. En esta localidad comenzamos a trabajar de forma anticipada con las comunidades de: Huara, poblado principal de la comuna; Bajo Soga, Colonos Rurales, comunidades agrícolas y Pisagua que es una caleta con desarrollo de pesca artesanal.

De esta misma forma, con motivo de nuestro proyecto Tente en el Aire, TEA, asociado a nuestras operaciones de Nueva Victoria, hemos trabajado de forma anticipada con las caletas del borde costero de Iquique Chanavayita, Caramucho y Cáñamo, en las que se desarrolla la pesca artesanal, recolección de huiros y algunos proyectos turísticos.

El trabajo realizado en la comuna de Huara se ha mantenido e incrementado durante el año, creemos como compañía que es una forma ideal de relacionamiento ya que nos ha permitido una comunicación y proyección conjunta con las comunidades previa a la presencia de la operación de SQM en la zona.

Debemos precisar que, en la Región de Tarapacá, predominan las comunidades y asociaciones de las etnias Aymara y Quechua en espacios cercanos a nuestras operaciones.

La operación de SQM situada en Salar de Atacama, comuna de San Pedro de Atacama, convive territorialmente con comunidades indígenas, siendo las más cercanas 5 que están situadas al sur de San Pedro de Atacama, donde predominan la etnia Atacameña. Actualmente tenemos programas de valor social compartido, llegando a 21 comunidades, destacando el programa Alianza Mujer Atacameña, Atacama Tierra Fértil, atenciones dentales con un alcance territorial comunal y proyectos particulares desarrollados para y en conjunto con organizaciones locales, comunidades.

La organización local en términos políticos gubernamentales está liderada por el Municipio de San Pedro de Atacama, cuya creación data de 1980. En términos de organización en base a pertinencia étnica y territorial, está liderada por el Consejo de Pueblos Atacameños, conformado por 18 comunidades de Área de Desarrollo Indígena.

Caracterización de las Comunidades

Región de Tarapacá

Operación Nueva Victoria

Iquique

- Iquique
- Chanavayita
- Caramucho
- Cáñamo

Capital Regional, Capital de la Provincia de Iquique, Comuna:

- Población: **191.468**
- Viviendas: **66.986**
- Hombres: **94.897**
- Mujeres: **96.571**

Población

- Densidad de población **83,70**
- Índice de masculinidad **98,3**
- Edad promedio **34,3**
- Pueblos originarios **18%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **12,3**
- Asistencia ed. escolar **95%**
- Asistencia a preescolar **53%**
- Asistencia a ed. media **75%**
- Ingreso a ed. superior **38%**
- Ed. superior terminada **74%**
- Esc. p. originarios **10,3**

Pozo Almonte

- Pozo Almonte
- La Tirana
- Pintados
- Victoria
- Huatacondo
- Tamentica

Capital de la Provincia del Tamarugal, Comuna:

- Población: **15.711**
- Viviendas: **8.926**
- Hombres: **8.987**
- Mujeres: **6.724**

Población

- Densidad de población **1,14**
- Índice de masculinidad **133,7**
- Edad promedio **32,2**
- Pueblos originarios **43%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **10,0**
- Asistencia ed. escolar **86%**
- Asistencia a preescolar **55%**
- Asistencia a ed. media **56%**
- Ingreso a ed. superior **20%**
- Ed. superior terminada **78%**
- Esc. p. originarios **8,6**

Alto Hospicio

- Alto Hospicio

Comuna:

- Población: **108.375**
- Viviendas: **33.178**
- Hombres: **54.206**
- Mujeres: **54.169**

Población

- Densidad de población **188,86**
- Índice de masculinidad **100,1**
- Edad promedio **28,8**
- Pueblos originarios **31%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **10,4**
- Asistencia ed. escolar **95%**
- Asistencia a preescolar **56%**
- Asistencia a ed. media **71%**
- Ingreso a ed. superior **16%**
- Ed. superior terminada **65%**
- Esc. p. originarios **8,6**

Proyecto Orcoma

Huara

- Huara
- Bajo Soga
- Colonos Rurales
- Pisagua

Comuna:

- Población: **2.730**
- Viviendas: **2.871**
- Hombres: **1.501**
- Mujeres: **1.229**

Población

- Densidad de población **0,26**
- Índice de masculinidad **122,1**
- Edad promedio **36,7**
- Pueblos originarios **63%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **8,5**
- Asistencia ed. escolar **94%**
- Asistencia a preescolar **48%**
- Asistencia a ed. media **65%**
- Ingreso a ed. superior **13%**
- Ed. superior terminada **84%**
- Esc. p. originarios **7,5**

Nota: Datos demográficos de esta tabla obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Región de Antofagasta

Nota: Datos demográficos de esta tabla obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

Puerto de Tocopilla/ Operación María Elena/ Coya Sur/ Operación Salar de Atacama/ Operación Planta Química de Litio Carmen

Antofagasta

Capital Regional, Capital Provincia de Antofagasta, Comuna:

- Población: **361.873**
- Viviendas: **112.451**
- Hombres: **181.846**
- Mujeres: **180.027**

Población

- Densidad de población **11,79**
- Índice de masculinidad **101,0**
- Edad promedio **33,3**
- Pueblos originarios **8%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **12,1**
- Asistencia ed. escolar **96%**
- Asistencia a preescolar **49%**
- Asistencia a ed. media **74%**
- Ingreso a ed. superior **36%**
- Ed. superior terminada **73%**
- Esc. p. originarios **10,6**

Operación Puerto Tocopilla

Tocopilla

Capital Provincia de Tocopilla, Comuna:

- Población: **25.186**
- Viviendas: **10.670**
- Hombres: **12.481**
- Mujeres: **12.705**

Población

- Densidad de población **6,25**
- Índice de masculinidad **98,2**
- Edad promedio **34,5**
- Pueblos originarios **8%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **11,2**
- Asistencia ed. escolar **95%**
- Asistencia a preescolar **46%**
- Asistencia a ed. media **79%**
- Ingreso a ed. superior **27%**
- Ed. superior terminada **81%**
- Esc. p. originarios **10,5**

Operación María Elena/ Coya Sur

María Elena

- Quillagua

Comuna:

- Población: **6.457**
- Viviendas: **1.959**
- Hombres: **4.092**
- Mujeres: **2.365**

Población

- Densidad de población **0,52**
- Índice de masculinidad **173,0**
- Edad promedio **35,4**
- Pueblos originarios **13%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **11,2**
- Asistencia ed. escolar **95%**
- Asistencia a preescolar **46%**
- Asistencia a ed. media **79%**
- Ingreso a ed. superior **27%**
- Ed. superior terminada **81%**
- Esc. p. originarios **10,5**

Operación Salar de Atacama

San Pedro de Atacama

- Río Grande
- Solor
- Toconao
- Talabre
- Camar
- Socaire
- Peine
- Machuca
- Catarpe
- Quitor
- Larache
- Yaye
- Sequitor
- Cucuter
- Coyo
- Guatin
- Tulor
- Beter
- Rio Vilama
- Solcor
- Puna de Tocol
- Alís Celeste
- Puques

Comuna:

- Población: **10.996**
- Viviendas: **4.144**
- Hombres: **6.161**
- Mujeres: **4.835**

Población

- Densidad de población **0,47**
- Índice de masculinidad **127,4**
- Edad promedio **34,3**
- Pueblos originarios **52%**

Educación

- Escolaridad jefe hogar **11,1**
- Asistencia ed. escolar **93%**
- Asistencia a preescolar **53%**
- Asistencia a ed. media **73%**
- Ingreso a ed. superior **35%**
- Ed. superior terminada **82%**
- Esc. p. originarios **9,1**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

SQM en la Comunidades

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Nuestro trabajo lo desarrollamos conforme a los compromisos con las comunidades, vecinos y medio ambiente establecidos en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos de SQM, en la cual se establece un compromiso con el desarrollo sostenible de nuestro negocio.

Mantenemos una estrecha relación con las comunidades vecinas a nuestras instalaciones productivas, participando activamente de su desarrollo. Nos relacionamos de forma abierta, permanente y transparente con todos nuestros vecinos, en base a instancias formales establecidas, programas e iniciativas desarrolladas en forma participativa, de mutuo acuerdo, donde todos formamos parte de un objetivo común.

Entendiendo la dinámica de las relaciones sociales y los cambios continuos que hoy vivimos, estamos disponibles como compañía para revisar nuestra política de relacionamiento comunitario, diálogo y convivencia con comunidades indígenas y no indígenas, considerando aspectos fundamentales como:

- Incorporación del enfoque de derechos humanos y particularmente aquellos que responden a la pertinencia étnica de las comunidades.
- Diálogo permanente, cercanía trasparencia, buena fe y cumplimiento de compromisos.
- Respeto a la organización y decisión de las asambleas y sus representantes.
- Creación de valor compartido.
- Generación de trabajo en conjunto para el desarrollo de proyectos y acuerdos formales.
- Tener en cuenta y asumir que desarrollar relaciones comunitarias es un proceso con diferentes etapas.
- Considerar las características culturales, sociales, territoriales específicas de las comunidades indígenas.
- Disposición para revisar temas que son de interés para las comunidades, a pesar de ser complejos y que resultan necesarios, toda vez que son parte de su cosmovisión. Ejemplo de ello son los temas medioambientales y el impacto en sus pueblos.
- Fortalecimiento del área de vinculación y relacionamiento con las comunidades, contar con profesionales locales, oficinas en el territorio y múltiples canales de comunicación.
- Establecimiento de convenios formales de relacionamiento cuyos componentes incorporan los enfoques de DDHH, la sostenibilidad como un valor, la buena fe y mecanismos claros de resolución de conflictos, establecimiento de Mesas de Trabajo permanentes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Equipo de Trabajo

Para atender las necesidades de las comunidades hemos definido trabajar de manera directa con profesionales propios, sin recurrir a asesores externos a la hora de dialogar, establecer mesas de trabajo, convenios o al definir Programas de Valor Social Compartido.

El trabajo de relacionamiento es promovido a partir de oficinas en el territorio, para el contacto directo con los vecinos, además de otros canales de comunicación directa como: reuniones, teléfono, correos electrónicos, **portaldecomunidades.sqm.com** en la web de SQM, aplicaciones como WhatsApp; buzón de denuncias, instalados directamente en las comunidades para levantar potenciales riesgos.

Hemos formado un robusto equipo de gestión comunitaria, para entablar esta relación directa con las comunidades, el que se organiza en dos gerencias: Gerencia de Comunidades Nitratos Yodo y Asuntos Públicos Norte y la Gerencia de Sostenibilidad y Comunidades Salar, las cuales dependen de la Vicepresidencia Senior de Servicios Corporativos.

Estrategia de Gestión Comunitaria

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Nuestros proyectos buscan generar valor social compartido con las comunidades presentes en las zonas en donde se desarrollan.

En base a los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo, SQM promueve el desarrollo local sostenible y el respeto de la autonomía de las comunidades mediante un proceso permanente de participación y diálogo destinado a lograr acuerdos de beneficio mutuo y la generación de planes y programas de beneficio comunitario en las áreas prioritarias tales como educación, salud, inclusión social, emprendimiento, rescate del patrimonio histórico y desarrollo sostenible.

Asimismo, en vistas a la generación conjunta de diagnósticos informados respecto a los posibles impactos de nuestros proyectos, entregamos información de forma continua y transparente, y promovemos la participación y consulta, en todos los casos requeridos por la legislación vigente, especialmente respecto de comunidades indígenas, orientando nuestro actuar en los principios del Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas. En consecuencia, nos comprometemos a:

- Respetar la autonomía y valores tradicionales de las comunidades en donde se desarrollan nuestras operaciones.
- Promover la participación ciudadana con pertinencia indígena y consulta previa, libre, informada y de buena fe respecto de las comunidades potencialmente afectadas por nuestros proyectos, de acuerdo a la legislación vigente.
- Promover y apoyar el desarrollo económico sostenible de las comunidades, y la generación de proyectos de valor compartido entre nuestras operaciones y las comunidades vecinas.
- Implementar canales de comunicación que permitan un permanente diálogo con la comunidad, así como desarrollar mecanismos efectivos de debida diligencia en derechos humanos.
- Promover, conforme a la normativa vigente, la participación ciudadana y entregar información transparente y oportuna respecto de nuestros proyectos, así como también informar periódicamente sobre cuestiones ambientales.

Nuestra gestión se desarrolla basado en dos enfoques principales: comunidades indígenas y ciudadanía, y fomento local.

Comunidades Indígenas

SQM desarrolla algunos de sus proyectos en áreas con una significativa presencia de comunidades indígenas. En conformidad con los estándares del Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas, a los que nuestra Política adhiere, y en atención a las mejores prácticas en materia de pueblos indígenas e industria minera, SQM guía su relacionamiento con las comunidades y grupos humanos pertenecientes a pueblos indígenas potencialmente afectados por sus proyectos en el marco de la buena fe, participación, respeto a su cultura y autonomía, y la búsqueda de valor compartido.

Es así como el enfoque de Comunidades Indígenas de SQM tiene como ejes centrales de trabajo:

- Participación informada, con transparencia y con pertinencia cultural

- Fomento al desarrollo de las comunidades indígenas

- Respeto a la gobernanza

Ciudadanía y Fomento Local

En SQM sabemos sobre la relevancia que nuestra presencia puede tener para las comunidades, el buen relacionamiento comunitario ajustado a las necesidades y especificidades de cada territorio. Entendemos, además, el rol estratégico que tenemos en algunos territorios donde operamos, en términos de apoyo estructural, y asumimos dicha responsabilidad como un desafío diario para con los habitantes de esas localidades.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Ejes de Acción Comunitaria

En vistas a las necesidades de los territorios en los que estamos presentes, y con la experiencia que tenemos en el trabajo con las comunidades, hemos establecido cuatro pilares de trabajo, para los Programas de Valor Social Compartido que impulsamos, estos han evolucionado en el tiempo, considerando que las relaciones humanas y necesidades del entorno son cambiantes, además del avance natural de los programas y el cumplimiento de los objetivos trazados en conjunto con los grupos de interés:

Los Ejes:

El centrarnos en estos ejes nos ha permitido potenciar nuestra labor en el tiempo y alcanzar experiencia, la que se vuelca en iniciativas de largo aliento, en las que se entregan herramientas a las comunidades para que ellas impulsen su propio desarrollo, co-construimos colaborativamente nuestros programas de desarrollo social.

Esta forma de trabajo también ha tenido sentido para nuestras comunidades:

Desarrollo Social:

Un destacado trabajo con agricultores en el desarrollo de proyectos agrícolas que consideran tecnología e innovación para la producción o resguardando su legado, dependiendo de la localidad. Se suma el desarrollo de proyectos de apoyo al emprendimiento y negocios, en los poblados con características más urbanas, otorgando alternativas de capacitación o acceso a fondos. Esta última arista la hemos potenciado en los dos últimos años con interesantes resultados.

Educación y Cultura:

Ha complementado y desarrollado programas en temas que no están siendo atendidos por el sistema público de educación, en especial en las escuelas que están alejadas de los grandes centros urbanos o que su modalidad es multidocente, aportando a la calidad de la educación. Han sido cruciales en los años 2021 y 2022 la integración de programas que utilizan tecnología, robótica y técnicas de aprendizaje basado en experiencia.

Patrimonio Cultural e Histórico:

Proyectos de rescate patrimonial y puesta en valor, con bases en las raíces pampinas o el legado cultural indígena, dependiendo de la localidad, con presencia en territorios donde estos temas no son apoyados por otras empresas o el Estado, y se ve en peligro la conservación de un sitio o aspectos culturales tradicionales.

Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades:

Esta línea de trabajo nació a solicitud de las comunidades que necesitaban apoyo para impulsar proyectos deportivos o bienestar en sus comunidades, según los requerimientos que ellos mismos detectaban. La compañía complementó este trabajo con el apoyo a instituciones que impulsaban deportes inclusivos, abarcando la promoción del fútbol femenino e iniciativas de inclusión de personas con discapacidad.

También, dentro de este pilar encontramos el apoyo a programas de salud, como la atención dental en clínicas móviles, y operativos en especialidades médicas; y los apoyos con profesionales y aporte en insumos, los que han sido muy requeridos especialmente durante la pandemia, y que hemos mantenido en vistas de la necesidad que hemos detectado de acercar la salud a lugares remotos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mesas de Trabajo y Relacionamiento con Comunidades e Instancias de Coordinación Multisectorial

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Durante los años, hemos confirmado que la mejor instancia para el diálogo son las mesas de trabajo, las que poseen su propia dinámica, según el territorio y los temas que las convocan.

Sin embargo, todas comparten que su conformación sea aprobada por las comunidades. A las mesas concurren los representantes de las diferentes entidades, sindicatos, asociaciones, entre otros, validados por sus bases; algunas agrupaciones incluyen expertos asesores comunitarios como contraparte de la empresa.

Todas las mesas se reúnen periódicamente y poseen firma de acuerdos de entendimientos, convenios de trabajo o estatutos de funcionamiento, según cada realidad. Todo esto a fin de guiar las acciones conjuntas entre comunidades y empresas.

Un ejemplo destacado de esta forma de trabajo, son las mesas que hemos instalado en la comuna de Huara en la Región de Tarapacá, lugar donde SQM iniciara la construcción de una Planta de Yodo y Nitratos, "Proyecto Orcoma", donde desde hace ya más de un año, hemos establecido mesas de trabajo con las comunidades de cada localidad, iniciando Programas de Valor Social Compartido con resultados tangibles, antes del inicio de la operación. De igual manera hemos establecido mesas de trabajo en el borde costero de Iquique en las caletas de Chanavayita, Caramucho y Cáñamo, de forma adelantada, en el marco del proyecto Tente en el Aire, TEA, asociado a nuestra faena Nueva Victoria.

En las localidades de Salar de Atacama, las instancias formales de mesas de trabajo han hecho posible la revisión de proyectos que desarrolla la compañía y de asuntos comunitarios que son de alto interés de las comunidades.

Planes de Emergencia Comunidades

Realizamos en el 2021 un análisis de riesgo dirigido a las actividades de la faena Salar de Atacama, en el marco de los compromisos de la compañía para cumplir con el requisito de APELL, Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level, que exige el estándar IRMA, Initiative for Responsible Mining Assurance, su finalidad es la gestión de los riesgos y peligros para prevenir contingencias o accidentes y estar preparados frente a cualquier amenaza natural o antrópica con la participación de las autoridades locales y comunidades.

En 2022 se aprobó la versión final del Plan de Respuesta a Emergencias del Salar de Atacama, y se presentó a las comunidades de Toconao, Socaire, Peine, Camar, Talabre y a la Municipalidad de San Pedro de Atacama. Además, se hizo una actualización que incluyó un diagrama de flujo comunicacional en conformidad con los lineamientos de APELL.

Las comunidades pueden presentar comentarios u observaciones al plan de emergencia, de este modo, la primera versión, tuvo observaciones de la comunidad de Peine, quienes solicitaron más información respecto a la vinculación entre la comunidad y la respuesta frente a una emergencia.

Hemos realizado un trabajo en conjunto con las comunidades de levantamiento de los planes de emergencia focalizado para cada comunidad en particular dado los riesgos naturales identificados en el informe desarrollado por Ideambiente. Actualmente, la comunidad de Talabre se encuentra en la etapa de capacitación y planificación de simulacros, Camar está en período de participación ciudadana para sus observaciones y la comunidad de Socaire está en proceso de elaboración de su plan de emergencia. Para el período 2023 esperamos realizar talleres para el desarrollo de los planes de emergencia en las comunidades de Peine y Toconao. Además de seguir trabajando de manera responsable y transparente para garantizar la implementación y actualización de nuestros planes en línea con las mejores prácticas internacionales.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mesas Vigentes en 2022

Presentadas por Comuna de Norte a Sur

Huara

Faena Orcoma

Mesa de Trabajo Huara
Huara, Huara

Mesa de Trabajo Bajo Soga
Bajo Soga, Huara

Mesa de Trabajo Pisagua
Pisagua, Huara

Mesa de Trabajo Rurales Colonos
Sector Colonos Rurales, Huara

Iquique

Faena Nueva Victoria

Mesa de Trabajo Agrupación Sindicatos Costeros
Caramucho y Cañamo, Iquique

Mesa de Trabajo STI N°1 Chanavayita
Chanavayita, Iquique

Mesa de Trabajo STI N°2 Y N°4 Chanavayita
Chanavayita, Iquique

Mesa de Trabajo STI N°3 Chanavayita
Chanavayita, Iquique

Mesa de Trabajo STI N°3 Caramucho
Chanavayita, Iquique

Mesa de Trabajo JJVV Chanavayita
Chanavayita, Iquique

Pozo Almonte

Faena Nueva Victoria

Mesa de Trabajo Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová
Colonia Pintados, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto
Colonia Pintados, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Asociación Indígena Aymara Campesina de la Pampa del Tamarugal
Pampa del Tamarugal, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Victoria
Victoria, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Huatacondo
Huatacondo, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Tamentica
Tamentica, Pozo Almonte

Mesa de Trabajo Sector Bellavista
Sector Bellavista, Pampa del Tamarugal, Pozo Almonte

Tocopilla

Faena Puerto Tocopilla

Mesa de Trabajo con el Sindicato de Pescadores de Tocopilla
Tocopilla

Consejo Consultivo de Seguridad en Transporte Terrestre
Tocopilla

Consejo Directivo El Puerto Cowork
Tocopilla

María Elena

Faena Coya Sur

Consejo Consultivo de Seguridad en Transporte Terrestre
María Elena, María Elena

Consejo de Seguridad Comunal
María Elena, María Elena

Mesa de trabajo Turismo
María Elena, María Elena

Mesa de Trabajo con la Comunidad Indígena Aymara de Quillagua
Quillagua, María Elena

Mesa de Trabajo Agua Potable Rural Quillagua
Quillagua, María Elena

Mesa de Trabajo Cooperativa Hidropónica de Quillagua
Quillagua, María Elena

Salar de Atacama

Faena Salar de Atacama

Mesa Técnica con la Comunidad Indígena Atacameña de Camar
Camar, San Pedro de Atacama

Mesa de trabajo con la Comunidad Atacameña de Toconao
Toconao, San Pedro de Atacama

Mesa de trabajo con la Comunidad Indígena Atacameña de Talabre
Talabre, San Pedro de Atacama

Mesa de Trabajo con la Comunidad Indígena Atacameña de Socaire
Socaire, San Pedro de Atacama

Mesa de trabajo de Río Grande
Río Grande, San Pedro de Atacama

Mesa de trabajo vitivinícola
Toconao, San Pedro de Atacama

Mesa Técnica con la Comunidad Indígena Atacameña de Camar (temática medioambiental)*/
Camar, San Pedro de Atacama

Reuniones formales (temática medioambiental)*/
Socaire, San Pedro de Atacama

Reunión Técnica Ambiental (temática medioambiental)*/
Talabre, San Pedro de Atacama

Antofagasta

Oficinas Corporativas

Mesa Mujer y Minería (con el Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Compañías Mineras)
Antofagasta

Santiago

Oficinas Corporativas

Mesa Mujer y Minería (con el Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Compañías Mineras)
Santiago

*/ Detalle sobre estas instancias en Anexo Junto a las Comunidades.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Inversión Comunitaria

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Realizamos todos los años una importante inversión social enfocada principalmente en nuestros cuatro ejes de acción. Además, entregamos a las distintas entidades correspondientes los aportes comprometidos por contrato CORFO asociados al arriendo del Salar de Atacama.

US$ 1.051.797
Educación y Cultura

US$ 12.580.603
Desarrollo Social

US$ 847.365
Patrimonio Cultural e Histórico

US$ 2.448.834
Bienestar, Salud y Seguridad en las Comunidades

US$ 82.662
Beneficencia*/

US$ 913.511
Otros Proyectos**/

*/ Beneficencia, corresponde a donaciones a obras sociales, que realiza la compañía.

**/ Otros Proyectos, aportes a las comunidades según las necesidades de cada territorio, que no están comprendidas dentro de nuestras líneas de trabajo comunitario establecidas por la compañía. Nota: El monto presentado no incluye los costos de administración de SQM para el trabajo y desarrollo de proyectos comunitarios que asciende a US$ 4.462.505.

Los aportes voluntarios y programas de valor social compartido ejecutados para la Comuna de San Pedro de Atacama en el 2022 ascendieron a US$ 11.605.616.

Aportes Comprometidos por Contrato de Arrendamiento CORFO-SQM Asociado al Salar de Atacama

Como parte de los compromisos adquiridos por la compañía en el marco del Contrato CORFO – SQM, en 2022 aportamos US$ 25,5 millones correspondiente al aporte 2021 para el Gobierno Regional de Antofagasta, las Municipalidades de San Pedro de Atacama, María Elena y Antofagasta.

Este aporte es definido de acuerdo a las ventas de SQM salar y corresponden a los siguientes porcentajes de ventas anuales:

- 1,3% Gobierno Regional de Antofagasta.
- 0,2% Municipalidad de San Pedro de Atacama.
- 0,1% Municipalidad de María Elena.
- 0,1% Municipalidad de Antofagasta.

SQM adicionalmente a lo entregado al Gobierno Regional de Antofagasta y municipalidades aportó US$ 1,9 millones a CORFO para ser usados exclusivamente en el financiamiento de actividades de investigación y desarrollo I+D.

A esto se suman US$ 10,6 millones de aporte a las comunidades que firmaron convenio con CORFO.

Además, en el Contrato se definen los siguientes aportes que a la fecha no se han podido materializar al cierre de este Reporte, a la espera de indicación de la forma y distribución por parte de CORFO.

- US$ 37,7 millones para proyectos de inversión y fomento para el desarrollo sostenible de las comunidades del Salar de Atacama, los cuales ya se comenzaron a repartir a fines del año 2021 y que continuaron durante el 2022, pero sólo lo referente al 2018, 2019 y 2020. Los aportes del 2021 en adelante están a la espera de indicación de CORFO por Resolución de Corte.
- US$ 40,1 millones para el Centro de Tecnologías Limpias (I+D) de Antofagasta, correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

Cabe mencionar, que se provisionaron US$ 15 millones para las comunidades atacameñas y US$ 169 millones para el Gobierno Regional de Antofagasta y Municipalidades de San Pedro de Atacama, María Elena y Antofagasta por las ventas generadas entre enero y diciembre 2022. Estos últimos serán pagados en mayo 2023.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Evaluación de la Gestión

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Como parte de los controles y compromisos que tenemos en SQM, todas las operaciones y proyectos de ampliación son evaluados ambientalmente según los requerimientos de la normativa vigente, lo que ha considerado medir el impacto de las operaciones en las localidades vecinas; realizando participaciones y consultas ciudadanas, consulta indígena u otros acercamientos a la comunidad, con personal propio, dando un sello diferenciador a nuestros Programas de Responsabilidad Social, sin recurrir a empresas externas y generando lazos permanentes.

Continuamos trabajando con el software M-Risk, para el registro de la gestión del área de relaciones con la comunidad, para sistematizar la evidencia y control de la gestión de la compañía con los vecinos, dejando registros uniformes de cada interacción.

Cada año realizamos acciones para medir nuestros programas e impactos, antes de generar nuevos compromisos, evaluamos iniciativas vigentes, su desempeño y aceptación, a través de la conversación directa con las comunidades, además de la aplicación de estudios de percepción y valoración de SQM en los territorios, como la Encuesta de Percepción e Imagen SQM Región de Tarapacá y Antofagasta realizados en junio y agosto de 2022, respectivamente, por la empresa Feedback y que hemos aplicado ya por dos años de forma consecutiva.

Durante el año 2022 realizamos un proceso de debida diligencia participativa en Derechos Humanos en el Salar de Atacama, el cual incluyó las 5 comunidades más cercanas a la operación, los trabajadores y contratistas. Además, durante el segundo semestre 2022 realizamos un estudio de percepción en toda la comuna, recabando la opinión de cerca de 500 personas sobre la empresa y los proyectos de valor compartido presentes en el territorio. En relación a nuestro proceso de certificación bajo el estándar de minería responsable IRMA, también las comunidades indígenas fueron entrevistadas y llamadas a comentar sobre su percepción de la gestión de SQM.

Durante el primer semestre de 2023, iniciaremos el proceso de evaluación cualitativa de programas 2022, con una consultora que aplicará entrevistas, talleres de trabajo, recogiendo las opiniones de los usuarios de los programas, los ejecutores, y acogiendo la sugerencia sobre como relevar y mejorar su continuidad.

Adicionalmente, el área de cumplimiento durante el 2022 utilizando la metodología Bow Tie, realizó un levantamiento de riesgos y conflictos con las comunidades, adelantando escenarios de alto riesgo y sus causas, este diagnóstico está siendo socializado con las áreas involucradas, para ser publicado internamente en 2023.

» CONTENIDO 411-1

Durante el período reportado no hemos recibido denuncias u observaciones sobre violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestros programas e iniciativas comunitarias se encuentran vinculadas a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible con sus respectivas metas:

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Programas de Valor Social Compartido

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cuidado y Uso Eficiente del Agua

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

El cuidado del agua y su gestión es relevante para SQM, como compañía en nuestro Plan de Sostenibilidad, nos hemos fijado para nuestras operaciones, exigentes metas para reducir el consumo de agua continental en 65% al año 2040, partiendo con 40% al año 2030, según lo proyectado en 2020.

Hemos procurado en los últimos años, potenciar proyectos de interés de las comunidades vecinas que consideren el cuidado del agua y su uso eficiente, ya que nuestras operaciones se ubican en zonas desérticas, en las que el acceso a agua para el consumo humano o para actividades agrícolas o comercial es relevante.

En el año 2008, iniciamos el Programa Atacama Tierra Fértil, para impulsar iniciativas agro-productivas en el desierto más árido del mundo en el Norte de Chile.

Este programa es parte de nuestra esencia, somos el mayor productor de fertilizantes en el mundo, que optimizan el uso de agua, por años hemos trabajado con expertos agrónomos, quienes asesoran en terreno a los clientes.

Toda esta experiencia la hemos volcado en el trabajo con las comunidades, con proyectos en las localidades de Huara, Pozo Almonte, Iquique, Quillagua, San Pedro de Atacama, Toconao, Talabre, Socaire, Soncor, Catarpe, Río Grande, Cucuter, Alto Jama.

El programa entrega a los agricultores asesoría técnica y colaboración para desarrollar su producción, proporcionando herramientas de innovación para reducir consumos de agua y energía, para mejorar los cultivos y la comercialización de sus productos con un valor agregado o de alta calidad; siempre respetando las prácticas ancestrales del pueblo Aymara, Quechua y Atacameño que tiene una presencia significativa en el entorno donde estamos presentes.

El Programa Atacama Tierra Fértil ha sido apoyado por entidades como: Gobierno Regional de Antofagasta (Proyectos FIC), Secretaría Ministerial de Obras Públicas de Antofagasta (Dirección de Obras Hidráulicas), Secretaría Ministerial de Agricultura de Antofagasta y Tarapacá, Fundación para la Innovación Agraria, FIA, Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, CONADI, Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, Corporación Nacional Forestal, CONAF, municipalidades de los territorios donde se insertan, asociaciones y comunidades indígenas de las localidades aledañas a nuestras faenas.

Pozo Almonte

Desarrollo Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal

Durante el 2022, al interior de la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal comenzamos a implementar una unidad productiva de 30 hectáreas para el cultivo de alfalfa. La producción de esta unidad, ya en cosecha, es utilizada como complemento alimenticio del ganado local como: caprino, ovino y camélido, cuya dieta se basa en los frutos de los árboles Tamarugo y el Algarrobo. Todo esto gracias a una alianza establecida entre CONAF, SQM y los ganaderos de la Asociación Indígena Aymara Campesina Pampa del Tamarugal.

A la fecha se ha sembrado una de las superficies más grandes de alfalfa en el desierto, utilizando un sistema de riego acorde a las condiciones hídricas y de tierra no cultivable, el que va bajo tierra.

La primera cosecha de 10 hectáreas se inició en septiembre y se han producido 2.100 fardos de alfalfa, la que va en beneficio de 19 familias que pastorean a la interior de la reserva y más de 5.000 cabezas de ganado.

Adicionalmente, realizamos la entrega de maquinarias agrícolas para la actividad de cosecha: tractor, cegadora, enfardadora, hiladora, carro de arrastre y fumigadora, además, de 20 toneladas de alimentos para el ganado de los asociados.

Actualmente se trabaja en la instalación de las matrices y sistema de riego tecnificado para la segunda fase del proyecto, más la construcción de un galpón de acopio para guardar la cosecha.

El proyecto se implementará en su totalidad en tres años, para esto SQM generó el diseño de la unidad productiva de alfalfa y el financiamiento para la adquisición de los equipos, insumos y materiales.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Pozo Almonte

Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario Pozo Almonte

El Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario, posee un tamaño de más de 1.150 m² y está ubicado en el camping "Los Pinos", propiedad de la Municipalidad de Pozo Almonte. Posee dos recintos: uno destinado al cultivo hidropónico y para quesería, con resolución sanitaria y un camión frigorífico, para el traslado de quesos y lechugas sin perder la cadena de frio.

Esta iniciativa única en su tipo en la Región de Tarapacá fue inaugurada en 2019 y tiene como objetivo el desarrollo de cultivos hidropónicos, principalmente de lechuga hidropónica, como así también, cultivo sin suelo de morrón, ajíes, acelga, flores, albahaca y berros, estos a menor escala. También, cuenta con la producción de quesos para el mercado local. Dentro de las características que posee el centro experimental, destacan el control de la humedad y la radiación solar, además de un moderno sistema que optimiza el uso del agua en una zona donde las condiciones climáticas son extremas.

Uno de los roles fundamentales que cumple el centro es capacitar a todos aquellos que quieran realizar sus propios cultivos hidropónicos sirviendo de guía, un piloto para definir procesos y técnicas más apropiadas para los productores. **Durante el 2022 se registraron 559 visitas y hubo una producción de 10.257 lechugas hidropónica**, que se entregan como beneficencia a organizaciones sin fines de lucro de la provincia del Tamarugal.

Por otra parte, en el área de Quesería, hubo dos agricultores que utilizaron las instalaciones para la creación de quesos de cabra con Resolución Sanitaria. También, se adquirió implementación y herramientas para mejorar el proceso de dichas elaboraciones. Para 2023 se está preparando en un plan de trabajo para calendarizar las elaboraciones de quesos a medidas que se inscriban ganaderos.

Curso "Subproductos de Leche de Cabra"

Durante el 2022, el Centro de Investigación recibió a catorce pequeños agricultores, de la comuna de Pozo Almonte que se capacitaron con el curso "Subproductos de Leche de Cabra", gracias al Programa de Desarrollo Territorial Indígena, PDTI, del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.

Este curso permitió la elaboración de quesos, además de una amplia gama de productos en base a leche de cabra, como: manjar, ricota, leche condensada, yogurt, helado y mantequilla. En 2023, se impartirá el taller "Subproductos de Lecha de Cabra II".

Alumnos de Ingeniería Civil Ambiental de la UNAP

El Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario Pozo Almonte, durante el primer semestre del 2022, recibió a alumnos de la carrera de Ingeniería Civil Ambiental de la Universidad Arturo Prat, quienes realizaron parte de sus estudios y práctica en el lugar.

Los estudiantes trabajaron, entre otras cosas, identificando los principales elementos que se utilizan en la hidroponía. Específicamente analizaron los cultivos de lechuga, morrón y acelga, registrando los insumos, como la cantidad de fertilizantes, agua o energía, y evaluaron los impactos ambientales que genera este tipo de industria, para elaborar recomendaciones técnicas de mejoramiento al sistema hidropónico experimental.

Prácticas Profesionales de Alumnos y Alumnas

El Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario recibió a alumnos y alumnas los Liceos Padre Alberto Hurtado de Pica, Alcalde González Gutiérrez de Pozo Almonte y Likan Antai de San Pedro de Atacama; quienes durante dos meses realizaron el proceso de práctica profesional en las instalaciones orientadas a la transferencia tecnológica en el territorio y que permite realizar cultivos en el desierto más árido del mundo.

Durante la jornada de despedida y certificación de los y las estudiantes, se destacó el compromiso y entusiasmo de los practicantes, quienes conocieron y contribuyeron en cada una de las labores del invernadero, enriqueciendo su perfil profesional.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Pozo Almonte

Fomentando la Agricultura en Pintados – Pozo Almonte

Continuamos trabajando junto a los agricultores de la Colonia Agrícola de Pintados, con las organizaciones: Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová y Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto.

Nuestro trabajo se ha orientado en fomentar las buenas prácticas agrícolas a través de asesores profesionales de SQM, para el mejoramiento de la estructura del suelo con el aporte de arena y lavado para recuperación agrícola. Apoyamos la implementación de riegos tecnificados para el ahorro de agua, entrega de equipos agrícolas para la preparación de suelos, aporte de semillas y plantas, todo esto acompañado de un programa de nutrición vegetal supervisado.

Dentro de los planes de mejoramiento de suelo, se ha incorporado la utilización de compost, el que se elabora incorporando chips de pallet, para esto se contó con 15 camiones de Chip de 15 m^3, para ser aplicado en suelos, con una previa capacitación. También se ha apoyado a los agricultores con cortinas corta viento, para evitar que el viento dañe las flores de sus cultivos y mejoren la producción, teniendo buenos resultados.

Dentro de estos aportes, destacamos:

Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto

Accesorios y fitting de riego, 3 motocultores de 7 hp, 1 Bomba de riego de 4 hp, 1 bomba sumergible y accesorios, insumos agrícolas como semillas de melón, sandía y lechuga, malla de protección de cultivos, herramientas agrícolas, fertilizantes, 10 camionadas de 20 m^3. Asesorías constantes de agrónomos.

Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová

Material de construcción para cortina cortavientos, materiales para mejoramiento de sistema hidropónico e invernadero, 1 tractor agrícola modelo GL-21, 1 Motocultor, herramientas agrícolas, malla de protección de cultivo, insumos agrícolas, semillas, fertilizantes. Asesorías constantes de agrónomos.

Adicionalmente aportamos paneles fotovoltaicos a la Asociación Indígena Juventud del Desierto, iniciativa que se enmarca en los diversos compromisos que hemos materializado con las comunidades del sector, la nueva tecnología les permitirá optimizar y reducir los costos en el proceso de extracción de agua.

Finalmente, en este año 2022, para ambas asociaciones indígenas se realizó mejoramiento de caminos agrícolas con la aplicación de bischofita, para eliminar el polvo en suspensión causado por los vehículos a transitar, lo que se traduce en obtener una buena polinización, y finalmente un producto de calidad, mejorando la economía familiar indígena y calidad de vida.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Quillagua

Gestionando el Uso de Agua en Quillagua

Impulsados por devolver la continuidad hídrica de los vecinos de Quillagua y el fomento agrícola, el Gobierno Regional junto a SQM, la Fundación de la Innovación Agrícola, FIA, la comunidad quillagueña y la Municipalidad de María Elena, inauguraron a inicios de 2021 un tranque con capacidad para almacenar 30 millones de litros de agua que garantizará el consumo humano, agrícola y ganadero, 100% ecológico, ya que posee un sistema de carga y descarga por gravedad.

Durante el 2022 trabajamos para aumentar la capacidad del tranque a 40 millones de litros de agua para la continuidad de suministro e impulso de la actividad agrícola y ganadera, las obras fueron reinauguradas en noviembre de 2022. En forma complementaria, se limpiaron más de 3.500 mts de canales de riego del valle de Quillagua, más la reparación de la aducción área del canal 1 sobre el río Loa.

Cabe señalar, que el agua del río Loa es acumulada en el tranque, luego esta llega a la planta tratamiento, que cuenta con 3 estanques de 40 mil litros, de los cuales 30 mil litros son tratados diariamente.

La comunidad de Quillagua utiliza de 25 mil a 30 mil litros diarios de agua, que es entregada a través de la red domiciliaria.

Gracias a esta infraestructura durante 3 años se ha podido suministrar agua sin mayores problemas; logrando en el último período estival continuidad hídrica.

SQM tiene un convenio suscrito con la Comunidad Aymara de Quillagua, que considera un aporte al Agua Potable Rural de Quillagua, APR, al que se le entregó una camioneta para facilitar el desplazamiento para la gestión de la planta de agua potable, como para las visitas a terreno para reparación. Adicionalmente, hemos apoyado el recambio de piezas de la planta para su buen funcionamiento como renovación de filtro de arena y de carbón, membranas y compra de instrumental para medir PH y conductividad del agua. Además de mejoras en la planta para el suministro permanente.

En forma adicional y como parte del compromiso de la compañía, firmamos un convenio con la Comunidad Aymara y CONAF, donde nos comprometimos a entregar en comodato 17,5 hectáreas del fundo "Cerco de Monte Oro", para su conservación agroforestal, donde la comunidad será capacitada por CONAF en el manejo del bosque.

Hidroponía en Quillagua

Hemos continuado con la operación del invernadero de hidroponía en Quillagua y apoyo permanente con agrónomos.

En este invernadero actualmente trabaja con un sistema NFT con cultivo de lechuga y hortalizas sin suelo como: morrones, ajíes, cilantro, perejil, entre otros; Logrando cosechar durante el 2022, 3.611 lechugas hidropónicas. Esta producción queda como beneficio a la Cooperativa Hidropónica de Quillagua, donde trabajan 7 mujeres y 1 hombre.

También, destaca la recepción de visitas de los niños y niñas del pueblo de Quillagua para enseñar de manera didáctica sobre sistema, además de la transferencia de conocimientos o intercambios de estos mismos. A ellos se suman visitas de párvulos del jardín Camaroncito de Quillagua, delegación de Pozo Almonte, delegación de mujeres María Elena, estudiantes de la Escuela Ignacio Carrera Pinto y grupo de trabajadores de SQM Santiago.

San Pedro de Atacama

Gestión Hídrica

El proyecto de Gestión Hídrica busca apoyar el uso eficiente de recursos hídricos de la comuna de San Pedro de Atacama y la equidad social a través del acceso a agua potable. Estos objetivos se cumplen mediante la implementación de obras de riego rural de pequeños agricultores y la entrega de agua potable durante las emergencias a las comunidades que lo solicitan.

Durante 2022 se entregaron 900.000 litros de agua potable para comunidades, asegurando el acceso a las comunidades que lo solicitan.

Se consolidaron 2,5 hectáreas productivas, a través de obras de reparación de sistemas de riego por goteo, reparación de estanques, casetas de riego y sistemas de distribución en la comuna de San Pedro de Atacama.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Programa de Cultivo sin Suelo

Socaire es una localidad ubicada a 86 km al sur de San Pedro de Atacama, caracterizada por su ganadería, cultivos en terraza, canalizaciones de riego y la producción de cultivos como haba y papa morada. Debido a que encuentra a aproximadamente a 3.200 m.s.n.m. su clima es complejo, razón por la que nace el proyecto "hidroponía Socaire" para proporcionar alimentos frescos durante todo el año, con una baja presencia de plagas.

La producción de lechugas hidropónicas es bajo un invernadero, que utiliza la técnica de raíz flotante en mesas de cultivo y su equipo de trabajo está conformado por 3 mujeres de la localidad de Socaire. Las lechugas producidas son comercializadas, durante todo el año, en diferentes localidades de la comuna de San Pedro de Atacama como Peine, Toconao y el pueblo de San Pedro de Atacama.

En 2021 se cosecharon cerca de 1.500 lechugas mensuales, las que aumentaron a 2.500 en 2022.

El apoyo en 2022 se enfocó en la entrega de insumos para la producción tales como: fertilizantes, espuma fenólica, canastillos hidropónicos, semillas y asesoría técnica. Además, se realizó el cambio y reparación de varias zonas de la cubierta plástica del invernadero, al igual que la cobertura del piso de uno de los módulos. Se realizó mantenimiento al motor auxiliar del invernadero para el correcto funcionamiento del sistema y se renovó los elementos de protección personal y ropa de trabajo a las trabajadoras del invernadero.

También, se hicieron ensayos de investigación cuantificando los niveles de oxígeno disuelto en el agua de las piscinas de cultivo, con el objetivo de instalar el 2023 un sistema nuevo que permita disminuir el consumo eléctrico por uso de bombas, manteniendo los niveles de oxígeno en el punto óptimo y así generar una producción más sostenible y con un menor costo de electricidad.

Es muy importante destacar que también se iniciaron los trabajos correspondientes a la habilitación del sistema de agua potable y alcantarillado, pasos necesarios para la obtención de la resolución sanitaria de la sala de proceso.

Inauguración Planta de Agua Potable de Camar

Durante 2022 se materializaron las obras de construcción de la planta de tratamiento de agua y de osmosis para abastecer a la población de Camar. La iniciativa que beneficia a más de 100 familias se gestó en 2021 bajo los objetivos del plan de desarrollo generado por la comunidad a través del cual identificaron las necesidades más importantes para esta localidad ubicada en el Salar de Atacama.

Con una ceremonia tradicional conocida como "Convido", las y los habitantes de la comunidad de Camar, inauguraron su primera planta de agua potable.

Contar con la planta, dará nuevas oportunidades a las familias como: emprendimientos, turismo, agricultura, fomento productivo, entre otros, generando un crecimiento sostenible en el tiempo, y constituyéndose en un referente para otras comunidades del Salar de Atacama.

Este hito se concreta tras un trabajo conjunto de más de 5 años y que se plasma en un convenio de colaboración entre la compañía y la comunidad, generándose un vínculo necesario para contribuir a la ejecución del plan de desarrollo de Camar.

Cabe mencionar, que de forma complementaria y para resguardar la salud de la Comunidad de Camar, la compañía mantuvo durante todo el 2021 y parte del 2022, un plan de entrega de agua potable permanente que se concretó en entregas cada dos días de 20m^3.

Apoyo a Asociación de Regantes y Agricultores de Soncor

Soncor es una quebrada, entre sus cultivos destacan la alfalfa, maíz y entre los frutales la granada, el membrillo, uva y la higuera.

Luego de las lluvias estivales que afectaron la zona en 2019 y que mermó drásticamente la actividad agrícola, actualmente, son 30 las familias que siguen dedicándose a la agricultura y que mantienen el legado ancestral; bajo un robusto plan de desarrollo liderado por la propia comunidad y que cuenta con el apoyo del programa agrícola Atacama Tierra Fértil, ATF, de SQM. Los agricultores y agricultoras de Soncor fortalecen la actividad agrícola bajo tres ejes: mejorar el sistema de canales, la siembra de nuevos cultivos y la conectividad vial para llegar al sector.

Para revivir la agricultura se comenzó con la plantación de 6 predios, en los que se producirá quinoa, maíz y alfalfa. Un trabajo que cuenta con el apoyo y asesoría técnica del equipo de SQM.

Adicionalmente se construyó un nuevo sistema de cañerías que capta el agua de la quebrada y la acerca a distintos predios, asegurando el regadío. La instalación de las cañerías se ejecutó en el sector más alto del canal a modo de acercar el agua a cada uno de los terrenos y de esa manera optimizar el trabajo agrícola.

Apoyamos el mejoramiento de caminos, que durante la pandemia fueron un problema, ya que la ruta era inestable y su dimensión no permitía la circulación en ambos sentidos. A través de las obras ejecutadas se mejoró la conectividad de Soncor habilitando un camino de acceso de 408 metros en el sector Alto de Soncor, optimizando los tiempos de traslado y la seguridad.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cuidado del Medio Ambiente

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

El cuidado de nuestros entornos y vecinos es relevante para nosotros, por esta razón evaluamos de forma rigurosa los posibles impactos de los procesos en el medio ambiente, la gestión responsable de los recursos naturales, el establecimiento de medidas de protección y prevención.

Todo esto para lograr un desarrollo con valor social compartido, que beneficie a las comunidades locales y al mismo tiempo vele por el cuidado de las personas, la biodiversidad y el entorno.

Ha sido de gran interés para nuestros stakeholders y en especial para establecimientos educacionales de las comunas donde estamos presentes el impulsar programas con énfasis en temáticas como el cuidado de la naturaleza y creación de área verdes, recuperación de espacios, el reciclaje o la formación y capacitación de agentes de cambio.

María Elena

Programa María Elena Sostenible

María Elena Sostenible, MES, es una iniciativa que nace desde sus fuerzas vivas para impulsar e instalar un espacio de diálogo metódico y permanente. Este anhelo se forja a partir de una serie de encuentros comunitarios previos ya realizados a partir de marzo 2022.

Bajo el ícono comunitario de MES, "Vivimos nuestra historia construyendo el futuro de la Pampa", en este programa se han sumado temáticas sociales, culturales, patrimonial, adulto mayor, ambiental, deportivo y educacional, más todo el potencial de emprendimiento, gastronomía, y turismo que tiene la zona.

La actividad de lanzamiento del programa contó con el apoyo del Municipio de María Elena y nuestra compañía, donde intervinieron más de 16 organizaciones de la comunidad y 30 dirigentes sociales, los que interactuaron con más de 250 vecinos que visitaron los distintos stands que se prepararon para poner en valor los activos sociales, ambientales, patrimoniales, turísticos, gastronómicos, culturales y de emprendimiento que tiene la localidad, disfrutando de degustaciones de platos típicos, bailes, canciones y danzas tradicionales de la pampa.

Las organizaciones de la Sociedad Civil realizaron un acto simbólico para suscribir su compromiso con el programa MES, que articulará la Asociación Campamento de Ideas en coordinación con los actores que se interesen en este desafío colectivo de diseñar y hacer realidad este María Elena Sostenible.

La comunidad consensuó que de la mano de la confianza y teniendo como motor la asociatividad, a través de MES se buscará plasmar ideas, proyectos e iniciativas donde ellos sean los principales protagonistas. Y lo colectivo, sea el motor donde todas las fuerzas vivas ayuden a movilizar estos sueños comunitarios.

Programa María Sostenible recibe Premio de Innovación Social

El 9° Ranking de Creatividad e Innovación C3 Chile 2022, distinguió al Proyecto María Elena Sostenible en la Categoría de Innovación Social, reconociendo a esta iniciativa articulada por el proyecto "Campamento de Ideas" y SQM, que involucra a actores del territorio para promover el desarrollo local.

Programa de Reciclaje

Se llevó a cabo un programa de reciclaje con la Fundación Mr. Barber para implementar y fomentar la cultura del reciclaje en establecimientos educacionales de María Elena y Quillagua, incluyendo organizaciones sociales del territorio, como juntas de vecinos.

El programa es ejecutado a través de talleres educativos en torno al reciclaje, y una estructura para realizar esta labor, lo que posibilita un sistema efectivo, para instalar una cultura del reciclaje a mediano y largo plazo en la comunidad. El universo de beneficiarios que participan potencialmente en el programa lo conforman los estudiantes que van desde la pre-básica., hasta el Liceo; con una cobertura que bordea los 1.057 niñas, niños y jóvenes.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tocopilla • María Elena Quillagua

Locos por Reciclar

En Tocopilla, María Elena y Quillagua, se realizó el concurso "¡Locos por Reciclar!" iniciativa a cargo de Fundación Mr. Barber, SQM y la Municipalidad de Tocopilla y María Elena.

A través de este concurso llamaron a establecimientos educacionales y organizaciones sociales a participar por primera vez, en esta iniciativa que busca incentivar las buenas prácticas de cuidar el medio ambiente a través del reciclaje comunitario.

El concurso promueve la participación y el fomento del reciclaje local, para dar continuidad al programa socio educativo ambiental denominado "Reciclando desde el aula y el hogar".

Las entidades participantes debieron generar una estrategia para difundir y promover el reciclaje, motivando a toda la comunidad a sumarse a estas acciones de cuidado del entorno y el medioambiente, y se premió a las propuestas más creativas.

Cabe mencionar, que SQM apoyó la presencia de Fundación Mr. Braber en la feria Exponor en Antofagasta, para promover el contacto de la Fundación con otra entidades público-privadas y poder impulsar nuevas iniciativas de reciclaje, la educación ambiental, centros del cuidado del agua o turismo.

Antofagasta • Tocopilla • Calama

Carnaval de la Innovación

Fuimos uno de los sponsors oficiales del Carnaval de Innovación "En Verde", que consistió en incentivar el emprendimiento en etapas tempranas de aprendizaje. Este carnaval se llevó a cabo en las comunas de Antofagasta, Tocopilla y Calama, donde la jornada final del evento se llevó a cabo en las dependencias de las Ruinas de Huanchaca.

Contó con la participación de 30 equipos escolares, donde participaron más de 500 estudiantes de la Región de Antofagasta, quienes fueron capacitados en habilidades comunicacionales y emprendedoras. Permitió conocer distintos proyectos escolares de toda la región, donde la ciencia, tecnología y cuidado del medio ambiente fueron los principales temas abordados por los participantes.

El programa fue llevado a cabo por Verdical y Fundación Saguaro, que contó con el financiamiento del Gobierno Regional de Antofagasta, a través de recursos provenientes del Fondo Nacional de Desarrollo Regional 7% FNDR proyectos de Interés Regional año 2022, aprobados por el Consejo Regional de Antofagasta.

Los ganadores del Carnaval de Innovación en Verde fueron equipos de los colegios Bet-El (proyecto Segurity), Santa Teresita (Proyecto Recimask) y el Instituto Superior de Comercio de Antofagasta (proyecto ISCA-M).

Región de Antofagasta

Programa Territorial Integrado "Agricultura Sostenible y Alimentos con valor agregado en el Desierto de Antofagasta"

Participamos una vez al mes de una gobernanza público – privada académica, junto con la Seremi de Agricultura, INDAP, FIA, INIA, Aguas Antofagasta S.A., CEITZASA-UCN, el Centro de Bioinnovación de la UA y Codelco, para evaluar y proyectar la continuidad eficiente del programa "Agricultura Sostenible y Alimentos con Valor Agregado en el Desierto de la Región de Antofagasta", que se enmarca dentro del Programa Territorial Integrado (PTI) impulsado por CORFO Antofagasta. Además, está alineado con la Estrategia Regional de Innovación (ERI) del Gobierno Regional y cuenta con el apoyo de un equipo técnico operado por Gedes.

El plan de trabajo de la iniciativa se realizará en cuatro territorios claves de la región. Se desarrollará en las comunas de Calama, Taltal, San Pedro de Atacama y Antofagasta, comunas que han sido priorizadas, ya que representan áreas con ecosistemas y rubros agrícolas distintos, permitiendo realizar una articulación territorial de acuerdo con las singularidades de las zonas agroecológicas consideradas, según sea litoral o altiplánica. La hoja de ruta del Programa Territorial Integrado (PTI) está proyectada al 2027, con 12 iniciativas de inversión, movilizando más de $900 millones sólo en 2022.

Quillagua

Verano Seguro en Quillagua

Con una parrilla de entretenidas actividades deportivas, recreativas y medioambientales para todas las edades, se realizó una nueva versión de "Verano Seguro", panorama familiar, para disfrutar en las vacaciones.

La iniciativa comenzó con talleres sobre concienciación para el cuidado del medio ambiente y operativos de limpieza en el Río Loa. El deporte también estuvo presente y contó con una alta participación de niños y niñas quienes disfrutaron de jornadas de entrenamiento y partidos de fútbol donde pusieron a pruebas las técnicas aprendidas.

El programa también contempló talleres de madera y cocina, que se realizaron con una exitosa convocatoria, inclusive se impartió un taller de lombricultura en la Plaza de Armas y uno de telar en la Junta Vecinal, este último a cargo de la agrupación Telaristas del Desierto, orientado al rescate de la cultura Aymara a través del arte textil.

Verano Seguro culminó sus actividades con un entretenido Taller de Teatro que se tomó la Plaza de Armas de Quillagua, donde se presentó la obra de teatro "El Principito" a cargo de la Compañía de Teatro Godot, y donde actuaron los niños y niñas que previamente participaron en las clases de teatro.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Antofagasta • Tocopilla

Limpieza de Playas

En el Día Internacional de la Limpieza de Playas, nuestro voluntariado corporativo participó en Antofagasta y Tocopilla en operativos de limpieza realizados en la playa Paraíso y El Salitre, respectivamente. Ambas iniciativas estuvieron lideradas por DIRECTEMAR y contaron con el apoyo de SQM, en el caso de Antofagasta los voluntarios invitaron a Fundación Miradas Compartidas donde participaron 10 voluntarios y 30 personas de Fundación Miradas Compartidas.

En Tocopilla se invitó a niños y niñas de las Escuela Carlos Condell y Pablo Neruda, sumando un total de 60 alumnos y alumnas más 15 personas de la DIRECTEMAR, para que fueran parte de estas iniciativas, realizando en conjunto la recolección de basura y reciclaje.

María Elena

Limpieza de Recinto en María Elena

Nuestro voluntariado corporativo se sumó al operativo de limpieza del recinto que albergará al futuro invernadero terapéutico para el adulto mayor en la comuna, un hermoso proyecto que permitirá fomentar la distracción, activación, salud mental y desarrollo de nuevas habilidades en personas de la tercera edad.

Gracias al trabajo del voluntariado de la comuna, del municipio y de nuestra compañía, este proyecto liderado por Fundación Mr. Barber permitirá promover el desarrollo de las comunidades y sus adultos mayores.

Pozo Almonte

Centros de Educación Ambiental en el Tamarugal

Promover la educación ambiental para conservar el patrimonio natural y cultural de Tarapacá es el objetivo principal del nuevo Centro de Educación Ambiental, CEDAM, del Salar de Llamara, inaugurado a principios de 2022.

Este centro enseña a los visitantes el valor ecosistémico que presenta este salar, el cual posee el último relicto de bosque nativo de tamarugo, además de ser el único humedal de la depresión intermedia de esta zona del país, que también posee características de interés científico. Junto a Conaf se organizan durante todo el año visitas de establecimientos educacional, para que los estudiantes en terreno conozcan este patrimonio natural.

Este centro de educación ambiental se suma al Centro de Educación Ambiental de la Pampa del Tamarugal, también administrado por CONAF, y recibe visitas estudiantiles y de comunidades durante todo el año. Cabe señalar, que la construcción de ambos centros son parte responsabilidades adquiridas por SQM en Resoluciones de Calificación Ambiental.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Monitoreos Participativos y Convenios Ambientales con las Comunidades

En el contexto de fortalecer un relacionamiento para el beneficio de ambas partes y que se encuentre inspirado en el reconocimiento recíproco, la confianza y colaboración; la compañía ha establecido con las comunidades acuerdos que permiten promover un mecanismo de participación comunitaria en las actividades que comprenden los trabajos de levantamiento de información, monitoreo y seguimiento de componentes medioambientales vinculados a la operación en Salar de Atacama.

Para garantizar la realización de estas actividades mediante la participación de la comunidad y del equipo técnico de SQM, se establecen acuerdos de trabajo conjunto mediante los cuales la compañía colabora con los recursos para la contratación de personal que represente a la comunidad y así tenga la disponibilidad que garantice el acompañamiento en las actividades necesarias en materias ambientales, como: levantamiento de información, monitoreo y mantención de los equipos de medición ambiental o aquellas comprometidas en el Plan de Seguimiento Ambiental de la empresa.

Lo anterior hace posible además que la comunidad pueda verificar la efectividad de las medidas de control, y compartir experiencias y conocimientos que permitan, mantener un canal de comunicación entre las partes y revisar los programas de trabajo enviados en conjunto por la compañía. Sumado a lo anterior, estos acuerdos también contemplan la realización de estudios técnicos específicos que son requeridos por las mismas comunidades y que son ejecutados por asesorías definidas y dependientes de las mismas comunidades.

Durante el 2022, se ha colaborado en la creación de las Unidades Ambientales Comunitarias de Talabre, Camar y Socaire.

Monitoreo Participativo de Calidad del Aire

Hemos reforzado el monitoreo de la calidad del aire que se realiza en torno a las actividades desarrolladas en las operaciones de Salar de Atacama para la identificación de posibles impactos significativos que puedan afectar al medio ambiente y las comunidades cercanas, ubicadas en la comuna de San Pedro de Atacama.

Este monitoreo se ha realizado bajo cumplimiento de la acción N°21 del marco del procedimiento sancionatorio iniciado por la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) mediante la Resolución Exenta N°1 / ROL F-041.2016 (rectificado por Res. Ex. N°4/Rol F-041-2016).

Durante 2022, incorporamos tres nuevas estaciones de monitoreo de la calidad del aire, una estación es para la medición de material particulado bajo 10 micrones (MP10) y material fino particulado bajo 2,5 micrones (MP2,5) localizada en el Campamento Andino y dos estaciones para la medición de material particulado sedimentable (MPS) en proximidad de las comunidades de Socaire y Toconao.

Imagen de Ubicación de las Estaciones de Monitoreo

Tabla de coordenadas de Estación de Monitoreo

Nombre Estación	Variable	Coordenadas UTM (Datum WGS 84 - Huso 19 Sur)	
		Este	Norte
Campamento	MP10 y MP2,5	595.999	7.396.615
L2-25	MPS	592.430	7.414.743
LZA7-2	MPS	593.888	7.388.693

El monitoreo de MP10 y M2,5 se ha realizado mediante el principio de difracción de la luz con un equipo Turnkey Instruments, modelo Topas y para la medición de MPS en las estaciones, es basado en la norma 1739-98 (2004) de American Society of Testing Materials y en conformidad a lo exigido en el decreto 04/1992 del Ministerio de Agricultura.

Emprendimiento y Desarrollo Social

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Como compañía, apoyamos y forjamos programas que entregan herramientas a los habitantes de las comunidades, para que sean ellos a través de sus propios negocios y según sus anhelos los que decidan las iniciativas a impulsar.

Estos proyectos nacen a partir de las mesas de trabajo que hemos establecido con las comunidades, mientras que los de carácter agrícola se enmarcan en el Programa Atacama Tierra Fértil.

Otra línea de trabajo es el desarrollo de proveedores, para potenciar economías locales en especial en las localidades más alejadas de las grandes ciudades y que por lo general cuentan con una oferta reducida de bienes y servicios.

Huara

Mesa de Trabajo con Agricultores de Bajo Soga

El desarrollo de la agricultura es cada vez más complejo debido a la escasez de agua por lo que es necesaria la innovación y aplicación de técnica, en Bajo Soga hemos instalado una mesa de trabajo, que agrupa a 9 organizaciones, sumando en total 96 agricultores.

A ellos, los apoyamos con asesoría técnica y capacitaciones, las que son parte de los acuerdos alcanzados. Durante el año 2022, desarrollamos un programa agrícola con 7 cursos, para ampliar los conocimientos respecto al proceso de siembra y cuidado de productos, uso de tractor, entre otros. Todo esto en vistas de potenciar a la localidad como el nuevo vergel del Norte Grande por las condiciones que los expertos han observado en la localidad; aquí el fruto estrella es el melón, sin embargo y por temas comerciales actualmente se cosechan: zanahoria, maíz, cebolla, lechuga, repollo, coliflor, y otros similares.

Durante el año aportamos 24 toneladas de nutrientes que fueron distribuidos entre los socios, para realizar un plan de fertilización para el mejoramiento de los productos. También, se hizo entrega de 2 tractores completamente equipados, totalizando 9 equipos, esto se replicó según el compromiso en marzo del año 2023, para la preparación de suelo.

Adicionalmente, se ha proyectado para el 2023 la implementación de un programa de comercialización de los productos agrícolas y la construcción de un packing, para aquellas frutas y hortalizas de mayor volumen que se producen en Bajo Soga, el empaque en la localidad evitará los traslado a Arica que hoy realizan, mejorando el retorno por ventas.

Otro de los compromisos es el mejoramiento de 12 kilómetros de caminos internos en Bajo Soga. A la fecha de cierre de este reporte, la iniciativa esta en consulta sobre la pertinencia medio ambiental presentada al Servicio de Evaluación Ambiental en septiembre del año 2022 y solicitud de permiso a Bienes Nacionales, ingresada en abril del año 2022.

Actívate Huara

"Actívate Huara" es el nombre de este proyecto cuyo objetivo es el mejorar la empleabilidad y potenciar la trayectoria laboral de 70 jóvenes de la comuna de Huara.

El programa tuvo una duración de seis meses, entre marzo y agosto de 2022, en él los jóvenes participaron en talleres grupales centrados en el desarrollo de habilidades transversales y recibieron acompañamiento sociolaboral, que incluyó apoyo en el proceso de revisión de planes de vida, elaboración de currículum vitae, entrenamiento de entrevistas laborales, entre otros.

La intervención se realizó utilizando una metodología de intermediación laboral personalizada, realizada exclusivamente por Fundación Emplea, socia en este proyecto.

Adicionalmente, la iniciativa contempló capacitación en emprendimiento a 25 mujeres jefas de hogar que participan del programa, con el objetivo de apoyarlas para iniciar o potenciar sus emprendimientos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Huara

Programa Activa Pisagua

Más de 30 millones de pesos fueron entregados en insumos e implementos a 15 emprendedores y emprendedoras de Pisagua, en el marco del cierre de la primera versión del Programa Activa Pisagua, iniciativa impulsada entre nuestra compañía y la Universidad Arturo Prat, UNAP, que busca contribuir al desarrollo de negocios con un alto potencial de crecimiento; crear y fortalecer nuevos proveedores locales y robustecer el trabajo colaborativo mediante el apoyo a los emprendimientos e iniciativas comunitarias.

El programa busca cambiar paradigmas, actitudes y conductas de gestión, para que ellos puedan manejar sus actividades comerciales, a través de talleres y capacitaciones a cargo del Centro de Desarrollo de Negocios del Tamarugal.

El programa Activa Pisagua posee tres ejes de acción:

1. Desarrollar emprendedores y negocios con un alto potencial de crecimiento.
2. Crear y fortalecer nuevos proveedores locales.
3. Robustecer el trabajo colaborativo mediante el apoyo a los emprendimientos e iniciativas comunitarias.

La iniciativa considera dentro de sus capacitaciones y acompañamientos, conceptos relevantes para el emprendimiento actual, como: modelos de negocios, estrategias, costos y marketing, entregando todo lo necesario para el inicio o fortalecimiento de un negocio.

Respecto al Fondo Concursable que posee este programa, existen tres líneas de financiamiento:

- Formalízate, para emprendedores que quieran dar el paso a la formalización.
- Despega, para emprendedores y/o empresarios que ya tengan un negocio constituido.
- Apoyo a la Inversión para pescadores artesanales y buzos mariscadores de la caleta.

Programas de Apoyos Locales

Hemos desarrollado un “Programa de Proveedores Locales” para preparar sus carpetas de arranque, con la documentación necesaria para poder entablar negocios con SQM. Esto es realizado en forma conjunta con el Centro de Negocios del Tamarugal de la UNAP. Actualmente nos encontramos en proceso de selección de participantes.

Realizamos un Programa de Apoyo a Ferias de Huara para la implementación de mobiliario para sus negocios, capacitación y apoyo a pescadores de Pisagua con materiales para su trabajo como motor fuera de borda.

También, aportamos a bomberos de la localidad, con la implementación de paneles solares y radio comunicación.

Pozo Almonte

Primer Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario de la Región de Tarapacá

La agricultura en el desierto implica constantes desafíos, por ello los agricultores y comunidades aymaras, deben solucionar problemas de diferente naturaleza como riego, para desarrollar sus cultivos en invernaderos y con energía solar.

Bajo esta perspectiva se realizó el "Primer Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario de la Región de Tarapacá", organizado por SQM, la Secretaría Regional Ministerial de Agricultura y el Municipio de Pozo Almonte en el Camping Los Pinos de La Tirana, en el marco de la conmemoración del Día Nacional de las Campesinas y Campesinos. La jornada fue abierta a la comunidad y contempló diversas actividades como seminarios, talleres de educación medioambiental, feria de emprendimiento agrícola y visitas de delegaciones de estudiantes de la región al Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario de Pozo Almonte.

Los asistentes participaron de 4 exposiciones a cargo de grandes profesionales, quienes desarrollaron temas relacionados con la factibilidad de productos agrícolas en el norte del país -como el cultivo de arándanos-, nuevos nutrientes y luminosidad para el desarrollo de la agricultura; avances tecnológicos del área y casos de éxitos en Chile y el Mundo.

Además, delegaciones estudiantiles de las siete comunas de la región, participaron en visitas guiadas por el invernadero, donde conocieron de cerca el proceso hidropónico y dieron vida a diversos talleres de educación ambiental impartidos por Verdical.

La jornada agropecuaria contó también con una Feria de Emprendimiento Agrícola, donde 20 agricultores de la zona presentaron sus productos, entre los que destacaron hortalizas, mieles, huevos, frutas, quesos, artesanía, entre otras.

Asimismo, firmamos un convenio público-privado con la SEREMI de Agricultura, que tendrá como objetivo apoyar el desarrollo del sector agropecuario de la región, a través de un trabajo conjunto que apunte a entregar conocimientos, acompañar nuevos modelos de negocio y contribuir con tecnologías a un desarrollo más sostenible.

Cabe destacar, que días previos al Primer Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario, quedó instalada la "Mesa de Educación Agrícola" que, junto a servicios públicos, abarcará temas de desarrollo para el sector en Tarapacá para la creación de nuevas capacidades, competencias técnicas, asociatividad y emprendimientos que permitan impulsar a los agricultores.

Nuevo Sistema Fotovoltaico – Agricultores de Pintados

La iniciativa se enmarca en los diversos compromisos que hemos materializado con las comunidades del sector, donde se consideran mejoramientos de caminos, capacitaciones agrícolas y ganaderas, y un acompañamiento constante en el desarrollo de la zona.

Los agricultores de la Asociación Indígena Juventud del Desierto de la Colonia Agrícola de Pintados cuentan con un moderno sistema fotovoltaico, cuya tecnología les permitirá optimizar y reducir los costos en el proceso de extracción de agua.

Esta nueva implementación se suma a otras que la empresa ha gestionado junto al municipio en beneficio de las familias de Pintados, donde destacan el mejoramiento de caminos con bischofita, entre otras.

Emprendepalooza Tamarugal 2022

La iniciativa fue organizada por el Centro de Negocios Sercotec Tamarugal a través de UNAP y contó con el patrocinio de la Municipalidad de Pozo Almonte y el financiamiento de SQM, Fundación Chile, Teck QB y Oficina Institucional de Iniciativas Territoriales OFIIT·UNAP. Además, colaboró la Oficina de Fomento Productivo de Pozo Almonte y el Proyecto Vino del Desierto.

Emprendepalooza tuvo como propósito potenciar el emprendimiento y entregar herramientas de negocios a los emprendedores de la Provincia del Tamarugal, de manera entretenida e innovadora.

El encuentro contempló cocina en vivo, stands, firma de convenios, degustaciones, música, charlas magistrales, reconocimientos a Pymes, entre otras. Participaron 41 negocio de esta primera versión del Emprendepalooza Tamarugal 2022.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Iquique

Emprendedores de Laguna Verde

En un esfuerzo tripartito entre SQM, el Municipio de Iquique y Fundación Desafío Levantemos Chile, se concretó la entrega de herramientas e implementos de trabajo a 100 personas afectadas con el incendio que destruyó cerca de 300 viviendas en enero pasado, en el Sector de Laguna Verde de Iquique, que les permitirán reactivar sus emprendimientos y reconstruir sus sueños.

San Pedro de Atacama

Programa de Producción Vino Ayllu, Vino en Alturas

En San Pedo de Atacama, opera de manera exitosa la Cooperativa Lickanantay ubicada en la comunidad de Toconao, la que agrupa a 22 socios de los sectores de San Pedro de Atacama, Zapar, Puques, Toconao y Socaire en una serie de paños que suman más de 5 hectáreas, quienes tienen como objetivo producir uvas y vinificar en conjunto. En este sentido SQM ha apoyado este proyecto desde sus inicios, con un programa de trabajo desde la plantación hasta el desarrollo de la bodega de vinificación, marketing y comercialización.

El trabajo realizado en los viñedos durante los últimos años se ha podido evidenciar en un incremento en los rendimientos de 10,7 toneladas de uva vinífera cosechadas el año 2019 a 16,3 toneladas en el año 2021 y 22 toneladas en el año 2022, donde el 77% corresponde a variedades tintas y 23% a variedades blancas y rosadas, en los diferentes sectores y variedades cultivadas.

Cabe destacar que, en el año 2022, el vino fue reconocido con la medalla de oro en vino rosado en el concurso más importante de América Latina Catad'Or World Wine Awards, además de los reconocimientos de la Guía Descorchados y en la mesa de cata de La CAV.

Adicionalmente como parte del programa, se realizaron 5 charlas técnicas con el objetivo de capacitar a los socios, en los temas de: "Cooperativismo Rural como Oportunidad de Desarrollo", "Poda de vid" y "Poda de Frutales".

También, se realizaron 279 visitas/ gestiones técnicas en viñedos para apoyar y asesorar a los socios en las distintas labores y gestiones que se deben realizar en la temporada.

Producción 2022
22
toneladas

Variedades de la Cepas Cultivadas
Sauvignon Gris Chardonnay
Moscatel de Alejandría Moscatel
Rosada Pinot Noir Côt Cabernet
Sauvignon Garnacha Petit
Verdot Patrimonial Cepa País
Syrah Carignan Sauvignon blanc
Cabernet Franc.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Programa de Cultivo de Recuperación de Ajo

Santiago de Río Grande es una localidad ubicada a 90 kilómetros de San Pedro de Atacama, cuyo principal eje económico es la producción de camélidos y el cultivo de productos tradicionales como la papa, las habas, el maíz, el ajo y la alfalfa.

La localidad es conocida por su producción de ajo, que debido a sus características lo hacen un producto muy importante para el territorio y para la economía de Río Grande, sin embargo, a través del tiempo el ajo ha tenido una producción heterogénea debido a la presencia de organismos fitopatógenos en el suelo, por lo que apoyamos a través del programa Atacama Tierra fértil una iniciativa que tiene como objetivo impulsar el desarrollo del cultivo del ajo dando valor al cultivo y aminorar los daños producidos por estos microorganismos a través del cumplimiento de un plan de trabajo agrícola. Los beneficiarios del programa son 8 familias atacameñas que viven de la agricultura y de la ganadería, por lo tanto, mantener un cultivo sano es importante para el retorno económico.

La superficie cultivada de ajo es de aproximadamente 8.100 m^2, sembrándose aproximadamente 11.000 semillas de ajo. Para la desinfección de suelo se han realizado ensayos con peróxido de hidrógeno de los cuales se entregaron 400 litros, adicionalmente se entregaron productos para desinfección de la semilla de ajo de manera dosificada.

Durante 2022 se han realizado 18 tomas de muestras en los diferentes predios para realizar análisis fitopatológicos del suelo para determinar con mayor exactitud los microorganismos. Como resultado de los análisis, se perfeccionará un plan de trabajo durante el 2023 que pretenda dificultar el ciclo de vida de este microorganismo.

También se realizaron encuestas de diagnóstico individual a los agricultores del programa para conocer su situación actual, sus necesidades y cuál es el enfoque que le quieren dar a su agricultura, para poder orientar los programas de trabajo dentro sus requerimientos sin dejar de lado el área técnica.

Paralelamente para mejorar la disponibilidad de nutrientes en el suelo y mejorar los rendimientos, se han entregado diferentes fertilizantes a los agricultores, extendiendo el apoyo a otros cultivos tradicionales como el haba y papa.

Buscando nuevas alternativas se ha ensayado con la siembra de quinoa, para evaluar el comportamiento del crecimiento en las condiciones edafoclimáticas de Río Grande.

Habilitación de Forraje en San Pedro de Atacama

El sector de Río Grande y alrededores existe una importante masa ganadera asociada al pastoreo, sin embargo, la poca cantidad de lluvias en los últimos años ha traído consecuencias negativas para esta actividad tradicional. Durante el año 2021 se realizaron las obras de habilitación e implementación de un sistema de riego y parcelas demostrativas de cultivo de alfalfa en el sector Campo Yerbas Buenas, localidad dependiente de la Comunidad de Santiago de Río Grande. Este proyecto agrupa a 30 agricultores distribuidos en 30 hectáreas. Actualmente se encuentran sembradas 2 hectáreas de alfalfa regadas a través de aspersores, los cuales proporcionan una mayor uniformidad en el riego para producir forraje para los animales.

Debido a la dificultad de conducir el agua por la geografía del lugar, se instaló una bomba que utiliza energía fotovoltaica mediante paneles solares con la cual es posible elevar el agua hasta el punto de acumulación final. Gracias a este sistema se llenan dos estanques acumuladores de riego de 10.000 m^3, el agua es distribuida hacia las parcelas mediante la instalación de una red de tuberías de HDPE.

La principal mejora del proyecto consistió en la corrección del sistema de bombeo fotovoltaico, adicionando paneles solares para un aumento de la energía de bombeo e implementando baterías para trabajar en horas de escasa luz, esto permitió una mayor eficiencia y eficacia en el manejo de agua del proyecto.

Así, durante 2022, se apoyó con el funcionamiento operacional de lo implementando por SQM. Paralelamente se realizó entrega de semillas de alfalfa, y de 2.000 kilos de materia orgánica y fertilizantes para mejorar las condiciones de suelo y obtener una mejor producción y calidad de alfalfa. También, se entregó fitting de riego para ir mejorando periódicamente el sistema de riego. Estas mejoras en las condiciones de riego han permitido otros cultivos como la tuna y diferentes hortalizas.

Finalmente se están realizando ensayos en quinoa con un gel agrícola que permite la retención de agua con el objetivo de mejorar la eficiencia hídrica y poder mejorar la planificación de la frecuencia de riego.

San Pedro de Atacama

Parcelas Demostrativas Ayllu Catarpe

El Valle de Catarpe se encuentra a solo 6 km de San Pedro de Atacama y su agricultura se basa principalmente en la producción de hortalizas como el maíz y alfalfa, además de frutales como pera, cítricos e higos, a esto se suma la actividad pecuaria relacionada con la producción de conejos, cabras, corderos y llamas.

En 2021 comenzó la ejecución del proyecto: "Desarrollar capacidades, y condiciones necesarias para el desarrollo de la agricultura familiar campesina del valle de Catarpe" aprobado por la comunidad y teniendo como beneficiarios a 30 agricultores.

En 2022 se realizaron 7 tomas de muestras de suelo en diferentes sectores del valle analizando parámetros de fertilidad y salinidad, obteniendo una radiografía del estado del suelo, para poder hacer las recomendaciones de forma más acertada.

Nuevamente se realizó la siembra de maíz en el mes de septiembre, en el que participó parte de la directiva de la comunidad de Catarpe y dos alumnas del liceo Lickan Antai.

Se habilitaron 1.400 m^2 de superficie para la siembra de cultivos tolerantes a la salinidad apuntando a aquellos que puedan ser rentables para los agricultores. Se establecieron cultivos como quinoa, maíz morado, girasol y se esperan establecer otros cultivos que puedan ser interesantes desde el punto de vista económico.

Para poder llegar a la producción que existe hoy, se realizaron diferentes trabajos de preparación de suelo, como la incorporación de sulfato de calcio, materia orgánica animal, hojarasca, fertilizantes nitrogenados y fosforados, arena, y la utilización de maquinaria agrícola.

Se han realizado 4 cortes de alfalfa obteniendo aproximadamente 1.200 kilos de forraje durante el año, las que han sido utilizadas por agricultores de la comunidad para la alimentación de llamas, corderos, cabras y conejos.

Se realizó un levantamiento topográfico del predio de la comunidad de Catarpe para tener una propuesta de mejora en vista de las condiciones de drenaje y así generar las condiciones propicias para el establecimiento de cultivos.

Junto con lo anterior, se realizó un levantamiento topográfico general del valle abarcando una longitud de aproximadamente 6 km desde el inicio de los canales en la zona norte hasta el sector del tranque huachar por el sur, en estos sectores se encuentra la mayor cantidad de viviendas y terrenos cultivables. Este trabajo tuvo como objetivo detectar los sectores más críticos de inundación del río San Pedro mediante el modelamiento tridimensional de los puntos analizados.

San Pedro de Atacama

Club del Huerto Vecinas de Alto Jama

El Club del Huerto de la Junta de Vecinos Alto Jama de San Pedro de Atacama lidera una serie de acciones que cuentan con la asesoría técnica del programa Atacama Tierra Fértil de SQM.

La iniciativa, además de entregar las instalaciones, capacitó a los integrantes de la junta vecinal en temáticas de agronomía, a través de un proyecto que nace en época de pandemia, cuyo acompañamiento se mantiene. Acelgas, lechugas, cilantro, entre otras hortalizas, fueron distribuidas entre los vecinos y vecinas de la Junta de Vecinos Alto Jama.

Actualmente son 10 los vecinos que son parte de El Club del Huerto, quiénes se han perfeccionado en la cosecha de hortalizas, beneficiando a 80 hogares.

Durante el año 2022 se realizaron varias cosechas de forma escalonada y que, gracias al trabajo de la directiva de la junta de vecinos y sus socios, se pudo lograr cubrir 80 hogares con la entrega de alimentos saludables y esenciales en la canasta familiar chilena.

Uno de los objetivos que se cumplió junto a la directiva vecinal, fue la disminución de costos de producción que genera el invernadero, reduciendo el consumo hídrico con biotecnología en los cultivos, además, de la utilización de energía renovable producida con paneles fotovoltaicos, logrando coordinar junto a la presidenta de la junta de vecinos empezar con este proyecto sostenible a principios del mes de enero del año 2023.

Cooperativismo Rural / Capacitación Agrícola

San Pedro de Atacama y Toconao fueron las sedes donde se realizaron los talleres orientados a entregar competencias y apoyos legales en el área agrícola.

Esta iniciativa fue impulsada por SQM en conjunto con la Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias de Chile, CAMPOCOOP. En la actividad participaron diversos cooperativistas de la zona quienes dieron su parecer en torno a este proyecto. La iniciativa ayudó a difundir el cooperativismo, mostrar en qué consiste y su funcionamiento para ayudar a aclarar dudas e identificar oportunidades de mejora que les permite fortalecer sus proyectos. El sistema cooperativo se adecua muy bien a las comunidades, pequeños productores o agricultura familiar campesina.

En este contexto, se realizó una charla de poda en vid, la cual tuvo como objetivo entregar capacidades técnicas en el área vitivinícola y una charla de poda en frutales, para instalar habilidades técnicas en los productores de Toconao, quienes trabajan en torno a los frutales. A ellas se suma una charla de diseño de sistemas de riego tecnificado ejecutada en San Pedro de Atacama, para entender los conceptos básicos de los de riego presurizado y sus necesidades.

Apoyo a Iniciativas Vecinales

Durante el segundo semestre de 2022 y con miras a fortalecer y ampliar el relacionamiento comunitario que la compañía realiza en la comuna, se desarrolló un trabajo de acercamiento a las diferentes juntas de vecinos de San Pedro de Atacama, buscando colaborar en las instancias de convivencia territorial y participación ciudadana.

La primera de estas acciones se realiza mediante la ejecución de talleres y capacitaciones que contribuyan al desarrollo personal y económico de los habitantes.

En una primera etapa, este 2022 fueron consideradas tres juntas de vecinos: Los Algarrobos, Población Vilama y Punta de Diamantes, con quienes se trabaja conjuntamente para definición de líneas de trabajo y el tipo de taller a realizar, los que tienen como base la conservación y puesta en valor patrimonial y la sostenibilidad.

Se realizaron los siguientes talleres: Costura Creativa y Repostería Tradicional; Reciclaje para Niños/niñas y Reciclaje de Botellas; Jornadas Reflexivas Mujer y Liderazgo; y Memoria Fotográfica y Narrativa vecinal. Gracias a estas instancias de crecimiento cultural y artístico se logró llegar a 65 personas.

Para este 2023 se espera continuar este trabajo donde se sumarían otras unidades vecinales como la Junta Vecinal Likanantay y El Carmen.

Quillagua

Saberes y Sabores en Quillagua

En Quillagua se lanzó un nuevo ciclo del programa “Saberes y Sabores de Nuestra Tierra”, iniciativa que busca rescatar y difundir el arte culinario ancestral del pueblo Aymara, a través de sus participantes, destacando el valor del patrimonio gastronómico de la localidad, reviviendo tradiciones, celebraciones, ritos familiares y vivencias que se han transmitido de generación en generación, y que se plasman en exquisitas preparaciones y platos típicos.

En 2022 se realizó el diseño arquitectónico para la implementación de un restaurante para la agrupación, que actualmente se encuentra en etapa de solicitud de permiso sanitario y otros necesarios para su construcción en 2023.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Pozo Almonte • Quillagua • María Elena • Tocopilla

El Puerto Cowork, Impulsando el Desarrollo Local

Continuamos apoyando a "El Puerto Cowork", iniciativa ejecutada por Fundación La Semilla, para el desarrollo de emprendedores y empresarios, quienes encuentran un espacio donde pueden perfeccionar sus capacidades, competencias y potenciar sus negocios; fortaleciendo la economía y productividad de las localidades de Tocopilla -donde se ubican sus instalaciones- y María Elena.

Durante el 2022 algunas de las iniciativas impulsadas por El Puerto fueron:

- Realización de Showroom al interior y exterior de Puerto Cowork, donde se exhibieron diversas emprendedoras con vestuario, accesorios, joyas, artesanías, productos naturales e insumos para el jardín, con la finalidad de mostrar el trabajo local y ser un espacio de comercialización.
- Lanzamiento de la 2da versión del Desafíos de Sostenibilidad en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, orientado a emprendedores, emprendedoras, organizaciones sociales y micro y pequeñas empresas que cuenten con una idea o solución a los 4 desafíos propuestos: medioambiente, reciclaje, agricultura sostenible o inclusión e Identidad de género. Se escogieron 5 proyectos ganadores por región, repartiendo entre ellos 30 millones de pesos en total. Se inscribieron 325 emprendedores, pymes y organizaciones sociales.

Quillagua • María Elena • Tocopilla

Programa "Embárcate" de Puerto Cowork

Con una importante participación femenina, se realizó el programa "Embárcate" de El Puerto Cowork, el cual es apoyado por SQM, Fundación La Semilla, y la colaboración de los municipios de Tocopilla y Maria Elena.

Esta iniciativa de El Puerto Cowork acompañó a un total de 158 negocios de Tocopilla, Maria Elena y Quillagua, donde 119 de ellos corresponden a emprendedores y 39 a empresas formalizadas ante el Servicio de Impuestos Internos.

Los participantes realizaron talleres de negocios y recibieron asesorías para la formulación de proyectos que puedan ser postulados a futuras fuentes de financiamiento.

En cuanto a los principales rubros de las iniciativas, estas son: comercio con un 51%; hoteles, restaurantes y alimentación, con un 18% y servicios industriales con un 7%.

Región de Tarapacá • Región de Antofagasta

Campeonato "Nada nos Detiene"

La Iniciativa "Nada nos Detiene" es impulsada por G100, corporación sin fines de lucro de apoyo al emprendimiento, y contó con el apoyo de SQM. Uno de sus principales objetivos es impulsar y dinamizar el ecosistema emprendedor en Chile, a través de un torneo de emprendimiento a nivel comunal y regional.

A nivel comunal, la competencia tuvo lugar en las comunas de Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Antofagasta, Tocopilla, María Elena, Huara y San Pedro de Atacama. En cada comuna, se invitó a participar a los emprendedores con domicilio comercial y/o residencial en la comuna a inscribirse.

A nivel regional, el torneo tuvo lugar en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, donde se invitó a todos los emprendedores de las regiones a participar.

Esta iniciativa logró convocar a 215 emprendedores en Tocopilla, a más de 80 en María Elena, y más de 90 iniciativas en Pozo Almonte. En las cuatro localidades, tres iniciativas fueron seleccionadas para reunirse en un evento presencial, donde tuvieron que aplicar lo aprendido en la fase educativa del concurso ante un jurado que tuvo la difícil misión de elegir al ganador. Todos los ganadores recibieron un premio de 3 millones de pesos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Mujer, Diversidad e Inclusión

» CONTENIDO 2-25/ 3-3/ 413-1

La diversidad e inclusión es un pilar prioritario para SQM, esta considera la preparación y capacitación de personas de las comunidades, mujeres y personas con discapacidad para que puedan emplearse; además de generar las instancias para su postulación a la industria minera.

Adicionalmente, hemos potenciado la vinculación con liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica y universidad para incentivar el ingreso de mujeres a carreras del área de las ciencias (STEM), y así formar profesional de especialidades requeridas en la minería.

Una acción adicional en inclusión ha sido el apoyo a clubes deportivos de fútbol en su rama femenina, para incentivar esta diciplina a nivel nacional y su profesionalización abriendo nuevos espacios de desarrollo para las mujeres.

San Pedro de Atacama

Alianza Mujer Atacameña

Con la finalidad de llevar a cabo una serie de acciones orientadas a fortalecer el rol de la mujer lickanantay, SQM impulsó la Alianza para la Mujer Atacameña, AMA. La iniciativa toma forma a través de un Comité Asesor, compuesto por mujeres indígenas atacameñas del territorio de Atacama la Grande y representantes de nuestra compañía.

AMA busca crear un espacio de diálogo permanente con mujeres del territorio, y que les permita discutir y concretar acuerdos respecto a las temáticas de mayor interés comunitario en relación al rol, desarrollo y trabajo de las mujeres atacameñas.

Cuenta con un Comité Asesor integrado por mujeres invitadas, que tiene como rol supervisar el cumplimiento de los objetivos del proyecto y determinar los ejes de trabajo de los planes y programas. A la fecha, este órgano se ha propuesto un plan de trabajo con acciones, bajo cuatro lineamientos estratégicos: la promoción del emprendimiento y el desarrollo de negocios; salud; formación y capacitación; y la orientación al buen vivir de la mujer atacameña. Para conocer más detalle, se puede visitar el siguiente sitio web: https://ama.sqm.com/

A su vez, para ayudar a accionar los lineamientos estratégicos los miembros del Comité Asesor han formado cuatro mesas de trabajo que permiten dar una bajada a través de proyectos específicos.

Las mesas de trabajo se enfocan en:

- **Salud y Vida Sana:** Espacio centrado en la atención de salud de las mujeres atacameñas del territorio.
- **Agricultura, Cuidado del Agua y Tierra:** La que buscará el diligente uso y el cuidado de los recursos naturales.
- **Fomento Productivo y Comercio:** Explorar nuevas formas de agregar valor a los productos, potenciar a emprendedoras y empresarias y articular estrategias con otras organizaciones públicas o privadas.
- **Patrimonio Cultural y Medio Ambiente:** Mantención, cuidado y puesta en valor de la cultura lickanantay.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Fondo de Apoyo Individual, Alianza Mujer Atacameña

La creación del Fondo de Apoyo Individual, FAI, es una de las primeras iniciativas del Programa AMA. Busca poner a disposición recursos económicos, para el desarrollo de la mujer atacameña, considerando los efectos adversos causados por la pandemia.

De esta manera, AMA contempla un programa de aporte económico directo a las mujeres lickanantay y residentes en la Comuna de San Pedro de Atacama, con vistas a mejorar su desarrollo, capacidad de emprendimiento y mejorar su calidad de vida en general.

Al cierre de este reporte se había beneficiado a 1.425 mujeres de un total de 1.526 postulaciones, con una inversión superior a los $2.300.000.000 de pesos chilenos. La mayoría de los proyectos postulados se enfocaron en emprendimientos, desarrollo agrícola y mejoramiento de viviendas.

Cursos para emprendedoras, Alianza Mujer Atacameña

Las capacitaciones son una de las iniciativas de las mesas de trabajo orientadas a fortalecer y complementar las ideas propuestas en el Fondo de Apoyo Individual. Durante el 2022 se realizaron los siguientes cursos:

- Uso de Herramientas Microsoft Office.
- Técnicas para el Desarrollo de un Plan de Negocios.
- Técnicas de Administración de Comunidades Virtuales y Redes Sociales en la Empresa.

En 2023 se iniciarán los cursos de Curso de Alfabetización Digital; Métodos y Técnicas de Cuidado del Adulto Mayor.

Cursos de Conducir, Alianza Mujer Atacameña

El Comité Asesor del Programa AMA en conjunto con SQM elaboraron un Plan Piloto para el Programa de Cursos de Conducir para que las mujeres atacameñas de la Comuna de San Pedro de Atacama, puedan prepararse para obtener la licencia de conducir clase B, el curso contó con 150 cupos.

Durante el año 2022, fueron 25 las mujeres que cursaron la primera versión piloto de este curso.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Programa de Actividades con Adultos Mayores

El cuarto trimestre del 2022 comenzó el Programa con Adultos Mayores, que tiene por objetivo fortalecer la creación y desarrollo de actividades para adultos mayores de la comuna de San Pedro de Atacama.

Durante la primera etapa, se han desarrollado talleres y actividades recreativas que contribuyan al sano envejecimiento, la motivación y el bienestar de ellos y su comunidad, el acercamiento e intercambio de saberes y experiencias que promuevan la motivación y fortalezcan sus vínculos con su entorno familiar y comunitario.

Para el primer semestre de este 2023 y de manera conjunta con las mismas organizaciones y clubes de adultos mayores se tiene proyectado realizar talleres de arte textil, telares y "Bordando mi Pueblo", además de la realización de juegos de mesa "Lota Loa Años Dorados", implementación de talleres de salud mental "Mis Propósitos y Metas" y confección de murales participativos en las sedes de Adultos Mayores de las comunidades de Socaire, San Pedro de Atacama, Toconao y Río Grande.

Programa Casa Telar

En San Pedro de Atacama se desarrolla el programa "Casa Telar", iniciativa que comenzó a fines de 2017, para revitalizar las técnicas textiles ancestrales, especialmente en telar. Este proyecto nace del interés de las y los tejedores de las comunidades, como una búsqueda personal y colectiva, con fines didácticos, pedagógicos y comerciales. En él participan 90 personas de distintas comunidades de San Pedro de Atacama.

A través de la generación de espacios de aprendizaje colaborativos, se ha mantenido vivo el arte textil, con un alto interés y convocatoria. La iniciativa les permite a los participantes crear productos con un alto valor cultural y calidad que pueden luego comercializar, impulsando así una cadena productiva local.

La iniciativa, que se ejecuta en las localidades de Larache, Socaire, Talabre y Toconao, es valorada por todos sus estudiantes, quienes destacan los diseños y técnicas de tejido, los tipos de telares y la camaradería que se genera entre los asistentes al taller.

Durante 2022, por primera vez se certificó a los participantes, tras cursar clases teóricas y prácticas. Durante la ceremonia, los y las alumnas fueron reconocidos, de forma especial, por su compromiso y esfuerzo.

El taller posee una página web con un centro de clase para cada alumno, www.casatelar.cl. Asimismo, cuenta con maestros textiles de las mismas localidades que son los guías, más el apoyo técnico de la Fundación ONA y SQM, se da continuidad al programa. Es importante destacar que las fibras de camélidos utilizadas son de llamas de ganaderos locales, quienes las proveen para la confección de productos textiles.

Celebración del 4to aniversario de Casa Telar

Con un intercambio de experiencias de artesanas de Quillagua y de los poblados de Atacama La Grande, se realizó la celebración del cuarto aniversario de Casa Telar; iniciativa ejecutada por Fundación ONA y apoyada por SQM que busca revitalizar los oficios textiles rescatando el patrimonio cultural andino del territorio.

Una celebración en la que valoraron el proceso de aprendizaje y que fortalece la identidad de los pueblos originarios, y que se ha implementado en Larache, Socaire, Talabre y Toconao.

María Elena

Charla "Un Espacio Sólo para Nosotras"

En el Museo del Salitre, en la comuna de María Elena, se realizó el encuentro "Un Espacio Sólo para Nosotras" en el que participaron estudiantes de la comuna. El objetivo de la actividad era que las alumnas adquirieran herramientas como el empoderamiento, la identificación de emociones, el autocuidado y amabilidad para expresarse.

La charla fue dictada por la expositora Muki Palacios, reconocida internacionalmente en temáticas de género, liderazgo femenino y psicología y, además, de invitadas especiales que contaron su experiencia como trabajadoras de SQM.

Después de la charla, las estudiantes disfrutaron de un Coffee Break con la expositora e invitadas especiales, instancia que les permitió seguir interactuando y disipando dudas.

Los liceos participantes fueron: de Tocopilla Liceo Politécnico Diego Portales Palazuelos y Liceo Domingo Latrille Lastaunou; Liceo Técnico Profesional y Científico Humanista de María Elena y Liceo Minero B-10 de Calama.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Quillagua

Rescate de Tejidos Pampinos

Las artesanas de Quillagua perfeccionaron sus técnicas en hilado, pintura el fieltro y otras técnicas elementales para continuar con la elaboración de hermosos cuadros telares con sello local.

Este taller fue impulsado por Fundación ONA junto a SQM. Las creaciones mantienen viva las tradiciones de Quillagua, fortaleciendo una marca con identidad y heredando sus técnicas a futuras generaciones.

Región de Tarapacá • Región de Antofagasta

Miradas Compartidas

- Alto Hospicio
- Huara
- Pozo Almonte
- Tocopilla
- María Elena
- Antofagasta

Desde hace 4 años junto a la Fundación Miradas Compartidas, que trabaja para la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual, voluntarios de SQM, han sido parte de un hermoso trabajo de inclusión.

Durante 2022 la fundación, SQM y el municipio de Alto Hospicio firmaron un convenio que permitió ejecutar dos importantes programas que beneficiaran a niños, niñas y jóvenes del colegio Simón Bolívar que tengan algún tipo de discapacidad. El acuerdo busca fomentar la formación técnico-laboral de los egresados del nivel de educación especial del establecimiento y la promoción de la actividad deportiva entre la comunidad estudiantil.

El convenio considera el desarrollo del Programa Vertebra, que busca preparar y vincular laboralmente a las personas con cualquier tipo de discapacidad. Además, en el mediano plazo también se busca concretar el Programa Recrea, que apunta a generar áreas de esparcimiento para personas con discapacidad intelectual.

El proyecto continuó, también, en las localidades de Antofagasta, Tocopilla, María Elena, Pozo Almonte y Huara beneficiando a unas 380 personas considerando a todas las localidades. Fútbol, teatro y motricidad son las disciplinas que imparte Miradas Compartidas junto a SQM para contribuir a la integración social.

Los talleres van en directo beneficio de las y los alumnos que participan, brindándoles un espacio donde además de divertirse, practican deporte mejorando así su calidad de vida, como también la salud física y mental. Al mismo tiempo, tienen la posibilidad de mejorar sus habilidades comunicacionales, fomentando el trabajo en equipo y la relación con la sociedad y su entorno.

Día Internacional del Síndrome de Down

En el auditorio de Ruinas de Huanchaca se exhibió el musical inclusivo “Súper Down”, producido por Fundación Miradas Compartidas, instancia en la que, en conjunto con la fundación, renovamos el acuerdo de colaboración para seguir contribuyendo al desarrollo e integración de niños y niñas con discapacidad intelectual del norte de Chile.

El Día Internacional del Síndrome de Down es una fecha muy importante para Fundación Miradas Compartidas, organización que desde hace 11 años trabaja por entregar oportunidades de inclusión social y laboral a personas con discapacidad intelectual, a través de programas artísticos, deportivos y de capacitación, buscando una transformación hacia una sociedad más inclusiva y diversa.

Región de Antofagasta

Impulsamos al Fútbol Femenino Regional

Bajo el lema de "Ponerse la camiseta" por las Pumas en la temporada 2022 y en el marco del Día Internacional de la mujer, se realizó la firma de convenio entre SQM, Club de Deportes Antofagasta, CDA, y Club Deportivo SQM Salar, que extiende por tres años la alianza de colaboración que busca posicionar al equipo de fútbol femenino en la escena nacional con un plantel altamente competitivo y formado por jóvenes promesas de toda la región.

SQM apoya desde 2020 a los planteles femeninos sub- 17 y adultas del CDA, y que durante el año 2022 se incluyó al equipo Sub-14 a través de la administración del Club Deportivo Salar Antofagasta, que ratifica esta alianza para generar espacios inclusivos con foco en la promoción de una vida sana.

La iniciativa contempla un plan estratégico de tres años, que da continuidad a los dos años de trabajo liderado por el Club Deportivo SQM Salar. El convenio considera acciones como la entrega de tres becas de estudio para integrantes del equipo y la incorporación de una formadora deportiva con vasta experiencia en diferentes categorías.

Esta alianza da la oportunidad para que las jóvenes puedan jugar de una manera más profesional en la región. El equipo está conformado por 90 mujeres, todas oriundas de la Región de Antofagasta, las que en su mayoría son jóvenes universitarias que complementan sus estudios con la práctica deportiva del fútbol.

Selección Femenina de Fútbol Sub-17 de Chile Juega en el Norte

Más de 600 hinchas disfrutaron de un apasionante partido marcando un hito para el deporte local, pues es la primera vez que la Roja sub-17 realiza un encuentro en María Elena, plantel que se estaba preparando para la Copa Mundial India 2022. El equipo femenino se midió con las Pumas del Club Deportes Antofagasta.

Es importante destacar que este hito deportivo para la Región fue posible con el apoyo de SQM, Club Deportivo SQM Salar, el Municipio de María Elena y la ANFP. SQM con el objetivo de darle un matiz distinto a la celebración del Día del Minero y Minera desarrolló esta actividad deportiva.

Para las "pumas" este encuentro representó una oportunidad histórica, ya que, para la Región de Antofagasta, es primera vez que recibe a una selección chilena de fútbol femenino en la zona.

Región Metropolitana

Convenio con Club Deportivo Universidad Católica rama Femenina

Durante el 2022 firmamos un convenio de colaboración con la rama del Fútbol Femenino de Universidad Católica, que buscará que ambas entidades puedan realizar actividades conjuntas para el desarrollo del fútbol femenino y su vinculación con las comunidades.

En 2023 se pondrá en marcha una nutrida cartelera de actividades conjuntas entre el club y la compañía.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Educación, Capacitación y Preparación

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Apoyamos iniciativas en el área de la educación, desde la primera infancia, hasta la educación superior. El foco de estos programas es acortar las brechas de formación existentes en los establecimientos educacionales cercanos a las operaciones. Estas propuestas apuntan a complementar los conocimientos docentes, aportar recursos pedagógicos y generar un puente entre los establecimientos y la empresa.

Los trabajadores voluntarios de SQM se involucran en algunos de los procesos formativos, en especial en la formación técnico profesional, en las iniciativas de práctica profesional, charlas técnicas, visitas a faenas, entre otras.

Este apoyo responde a las necesidades de las regiones donde estamos presentes, como es la capacitación en oficios o carreras a personas de las comunidades, sabemos que algunos alumnos y alumnas que se han preparado en nuestros cursos, son quienes en un futuro formarán parte de la fuerza laboral de la región y de la compañía.

Región de Tarapacá • Región de Antofagasta

Programa Aprendo Contigo

El Programa "Aprendo Contigo" de Fundación Educacional Choshuenco, apoyado desde 2020, se enfoca en entregar herramientas y recursos educativos a padres y equipos pedagógicos, para dar continuidad al proceso de enseñanza y aprendizaje en niños y niñas en etapa preescolar desde el hogar.

Durante el 2022, se ha renovado y reforzado la red que hemos conformado con todos los sostenedores, Fundación Choshuenco, Fundación Integra y JUNJI, en favor de la primera infancia, mediante la firma de un convenio de Transferencia Pedagógica, para dar continuidad al Programa "Aprendo Contigo".

El programa beneficia a siete establecimientos de primera Infancia de las regiones de Antofagasta y Tarapacá. Dentro de los lineamientos que considera este convenio de transferencias pedagógicas destaca el proceso de mejora continua y la reflexión respecto de las estrategias de trabajo con las familias, buscando potenciar habilidades, talentos y competencias en los equipos de jardines infantiles, para que esta contribución llegue de manera directa, priorizando siempre el concepto que las familias sean la principal educadora de los niños y niñas.

Las principales actividades realizadas fueron:

- Sesiones de comunidad de aprendizaje, encuentros online con la comunidad educativa y la fundación.
- Tutorías, online para favorecer el diálogo con los participantes del programa en las temáticas del trabajo con la familia.
- Charla Magistral, espacio académico desarrollado para los centros educativos.
- Talleres en línea, instancia liderada por un especialista en temáticas específicas dirigida a los equipos educativos.
- Entrega de materiales, "kit" de aprendizaje para los miembros de la comunidad educativa.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Región de Tarapacá • Región de Antofagasta

Programa ViLTI SeMANN

El programa dependiente de la Universidad Católica del Norte, ViLTI SeMANN, y apoyado por SQM, desde el 2013 trabaja con niños y niñas en etapa de educación inicial, llegando a localidades como Tocopilla, María Elena, Quillagua, Colonia de Pintados, La Huayca y La Tirana, en las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Un total de 600 estudiantes de 10 establecimientos han sido beneficiados con este proyecto que tiene como objetivo potenciar habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, empleando la robótica y la programación a través de una metodología lúdica donde los estudiantes aprenden jugando y, bajo la actual modalidad, lo pueden hacer desde una plataforma virtual.

2da Versión de las Olimpiadas ViLTI

Desde la erupción de un volcán hasta los complejos movimientos de una mano robótica, fueron parte de los proyectos de ciencia que participaron de la segunda versión de las Olimpiadas del Programa ViLTI SeMANN de la UCN, las que reunieron a estudiantes de Tocopilla, Antofagasta y Quillagua, en la región de Antofagasta, y La Huayca en la región de Tarapacá.

La jornada contempló el desarrollo de los denominados “Desafíos ViLTI”, retos de habilidad y experimentación científica que movilizó a los participantes de este encuentro, el cual agrupó a los proyectos científicos en 4 categorías; Maya, Paya, Kimsa, y Pusi, -en Aymara, 1, 2, 3 y 4 respectivamente-.

Las segundas Olimpiadas ViLTI SeMANN confirman el trabajo desarrollado durante los últimos 9 años, constatando el aporte al pensamiento científico, la robótica, y la alfabetización científica que promueve el Programa, aspectos claves para la evolución cognitiva a temprana edad lo que repercute en el desarrollo del capital humano.

Potenciando la Educación en el Norte de Chile

El programa “Potenciando la Educación en el Norte de Chile”, iniciativa financiada por SQM y ejecutada por Lab4U y Fundación VOA, ha beneficiado a más de 3 mil estudiantes de prekínder a cuarto medio y a más de 80 profesores y educadores, pertenecientes a escuelas y liceos de siete localidades de las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Este, tiene como objetivo potenciar el aprendizaje y desarrollo de habilidades de las niñas, niños y adolescentes, utilizando metodologías innovadoras, material concreto, estrategias didácticas, el acompañamiento a padres y docentes en terreno y la creación de una comunidad de aprendizaje.

En los primeros años de educación se implementa el programa “Crecer Haciendo”, para potenciar el aprendizaje y desarrollo de habilidades pre lectoras en estudiantes del norte. Para ello se utilizan metodologías innovadoras, material de apoyo, estrategias didácticas y acompañamiento a miembros de toda la comunidad educativa. Durante el 2022, cada estudiante beneficiario recibió un contundente kit de materiales para ser utilizados en sus casas con la guía de una monitora asignada.

Por otra parte, dado que matemáticas es una de las asignaturas que a partir de 1° básico causa mayor ansiedad en los estudiantes, el programa Crecer Haciendo, en su etapa de 1° a 4° básico, centra sus esfuerzos en mostrar a los alumnos la comprensión del mundo a través de la mirada de las matemáticas, por medio de experiencias centradas en el hacer y el desarrollo.

Para los niños y niñas de quinto básico en adelante se utiliza el celular como herramienta educativa a través de las aplicaciones de Lab4U -Lab4Physics, Lab4Chemistry y Lab4Biology-, como una especie de “laboratorio de bolsillo”, el micrófono, la cámara y otros elementos del teléfono son protagonistas para realizar experimentos de química, física y biología.

Cabe mencionar que SQM donó 14 tablets al liceo Oscar Bonilla, equipamiento que permitió que los estudiantes experimentaran con las apps de Lab4U.

Este programa reafirma el compromiso con la promoción de una educación de calidad en el Norte de Chile, beneficiando a establecimientos de Pozo Almonte y Alto Hospicio como el Liceo Bicentenario Metodista William Taylor, el Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez y la Escuela Básica La Tirana. En tanto en la Región de Antofagasta contempló el Liceo Oscar Bonilla, en la capital regional, además de la Escuela D-133 Arturo Pérez Canto de María Elena; junto con el Liceo Diego Portales y Escuela Carlos Condell de Tocopilla.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Región de Antofagasta

Programas de Formación 2022

Bajo el Programa de Formación Técnica para las Comunidades que desarrollamos como compañía en el norte de Chile, hemos creado alianzas con distintas instituciones de educación superior para impartir cursos de capacitación laboral y certificaciones.

Estos cursos se desarrollaron amparados en los objetivos de SQM de contribuir a la calidad de vida de las localidades aledañas a sus faenas, entregando conocimientos que permitan proyectar un mejor futuro para las familias.

Los cursos fueron apoyados por las distintas municipalidades a través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, OMIL, por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, y por instituciones de educación superior mediante las alianzas que hemos desarrollado con ellos.

Los cursos estuvieron dirigidos a estudiantes de liceos y colegios, a personas con estudios técnicos y personas sin estudios. Cabe mencionar que participaron 675 alumnos con una alta presencia femenina, en 26 cursos impartidos en las localidades: Pozo Almonte, Huara, Tocopilla, María Elena, San Pedro de Atacama, Antofagasta y Santiago.

Principales Cursos de Capacitación Laboral

- Mantenimiento mecánico equipos fijos
- Mantenimiento mecánico equipos móviles
- Técnicas de mantención de paneles solares
- Excel 2016 nivel intermedio
- Técnicas para la generación y gestión de nuevos negocios
- Técnicas de pastelería
- Técnicas de panadería
- Técnicas aplicadas a la eficiencia energética y energías renovables fotovoltaicas
- Operar grúa horquilla para la carga, descarga y traslado de mercaderías, según normas de seguridad vial e industrial
- Cuidados de enfermería para el paciente postrado
- Protocolos de enfermería para el cuidado y atención de enfermos y adultos mayores en domicilio
- Técnicas de electricidad domiciliaria
- Electricidad SEC
- Habilidades conductuales
- Soldadura 1g-2g
- Habilidades digitales

Certificaciones

- Soldadura al arco más certificación 1G-2G
- Electricidad industrial más certificación SEC y habilidades transversales
- Técnicas de electricidad domiciliaria más certificación SEC
- Guardia de seguridad más certificación OS10 y herramientas básicas de Microsoft Office

Alumnos por Localidad

Pozo Almonte
- Hombres **29**
- Mujeres **22**

Huara
- Hombres **1**
- Mujeres **21**

Tocopilla
- Hombres **80**
- Mujeres **80**

María Elena
- Hombres **36**
- Mujeres **40**

San Pedro de Atacama
- Hombres **41**
- Mujeres **84**

Antofagasta
- Hombres **0**
- Mujeres **15**

Santiago
- Hombres **31**
- Mujeres **195**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Fundación Enseña Chile

En 2021 nos hicimos socios corporativos, de la Fundación Enseña Chile, cuyo objetivo es fomentar educación de calidad a todo nivel. Para lograr esta meta, la Fundación recluta, selecciona, forma y acompaña a profesionales, docentes y no docentes, quienes se desempeñan como profesores en establecimientos educacionales de contexto vulnerable, por un período de dos años.

Con esto se genera una red de agentes de cambio con la convicción necesaria para impactar el sistema educacional, primero desde la experiencia en la sala de clases, y luego desde sus distintas áreas de desarrollo profesional. Esto se realiza mediante tres líneas de trabajo llamadas:

- Liderazgo Colectivo.
- Colegios que Aprenden.
- Canales Enseña.

Bajo el programa "Colegios que Aprenden", durante el 2022 se capacitaron directivos y docentes, los cuales se certificaron en los cursos: Comunicación Efectiva y Mentalidad de Crecimiento, feedback efectivo, entre otros. Además, se realizó un trabajo de acompañamiento a los docentes dentro del aula de clases durante todo el año con el Complejo Educativo de Toconao.

En la línea "Canales Enseña", la fundación firmó convenio con el DAEM de la Municipalidad de San Pedro de Atacama, para su programa de conectividad "Unlimited", el cual consiste en la implementación de internet satelital en las Escuelas de Socaire y Peine, para otorgar acceso a internet a los estudiantes y así utilizar la tecnología para el desarrollo educativo de los niños y niñas, esto será implementado en el año 2023. Adicionalmente, este programa contempla la entrega de tablets para cada estudiante, como herramienta de aprendizaje.

En 2023, se espera la llegada de nuevos profesionales para darle continuidad a la Línea de Acción Liderazgo Colectivo.

Elaboración y Edición Guía CKunza para alumnos y alumnas de 5to y 6to básico

El proyecto Guía Ckunza Didáctica para 5to y 6to Básico en 2022, tuvo como propósito dar continuidad al trabajo ya realizado el año anterior cuando se logró concretar la elaboración, edición y distribución de la Guía Ckunza Didáctica para alumnos y alumnas de 1ero a 4to básico del Complejo Educacional Toconao.

Cabe señalar que este material pedagógico es realizado por la gestora cultural y folclorista oriunda de la zona, Margarita Chocobar. Su propósito es enseñar en detalle la lengua ancestral de la cultura lickanantay con contenidos que son trabajados en la asignatura de Patrimonio Cultural. La meta es publicar cada año un grado más para abarcar a la mayor cantidad de cursos que puedan acceder a este material.

Esta iniciativa fue desarrollada a través del fondo concursable de Arte y Cultura para trabajadores SQM, y la idea fue postulada por un trabajador de SQM de la faena Salar de Atacama.

Cabe destacar que este trabajo será entregado a la Comunidad Educativa a inicios del año escolar 2023.

Taller de Liderazgo y Convivencia Escolar

La comunidad educativa del Liceo Bicentenario de San Pedro de Atacama participó de talleres de convivencia escolar, integrando a los distintos actores del establecimiento.

La instancia fue impulsada por Fundación La Semilla y SQM, la cual buscó generar un encuentro de reflexión centrado en las emociones y habilidades de liderazgo de cada alumno y alumna por medio de talleres colectivos y de conversación.

Tanto profesores y alumnos tuvieron un espacio para exponer ideas, desarrollar habilidades sociales y ser parte de una instancia de encuentro al interior de esta casa de estudios, con el propósito de contribuir a su adaptabilidad y proceso de integración tras retornar a clases presenciales que se vieron interrumpida por la pandemia.

San Pedro de Atacama

Programa de Nivelación de Estudios Año 2022

Este programa de valor social compartido, lo desarrollamos desde hace 5 años en conjunto con la Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama a través de su OMIL, y con la colaboración de Fundación La Semilla, Capacitación Da Vinci. Este año fue posible que 88 personas pertenecientes de las comunidades pudieran continuar y concretar sus estudios de enseñanza básica y media, en los ciclos que corresponden a 5° y 6° básico; 7° y 8° básico; 1° y 2° medio; y 3° y 4° medio.

El Programa de Nivelación de Estudios busca contribuir al desarrollo integral de las personas que habitan en la comuna de San Pedro de Atacama entregando herramientas y conocimientos para acceder a nuevas oportunidades laborales.

Las clases se impartieron en 90% en forma virtual, lo que ha sido una alternativa viable para que las personas que se encuentran fuera del pueblo de San Pedro de Atacama. Los alumnos que formaron parte del programa son de las localidades de Camar, Peine, Santiago de Río Grande, San Pedro de Atacama, Talabre, Socaire y Toconao.

Es importante destacar que el proceso de formación tuvo una duración de 4 meses en los que se instruyó, enseñó y evaluó materias como matemática, lenguaje, ciencias sociales y naturales para educación básica, incluyendo inglés en educación media.

Cuadro Resumen Histórico de Personas Aprobadas, Programa de Validación de Estudios, Decreto de Educación 257 del MINEDUC

2022

- Aprobados **88**
- Modo **On line**

2021

- Aprobados **96**
- Modo **On line**

2020

- Aprobados **83**
- Modo **On line**

2019

- Aprobados **63**
- Modo **Presencial**

2018

- Aprobados **59**
- Modo **Presencial**

Liceo Agropecuario Likan Antai de San Pedro de Atacama

Desde 2016 apoyamos este programa que tiene como objetivo entregar conocimientos técnicos y herramientas educativas a los alumnos del área técnico agrícola del Liceo Bicentenario Lickan Antai, para que se puedan desenvolver en el campo laboral.

Durante el año 2022 se incorporó al programa las áreas de turismo, electricidad y administración llegando a una cobertura de 113 alumnos, entregándoles implementos específicos para cada especialidad, los que permitirán mejorar la preparación de los alumnos. Dentro de los aportes entregados se encuentran: cámara fotográfica, libros educativos para el área turismo y administración; bastones de trekking, binoculares, botiquines, notebook, router y un sistema de automatización (plc) para el área eléctrica.

Dentro de los proyectos, destaca la implementación del laboratorio del Liceo con equipamiento de medición como fotómetro de absorción, ph metro-conductímetro, material de medición y una lupa digital; además de la entrega de insumos al área agrícola como: herramientas, semillas, fertilizantes, plantines, overoles, guantes e insumos varios.

Adicionalmente cambiamos la cobertura plástica del invernadero del Liceo y se habilitaron las camas de cultivos instalando un sistema hidropónico. Realizamos mejoras en la cobertura de sombra del Liceo, para cultivar papas, ajos y hortalizas de hojas. A esto se suma la instalación de unas conejeras para la producción de conejos.

Destaca entre las iniciativas, la gira tecnológica a la quinta región enfocada en las áreas agrícola y de turismo en la que participaron 26 alumnos, visitando sectores de interés como: el planetario OCOA, granja orgánica Edelweiss y el Centro Agroecológico Regional/ Salesianos.

Programa Dual

Implementamos el programa Dual en el que participaron durante el año; 13 alumnos de 3° y 4° medio, quienes también fueron parte de otras iniciativas en ejecución como el invernadero hidropónico de Socaire, proyecto agrícola de Catarpe, Río Grande o el invernadero de la Junta de Vecinos de Alto Jama. Dos alumnas de Socaire realizaron su formación dual apoyando constantemente en las actividades realizadas en el invernadero de Socaire en el proceso de cosecha, limpieza y siembra en almácigos.

Finalmente está en proceso el ingreso de 2 postulantes egresados del Liceo Agropecuario Likan Antai para realizar su práctica profesional junto a la empresa en período estival del año 2023, para apoyar el desarrollo profesional técnico agrícola y contribuir en la experiencia laboral local.

SQM es Reconocida por el Liceo Bicentenario Lickan Antai

En el mes de la Educación Técnico Profesional; alumnas, alumnos, representantes del cuerpo docente, y empresas del territorio fueron destacados en una ceremonia organizada por el Liceo Bicentenario Lickan Antai. Instancia que relevó la importancia de las carreras técnicas para el desarrollo del territorio y del país.

SQM fue destacada por el Liceo, con el que mantenemos una estrecha relación.

Cabe destacar, que, en el marco de actividad, entregamos equipamiento escolar al establecimiento, como: microscopios, insumos de trabajo agrícola, libros educativos, entre otros.

Antofagasta

Campamento Niñas en STEM

Con el objetivo de promover carreras ligadas a las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en niñas de enseñanza básica y media, nace el “Campamento Niñas en STEM”, coordinado por el Colectivo Feminista de Ingeniería Civil Industrial, patrocinado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias Geológicas de la Universidad Católica del Norte y su Departamento de Ingeniería Industrial, la Dirección General Estudiantil y SQM.

Las actividades se desarrollaron durante una semana completa y contó con 11 conversatorios y la participación de 20 mentoras de las carreras de Ingeniería de la Universidad Católica del Norte, quienes realizaron talleres sobre geología, energía solar, impresión 3D, ensamblaje con legos, experimentos de química, diseño de estructuras y robótica. Participaron alrededor de 50 estudiantes de distintos colegios.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Calama

Liceo Minero América B-10 de Calama

Durante el año firmamos un convenio de colaboración con la Corporación Municipal de Desarrollo Social, COMDES, que va en directo beneficio de los y las estudiantes del Liceo Minero América B-10 de Calama, quienes participarán de un robusto plan de formación de capital humano avanzado a través de visitas técnicas y pasantías en SQM y en centros tecnológicos o aliados estratégicos de ambas instituciones. Asimismo, impulsaremos un programa de apoyo a la generación de valor social compartido en temáticas afines al convenio, además de una organización conjunta y participativa de capacitaciones, seminarios y talleres, entre otros.

El convenio tendrá una vigencia de 3 años con posibilidad de renovación.

Antofagasta • Calama

Programa de Alternancia

En el marco de Alternancia Docente, programa piloto realizado en conjunto por INACAP y las empresas pertenecientes al Consejo Territorial de la Región de Antofagasta, profesores de las sedes Antofagasta y Calama realizaron una pasantía en nuestra compañía.

El propósito de la pasantía fue fortalecer la formación técnico profesional de los estudiantes de las áreas de minería y logística, a objeto de mejorar la calidad de vida y el desarrollo sostenible de los territorios y sus habitantes.

La pasantía consideró un período de 15 semanas, durante las cuales los docentes, se trasladaron a nuestras instalaciones en Coya Sur, donde se interiorizaron sobre los tratamientos de sales minerales no metálicas, nitrato de potasio y nitrato de sodio, provenientes de faenas del Salar de Atacama, Nueva Victoria y Pedro de Valdivia.

Al inicio del programa, los docentes procedieron a crear una metodología de aprendizaje, la que iniciaron con un levantamiento bibliográfico, y posteriormente fue complementado con la práctica. Estas consideraron visitas a terreno y otras visitas guiadas por los operadores de planta para efectuar consultas sobre el comportamiento de ésta. Con toda la información obtenida lograron el sentido de aprendizaje.

María Elena • Tocopilla

Propedéutico

Realizamos el programa Propedéutico con la Universidad Católica del Norte, UCN, enfocado a alumnos de último año de María Elena y Tocopilla, como primer acercamiento a la universidad.

El Programa Propedéutico incorpora a las y los estudiantes de cuarto año medio pertenecientes a los liceos de alto índice de vulnerabilidad y que además se sitúen hasta en el veinte por ciento de mejor rendimiento de su promoción. El grupo de estudiantes seleccionados y seleccionadas se preparan los sábados a partir de los meses de mayo o junio según calendarización institucional, en los módulos de nivelación de lenguaje, matemática y desarrollo personal y parental.

El Programa Propedéutico UCN, no solo procura el ingreso de sus estudiantes a la educación superior, sino que su alcance continúa durante el primer año de trayectoria académica para aquellos matriculados en carreras de la UCN, por medio del diagnóstico oportuno, intervención y acompañamiento integral al proceso de adaptación a la educación superior. Durante el 2022 benefició a 20 alumnos de Tocopilla y 20 alumnos de Maria Elena, donde la distribución correspondió a un 35% de mujeres y 65% de hombres.

Diplomado “Procesos de Aprendizaje en la Primera Infancia”

Realizamos en conjunto con la Universidad del Desarrollo, el diplomado llamado: “Procesos de Aprendizaje en la primera infancia” para parvularias y técnicas parvularias. Las estudiantes provenían de distintas localidades, como Quillagua, María Elena, Tal Tal, Tocopilla, Camar, Talabre y San Pedro de Atacama, lo que posibilitó una experiencia de intercambio.

Doce participantes finalizaron el diplomado que tuvo una duración aproximada de 9 meses, en formato híbrido -on line y presencial-. Además, cabe mencionar que SQM costeó de forma directa los viajes a Santiago, y costos asociados de las beneficiadas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Voluntariado Corporativo “Dale una Mano a tu Comunidad”

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

El programa de voluntariado corporativo de SQM se desarrolla desde hace 5 años, y su objetivo es vincular a los trabajadores, con el entorno a las operaciones donde ellos viven o trabajan, generando lazos y compromiso. El programa fomenta el espíritu social, y genera nuevas dinámicas en los equipos de trabajo entre los participantes. Este vínculo en muchos casos alcanza inclusive a las familias de los trabajadores, que se integran de forma voluntaria a algunas de las actividades.

Los proyectos apoyados por los voluntarios son de carácter social o educacional, con énfasis en el apoyo a la educación técnico profesional en las localidades vecinas a las operaciones y oficinas, el aporte de cada trabajador es según su propia formación académica o experiencia de vida, a través de charlas técnicas y motivacionales.

Las obras que se realizan son diversas según las características de cada territorio y sus necesidades. Para llevar a cabo los trabajos a través de la compañía se generan alianzas con fundaciones y corporaciones como son: Fundación Choshuenco, Fundación Guadalupe Acoge, Miradas Compartidas, Fundación La Semilla, María Ayuda Corporación de Beneficencia, Liceo Diego Portales de Tocopilla, Liceo Óscar Bonilla de Antofagasta, el Liceo Técnico Humanista de Maria Elena, Colegio Metodista William Taylor de Alto Hospicio, Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez de Pozo Almonte, instituciones de educación superior, entre otras.

2022

» Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado **25**
» Voluntariados Participantes **206**
» Horas de Voluntariado **789**

2021

» Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado **17**
» Voluntariados Participantes **48**
» Horas de Voluntariado **60**

2020

» Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado **69**
» Voluntariados Participantes **338**
» Horas de Voluntariado **304**

2019

» Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado **22**
» Voluntariados Participantes **311**
» Horas de Voluntariado **7.297**

2018

» Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado **25**
» Voluntariados Participantes **175**
» Horas de Voluntariado **1.957**

Iquique

Escuela Nerudiana de Iquique

Voluntarios de Nueva Victoria se unieron para recuperar mobiliario escolar y pintar las aulas de la Academia Nerudiana de Iquique, colegio con sello inclusivo y sostenible.

Esta iniciativa buscó mejorar la infraestructura del establecimiento, donde trabajadores y trabajadoras de nuestra compañía reforzaron el vínculo y compromiso con las comunidades aledañas a las operaciones.

María Ayuda Juntos por la Infancia

Junto a nuestros voluntarios apoyamos, desde hace 4 años, a la sede de María Ayuda, Fundación de Beneficencia en la ciudad de Iquique, en el marco del programa de Juntos por la Infancia, impulsado por la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, en el cual las empresas miembros apadrinan una institución.

En el mes de diciembre y como es tradición en Tarapacá, un carro alegórico con trabajadores y sus familias llevó alegría, regalos y dulces a niñas de la residencia.

Tocopilla • María Elena • Antofagasta

Liceo Diego Portales, Tocopilla

Durante el 2022 un total de 93 alumnos participaron en los cursos de capacitación de formación profesional. Los alumnos del Liceo realizaron las siguientes capacitaciones: electricidad SEC, habilidades conductuales, soldadura 1g-2g y habilidades digitales. Cabe mencionar, que también participaron en la charla “Un espacio sólo para nosotras”.

Liceo Técnico Profesional y Científico Humanista de María Elena

Por segundo año, continuamos apoyando la formación de los alumnos, para quienes realizamos un curso de habilidades digitales, con la participación de 40 estudiantes quienes también fueron parte de la charla “Un espacio sólo para nosotras” y en el seminario “Vamos por + mujeres en minería”.

Visitas de Estudiantes a la Operación

La vinculación entre empresa y Universidad es fundamental para el desarrollo de investigaciones que solucionan problemáticas reales de la industria. En este contexto SQM organiza visitas a sus centros productivos, un ejemplo de ello es la realizada por estudiantes de ingeniería civil ambiental e ingeniería civil química de la Universidad Católica del Norte, y por estudiantes de ingeniería civil industrial e ingeniería civil eléctrica de la Universidad de Antofagasta, a las operaciones en el Salar de Atacama.

El recorrido consistió en conocer el proceso productivo del litio, desde la extracción de salmuera en las pozas de evaporación solar hasta el despacho final del producto. Sin embargo, la mayor atracción se generó al visitar la Planta MOP H2 que genera sulfato de litio.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Salud, Deporte, Bienestar y Tiempo Libre

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

En los últimos años la salud ha sido un foco de interés y preocupación para las comunidades en las que estamos presentes y un tema relevante para nuestra compañía. Esto nos ha motivado para llegar con atención de calidad, a lugares alejados a los centros urbanos, siendo un aliado importante para nuestros vecinos en esta materia y un apoyo a la salud pública y las municipalidades.

Durante el 2022 continuamos relevando y apoyando el deporte en las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

Recibimos cada año solicitudes de instituciones y asociaciones, que nos solicitan estar presente con aportes o generando actividades que promuevan y financien la realización de eventos deportivos.

Entendemos que el deporte es un aporte a la salud de las personas y que ayuda a la formación integral de los jóvenes entregándoles herramientas que son valoradas como el trabajo en equipo, la constancia, la sana competencia, el respeto, entre otras habilidades; además estas iniciativas son muy valoradas por aportar a la recreación de las comunidades en su tiempo libre.

Huara

Proyecto Ruta Sonrisas en Huara

Más de 626 niños y niñas recibieron atención dental, gracias a convenio firmado entre Fundación Sonrisas, la Municipalidad de Huara y SQM, que permitió el despliegue de 26 profesionales en terreno y más de 1 tonelada de insumos y equipamiento en un proyecto inédito que beneficia a localidades rurales de la Región de Tarapacá, cuyo trabajo se extendió gran parte del año.

Los operativos se enmarcan dentro de la "Ruta Sonrisas", proyecto que nació en 2021 para enfrentar la falta de acceso oportuno a la salud bucal de niños y niñas. En el 2022 gracias a los operativos se lograron concretar 2.705 atenciones.

El objetivo es entregar las prestaciones necesarias para dejar a los niños y niñas con una sonrisa sana y sin dolor. Además, el proyecto contempla que cada participante y sus familias reciban herramientas educativas para adquirir hábitos de cuidado de la salud bucal en sus hogares.

Entrega de Indumentaria Deportiva en Bajo Soga

En la localidad ubicada en la comuna de Huara, se realizó la entrega de equipos de fútbol al Club Deportivo local. Los integrantes de las distintas categorías del Club Deportivo Bajo Soga recibieron camisetas, shorts y calcetas, la que utilizarán para representar a Bajo Soga en los próximos desafíos futbolísticos.

La entrega de la indumentaria se generó en el contexto de un encuentro amistoso con una delegación proveniente de Camiña.

Pozo Almonte

Ampliación Posta Rural Colonia Agrícola de Pintados

Se inauguró en la comunidad de Colonia Agrícola de Pintados las obras de ampliación de la estación médica rural del lugar, proyecto materializado gracias al trabajo conjunto de las organizaciones sociales, la Municipalidad de Pozo Almonte y SQM, a través de una mesa de trabajo que ha encabezado diversas iniciativas en áreas como educación, fomento productivo, entre otras.

Las nuevas instalaciones consideran un dormitorio y áreas de servicios como baño y cocina, orientadas a mejorar la habitabilidad y ofrecer un servicio continuo de profesionales de la salud en el sector.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tocopilla

Operativo Médico en Tocopilla

El operativo médico en Tocopilla permitió disminuir la lista de espera del Hospital Marcos Macuada, que dio como resultado un total de 15 personas intervenidas quirúrgicamente y otras 30 recibieron atención médica de especialistas. Las intervenciones quirúrgicas fueron realizadas en niños y adultos, como: fístulas arteria venosas, amígdalas y adenoides, fimosis y frenillo lingual.

La iniciativa formó parte del operativo médico realizado por la fundación "Sembrando Salud" de la Universidad de Antofagasta, UA, en conjunto a especialistas del Hospital Regional de Antofagasta y médicos locales. Esta iniciativa contó con la colaboración de SQM, el municipio de Tocopilla y algunas empresas privadas.

Apoyo al Club Deportes Tocopilla

Apoyamos al Club Deportes Tocopilla mediante la ley de donaciones del deporte. El Club realiza un trabajo transversal con las distintas categorías en sus escuelas de fútbol, poniendo especial atención a los niños de 8 a 15 años, que actualmente suman 60 participantes.

Realizan un trabajo comunal e intercomunal con acompañamiento permanente. Las escuelas de fútbol para infantes son de inscripción gratuita, y están a cargo de un equipo técnico multidisciplinario que vela por los aspectos formativo. La escuela funcionó 3 veces a la semana con un total de 4 horas semanales por 8 meses.

Minimundial en Tocopilla

Durante el verano 2022 se realizó con gran éxito y participación la versión número 58 del tradicional torneo de fútbol tocopillano, "Minimundial", organizado por la Liga Deportiva Vecinal y auspiciado por la Municipalidad de Tocopilla y SQM.

En el evento participaron 16 cuadros en las categorías adulto e infantil beneficiando a 640 personas -320 adultos y 320 niños-, quienes llenaron de emoción el complejo "Alexander Kurtovic", espacio en donde se desarrolló la competencia, la que contó con la colaboración de las directivas.

En la categoría infantil, el equipo de Colombia se coronó campeón del torneo. En la categoría adulto, Paraguay se quedó con el bicampeonato de este Minimundial 2022.

Academia de Fútbol Extraescolar en Tocopilla

Con el propósito de incentivar el deporte y la vida entre los niños y adolescentes de Tocopilla, es que se desarrollan actividades extraescolares en las canchas de SQM ubicadas en la población Villa Prat. Las clases son impartidas por la Academia de Fútbol, y los entrenamientos están a cargo de monitores con amplia trayectoria en esta disciplina.

Pueden asistir alumnos de todos los colegios de la comuna de Tocopilla, para aprenden desde lo más básico hasta lo más complejo, de este deporte. Finalmente, se disputa un minicampeonato entre los pupilos del extraescolar.

Los niños y niñas están divididos por categorías: el primer grupo lo componen niños entre 6 y 9 años; junto con menores de 10 a 13 años. El segundo grupo entrena posterior a los del primer equipo y lo integran alumnos, entre 14 y 17 años.

En el 2022 el extraescolar se desarrolló entre enero y febrero.

Día Mundial de la Actividad Física en Tocopilla

Con el apoyo de SQM y la Fundación Miradas Compartidas; la Municipalidad de Tocopilla a través de las Unidades de Deportes y Juventud, y la de Discapacidad, ambas pertenecientes a la Dirección de Desarrollo Comunitario, DIDECO, organizaron varios eventos para la comunidad, para así promover un estilo de vida más saludable en el Puerto Salitrero, con la finalidad de conmemorar el Día Mundial de la Actividad Física. En la Playa Artificial El Salitre se desarrollaron talleres deportivos abiertos para todos.

Cientos de tocopillanos, tanto niños, niñas, jóvenes y adultos, se acercaron al borde costero para disfrutar de 5 horas de diversas disciplinas deportivas, todas de índole recreativo y para diferentes gustos. Los participantes pudieron vivir talleres de: minitorneos de vóleibol playa, fútbol playa, como también del llamado "deporte ciencia" que es el ajedrez, además del básquetbol, calistenia y deportes acuáticos como el stand up paddle, entre otras disciplinas.

A su vez, también hubo clases dirigidas de zumba, fit folk, baile entretenido, adrenaline, yoga, yoga kids, entre otros. Además, había punto de hidratación en varios sectores de la playa y se les entregó frutas a quienes lo deseaban, para recargar energías luego de practicar tanta actividad física.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Operativo de Especialidades Médicas, Alianza Mujer Atacameña

Más de 500 prestaciones médicas se entregaron en San Pedro de Atacama gracias al Programa AMA. Durante el primer operativo de salud se concretaron 549 prestaciones de salud en especialidades como: oftalmología, geriatría, traumatología, fonoaudiología, otorrinolaringología, kinesiología, medicina interna y dermatología, incluyendo exámenes e imágenes, alcanzando a 282 personas atendidas de todas las edades.

La acción fue articulada por SQM a iniciativa del Comité Asesor de la Alianza para la Mujer Atacameña, AMA, a través de la Mesa de Salud y cuenta con el apoyo de Fundación Traesol.

Es importante destacar que el operativo también incluyó la entrega de lentes ópticos a los pacientes de oftalmología, y se realizaron 115 exámenes radiológicos y cerca de 33 atenciones de fonoaudiología.

Operativo Preventivo de Cáncer, Alianza Mujer Atacameña

Con el objetivo de contribuir a la detección precoz de cáncer de mama en el Salar de Atacama, se desarrolló un operativo móvil que atendió a 433 mujeres mayores de 40 años. Esta iniciativa es una acción que se enmarca en AMA, en coordinación con Fundación Arturo López Pérez, y que contó con el apoyo de SQM y el municipio de San Pedro de Atacama.

El examen gratuito en su localidad evita la realización de viajes hacia Calama, Antofagasta u otros lugares para cumplir con este importante análisis preventivo.

Programa de Atención Dental Móvil en Salar de Atacama

SQM implementó Clínicas Dentales Móviles para atender de forma gratuita a comunidades de San Pedro de Atacama. El programa inició sus atenciones en el mes de febrero de 2021 en la localidad de Camar, sumando posteriormente las de Talabre, Toconao y Socaire.

Durante 2022, se sumaron dos nuevas clínicas dentales itinerantes, sumando tres; robusteciendo este programa dental que ya ha concretado más de 5.000 atenciones en San Pedro de Atacama, Toconao, Peine, Socaire, Talabre, Camar y Río Grande.

En las clínicas se realizan consultas odontológicas especializadas y procedimientos como: limpiezas dentales, tratamientos de conductos, extracciones y reconstrucciones, tapaduras, porcelanas, coronas, prótesis y reposiciones de piezas dentales, respondiendo a las necesidades de las comunidades.

Además, dentro de la infraestructura de los camiones existe una sala de rayos X para radiografías intraorales, baño, toldo para la zona de espera, escaleras y una plataforma para facilitar el acceso de personas con movilidad reducida, lo que facilita el diagnóstico y los posteriores tratamientos odontológicos, a esto se suman las atenciones durante el fin de semana.

Farmacia Comunitaria

Este proyecto de Farmacia Comunitaria nace desde la comunidad, y cuenta con el apoyo de nuestra compañía, la Municipalidad de San Pedro de Atacama y la ejecución de Fracción. Se estima que beneficiará a más de 10 mil personas.

La iniciativa social busca disminuir los valores de los medicamentos en la comuna, acercando a los habitantes remedios a un menor precio como son los adheridos a la Ley Cenabast y a la categoría bioequivalentes o genéricos que actualmente no se comercializan en la comuna.

Uno de los atributos de la farmacia comunitaria es que ofrece el servicio de reparto a domicilio, a siete poblados, cuya distancia con San Pedro de Atacama, en algunos casos, supera las dos horas. El plan piloto comenzó en Socaire, para luego desplegarse a otras localidades. Cabe mencionar, que el reparto a domicilio es realizado en un vehículo eléctrico.

San Pedro de Atacama

Trabajo Colaborativo con la Comunidad Cucuter

Se inició un trabajo colaborativo con la comunidad de Cucuter, con la cual se estableció una serie de proyectos para apoyar el desarrollo de iniciativas médicas, sociales y comunitarias, entre las que destacan:

- Compra de insumos médicos de prevención y servicios de sanitización permanente.
- Ejecución del Programa de Empleo Temporal que da soporte a la habilitación del bosque de Tamarugos del sector.
- Implementación de un box médico de atención integral para los vecinos.
- Adquisición de maquinaria y equipos para la agricultura y ganadería local.
- Capacitación para el uso de invernaderos, entre otros.

Apoyo a las Comunidades Atacameñas de Río Grande y Cucuter

Iniciativas médicas, agrícolas, sociales y comunitarias que se desarrollan en conjunto con los vecinos de ambas localidades, son parte del proceso de acercamiento con las comunidades del territorio del Salar de Atacama.

Como parte de este hito, se realizó la firma de un convenio de colaboración con la comunidad de Río Grande, el que comprende el desarrollo de diversas iniciativas.

Con la Comunidad Atacameña de Cucuter se desarrolló una instancia de diálogo, para conocer el estado de avance del convenio que se desarrolla en la actualidad, que tiene por objetivo apoyar a la comunidad para el desarrollo de iniciativas médicas, sociales y comunitarias ante la emergencia sanitaria por COVID-19.

Se pudo apreciar en terreno la compra de insumos médicos de prevención y servicios de sanitización permanente, la ejecución del Programa de Empleo Temporal que da soporte a la habilitación del Bosque de Tamarugos del sector, la implementación del box médico de atención integral para los vecinos, como también, la adquisición de maquinaria y equipos para la agricultura y ganadería local, además del trabajo realizado en capacitación para el uso de invernaderos, entre otro.

Escuela de Fútbol Toconao

Con una ceremonia efectuada en el espacio deportivo de la localidad de Toconao se dio el vamos a la Escuela de Fútbol Profesional de Toconao, evento donde los y las deportistas recibieron su indumentaria deportiva para esta nueva temporada.

El fútbol es una de las actividades deportivas más importante de la zona que cuenta con ligas para adultos, torneos de baby y un número significativo de jóvenes, niños y niñas que lo practican; siendo esta escuela una importante oportunidad para formar a nuevos y futuros deportistas, cuya iniciativa nace desde los y las apoderadas, y que es ejecutada por Sport Calama en alianza con SQM y que cuenta con el apoyo de la Asociación de Fútbol de Pueblos Andinos, AFPA, como una forma de potenciar la Salud y Vida Sana.

Son 70 deportistas los que integran la escuela, reuniendo a niñas, niños y adolescentes de entre 4 a 18 años; la escuela potenciará la integración, la salud, la vida sana y valores asociados al deporte como compañerismo, solidaridad, trabajo en equipo y superación. También, contribuirá al desarrollo integral de los chicos y chicas, apoyando el tema curricular con los colegios que existen en la comuna.

Partidos Amistosos

En la localidad de María Elena, la Escuela de Fútbol Profesional de Toconao y Transdal María Elena llevaron a cabo una serie de partidos amistosos.

Estos encuentros contaron con la presencia de 58 jóvenes de la Escuela de Fútbol Toconao, quienes viajaron a María Elena para disputar los partidos.

Cuatro fueron las categorías que se disputaron en este encuentro, donde las mujeres tuvieron un rol destacado, al jugar en partidos mixtos.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Primer Campeonato de Baby Fútbol Unión Familiar de Alto Jama

En la primera versión del Torneo de Baby Fútbol Alto Jama Unión Familiar organizada por la Junta Vecinal de San Pedro de Atacama y que contó con el apoyo de SQM, participaron más de 200 niños, niñas y adolescentes, quienes protagonizaron emocionantes partidos para quedarse con el título de este campeonato que convocó a 26 planteles de la comuna, dividido en 5 categorías, una de las cuales incluyó una serie de mujeres y que fue valorada por las autoridades locales y regionales.

Una iniciativa inédita para los y las vecinas de Alto Jama que surgió desde la propia junta vecinal y que sorprendió con la alta convocatoria al reunir a más de 200 deportistas agrupados en equipos juveniles e infantiles de diversos lugares de esta zona.

El campeonato finalizó con un emotivo encuentro donde se destacó a cada uno de los deportistas quienes destacaron por su pasión, trabajo en equipo, y despliegue deportivo en la cancha.

Celebración de la Navidad en San Pedro de Atacama

Iniciativa que se realiza desde el 2017 y que este 2022, bajo el contexto de la época navideña, nuevamente visitamos a los más de 420 niños y niñas de los jardines Infantiles, que comprenden los niveles de sala cuna y preescolar de San Pedro de Atacama, Toconao, Talabre, Camar, Socaire y por primera vez Peine.

Espacios en los que buscamos compartir la Navidad junto a ellos, realizar actividades recreativas, entrega de regalos y bolsas de dulces a los más pequeños. Este año el foco fue fomentar la lectura y las expresiones artísticas en los hogares de la comuna.

A ello se suma nuestra colaboración con las actividades de celebración que realizan las juntas de vecinos u organizaciones sociales y también de manera especial la contribución para las actividades y presentes de Navidad para los adultos mayores de las Comunidades de Río Grande, Toconao, Peine y Socaire.

También retomamos nuestra participación y colaboración en la actividad familiar que realizan el Centro de Rehabilitación JURIQUE en la comuna de San Pedro de Atacama.

Región de Tarapacá • Región de Antofagasta

Apoyo a Organizaciones Deportivas

Se apoyó a 55 organizaciones deportivas con implementación, premiación para torneos, traslado, capacitación, entre otros, en las regiones de Antofagasta y Tarapacá.

Realizamos una alianza con Fundación Factor de Cambio beneficiando a 500 deportistas lo que permitió respaldar, fortalecer y fomentar programas deportivos. Dicho apoyo se encuentra en las categorías de Deporte Competitivo, Formativo y Recreativo.

La línea de acción es fomentar los programas de actividades físicas y por categorías, que satisfagan las necesidades, intereses y aptitudes de las personas de la comuna, estableciendo alianzas con instituciones con el propósito de optimizar los recursos necesarios y adecuados para el desarrollo deportivo del norte del país.

Antofagasta

Apoyo al Club Budeo de Bodyboard en Antofagasta

Apoyamos al Club Budeo de Bodyboard en Antofagasta, para la realización del mundial de la especialidad. El campeonato se llevó a cabo en Playa Llacolén y contempló una serie de actividades musicales, deportivas, culturales y sociales gratuitas que acompañaron la competencia.

La realización de este evento permitió reactivar la actividad turística, generando un impacto directo en la economía local y en la vinculación con la comunidad, quienes pudieron disfrutar de todas las actividades gratuitas que consideró el campeonato.

El evento congregó a cerca de 200 participantes en las categorías Junior Damas, Varones y Mujeres Pro, DropKnee y Junior Varones.

Pozo Almonte • Tocopilla • María Elena • San Pedro de Atacama

Carreras E-Karts Encendieron Motores en Pozo Almonte, María Elena, Tocopilla y San Pedro de Atacama

Toda la entretención y la adrenalina de la velocidad se tomó la pista del Estadio "Lito Contreras" de María Elena, la Plaza Condell de Tocopilla, el frontis del Liceo alcalde Sergio González Gutiérrez en Pozo Almonte y la plaza principal de Toconao con la primera carrera de autos eléctricos E-Karts que reunió a la familia nortina en un evento totalmente gratuito para promover el uso de la Electromovilidad a través del fomento del deporte en un entretenido panorama.

Este entretenido panorama estuvo dirigido a niños y niñas de siete a diez años en Tocopilla, María Elena, Toconao y de 11 años hacia arriba en Pozo Almonte, donde las y los pequeños pilotos corrieron en autos eléctricos completamente amigables con el medio ambiente, por una pista de carreras similar a las profesionales y con altos estándares de seguridad para disfrutar de la experiencia del Ekarting, junto a sus familias y amigos que los alentaban desde el público, logrando una cobertura de 750 participantes -500 niños y 250 niñas aproximadamente-. Debido al éxito que tuvo esta iniciativa, se desarrolló una segunda versión en Pozo Almonte, Maria Elena y Tocopilla utilizando espacios públicos beneficiando a 710 niños -520 niños y 190 niñas aproximadamente-.

Esta iniciativa es posible gracias a la alianza con el destacado piloto chileno, Eliseo Salazar y SQM, quién agradeció la alta convocatoria y participación de la comunidad, recalcando el respaldo de SQM en el desarrollo de esta actividad que promueve los beneficios de la electromovilidad.

Tocopilla • María Elena

Guardianes de la Seguridad

El trabajo con las comunidades y la seguridad es fundamental, por esta razón, SQM se propuso crear un programa de seguridad que involucre trabajadores, conductores y a la población.

Así nace "Guardianes de la Seguridad", una iniciativa enfocada en resguardar la seguridad de todos quienes transitan y conviven con las operaciones. Para iniciar esta serie de actividades, en Tocopilla y en Maria Elena, se realizó la presentación del programa "Para, Mira y Saluda", un proyecto realizado en conjunto con Volvo y Transportes Nazar, dirigido especialmente a los niños de tercero y cuarto básico.

Más de 120 niños del Colegio Sagrada Familia y la Escuela Carlos Condell de la Haza de Tocopilla y la Escuela Arturo Pérez Canto de María Elena y la Escuela de Quillagua Ignacio Carrera Pinto, en la Región de Antofagasta, se convirtieron en embajadores de la seguridad vial luego de participar en el programa "Para, Mira y Saluda".

En los talleres de seguridad vial se les enseñó de manera didáctica y práctica a los niños, que, al ser peatones, siempre deben parar antes de cruzar la calle y tener contacto visual con los conductores que manejan toda clase de transporte, para así disminuir los accidentes en la vía.

Con "Para, Mira y Saluda" los niños aprendieron reglas básicas de vialidad, para luego pasar a una etapa didáctica donde demostraron lo aprendido en una alfombra que simula una intersección de calles, además de autos y personas de juguete.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Conservación del Patrimonio Cultural e Histórico

» CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Por años hemos trabajado con las Corporaciones Museos del Salitre de Humberstone y Santa Laura, Corporación Museo del Salitre Chacabuco, Corporación Museo del Salitre Pedro de Valdivia y Fundación Ruinas de Huanchaca, las apoyamos con recursos y nuestra experiencia, además somos parte activa de sus directorios.

Somos herederos naturales de lo que fue la industria del salitre y por más de una década, hemos sido parte de iniciativas que buscan dar valor a la historia de la actividad salitrera en las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Este compromiso se materializa en los aportes realizados para el funcionamiento de la salitrera Santiago Humberstone y Santa Laura; Corporación Museo de Salitre de Chacabuco, Fundación Ruinas de Huanchaca en Antofagasta, y Fundación María Elena, además de obras complementarias, que ayudan a mantener vigentes a estos sitios y museos, a lo que se suman nuevos proyectos de que estas instituciones emprenden y que tiene sentido para nosotros.

SQM es parte del directorio de la Corporación Museo del Salitre de Humberstone y Santa Laura; Fundación María Elena, hemo estado desde el comienzo apoyando diversos proyectos de estas instituciones.

Cabe destacar que el rescate patrimonial también lo realizamos en los sectores aledaños a nuestras operaciones, los registros de todos los vestigios prehispánicos e históricos encontrados en las zonas de operación de SQM son realizados por grupos de arqueólogos, implementando en cada caso acciones preventivas y de mitigación para protegerlos, especialmente en los alrededores de las operaciones de Nueva Victoria. Producto de los trabajos pre-constructivos de la operación Orcoma en la comuna de Huara, se iniciaron algunas tareas de carácter patrimonial, según la normativa del Consejo de Monumentos Nacionales.

Pozo Almonte • María Elena • Tocopilla

Día del Patrimonio

SQM posee 53 años de historia en el norte grande de Chile, período en que a través de diversas instancias ha contribuido en la puesta de valor las culturas ancestrales de la zona y las riquezas patrimoniales de la época de esplendor del salitre.

Cada año, nos sumamos a la celebración nacional del Día de los Patrimonios, encabezada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, con una serie de actividades de rescate patrimonial.

Dado lo anterior, las oficinas salitreras de Pedro de Valdivia, María Elena y Humberstone, fueron protagonistas, las actividades realizadas corresponden al “Taller de Flores de Hojalata Recobrando el Arte Fúnebre de la Pampa”, iniciativa desarrollada junto a la agrupación Puzzle, que buscó difundir una tradición pampina con la que se rendía culto a los difuntos durante la época salitrera. También, se realizó el Festival de Fútbol Cine de Tocopilla en el Centro GAM de Santiago; el conversatorio “El Fútbol como Patrimonio Cultural”, que contó con la participación de Andrés Wood, Grace Lazcano y Cristián Arcos, además, del lanzamiento del Concurso de Cortometrajes del Festival.

Entre otras actividades, se realizó un recorrido virtual en vivo por la oficina Pedro de Valdivia, donde a través de relatos de la época se puso en valor las tradiciones y las riquezas patrimoniales de este histórico sitio. Hubo taller virtual de gastronomía pampina, que buscó difundir entre la comunidad las diversas preparaciones que disfrutaban las familias salitreras del norte de Chile. Se mostro otro recorrido virtual por Maria Elena, Baluarte Patrimonial del Esplendor Pampino, instancia que sirvió para conocer historias de la pampa y la vida en esta reconocida localidad de la Región de Antofagasta.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tocopilla • Quillagua • María Elena

Festival de Fútbol de Cine en la Provincia Tocopilla

Organizado y producido por la Corporación Cultural de la Cámara Chilena de Construcción y apoyado por SQM, se realizó el Festival de Fútbol de Cine en la Provincia Tocopilla, durante la época estival, en las localidades de Tocopilla, María Elena y Quillagua; en el que participaron más de 1.800 personas, quienes disfrutaron bajo las estrellas y en forma gratuita de una nutrida cartelera de producciones relacionadas con el fútbol.

Por cinco días se exhibieron interesantes producciones audiovisuales, estrenos, documentales con imágenes inéditas y películas basadas en literatura nacional, conformaron una parrilla que sorprendió a los asistentes.

La parrilla programática incluyó: "Cóndores Blancos", documental sobre la primera participación de Chile en una copa del Mundo, grabado y producido en el país por el director Eugenio Figueroa; "El Último Juego" producción brasilera basada en la novela "El Fantasista", del escritor y poeta chileno Hernán Letelier; "Históricas", documental que retrata la participación de la primera Selección de Fútbol Femenino en un mundial; "Hoy Partido a las Tres", "Yashim, el Portero de mis Sueños", "Looking for Eric" y "Papeles en el Viento".

Además, se realizaron interesantes conversatorios con invitados especiales como el escritor pampino y poeta chileno Hernán Rivera Letelier; con la periodista deportiva Grace Lazcano; con la documentalista Javiera Kurt; y el periodista Cristián Arcos.

Concurso de Cortometrajes Festival Fútbol Cine Tocopilla

La convocatoria fue abierta a todo Chile y el desafío era entregar una obra audiovisual -de ficción, documental o de animación- que tuviera una duración entre 30 segundos y hasta 7 minutos y que contuviera a el Fútbol como parte del relato, ya sea como elemento central o secundario.

El concurso abarcó tres categorías: General, Estudiantes y Regiones, en el que participaron residentes de otras localidades chilenas distintas a la Región Metropolitana. Las categorías Estudiantes y Regiones premiaron con $500.000 en cada una y el ganador de la categoría General recibió un viaje a Berlín para asistir al Festival Fútbol Cine 11mm de dicha ciudad.

Los 53 participantes que enviaron sus cortometrajes al concurso del Festival de fútbol Cine de Tocopilla, sus videos fueron revisados por un jurado que estuvo compuesto por Grace Lazcano, Bernardo Guerrero, Ayelén Pujol, Cristián Arcos y Andrés Wood quien fue presidente del mismo.

Pisagua

143° Aniversario de Pisagua

Acompañamos a las vecinas y vecinos de Pisagua en la conmemoración de los 143 años del puerto, por el asalto, desembarco y toma de las tropas militares de la localidad.

Se realizaron diversas actividades deportivas, caza submarina, bailes, comida típica de la zona, entre otros. Además, se inauguró la instalación de paneles fotovoltaicos en la Compañía de Bomberos, con la finalidad de energizar su cuartel y estar más preparados ante una emergencia. El sistema entregará luz eléctrica las 24 horas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Pozo Almonte

Celebración de Fiestas Patrias en Humberstone

Un récord de público llegó hasta la Salitrera Humberstone para participar en la celebración de las Fiestas Patrias Pampinas 2022, luego de dos años de suspensión producto de la pandemia. Así, unas 3.500 personas, mayoritariamente en familia reuniendo incluso a tres generaciones, llegaron hasta este Patrimonio de la Humanidad, para revivir las tradiciones de la pampa.

Durante la jornada, se realizaron una serie de juegos criollos, que en aquella época se practicaban en las distintas Oficinas Salitreras. Destacaron el Trompo, Emboque, el Run Run, Botar los Tarros, Carrera de la Cuchara con el Huevo, Carrera de Ensacados, Carrera de Zancos, Carrera a la Bandera, Carrera del Aro o la Rueda, volantines; también juego de rayuela y la lota; entregando premios a los ganadores de las distintas actividades.

Se presentaron la Banda del Litro; "La Bandita de Carrero"; la Banda de Bronces "Los Humildes'', el Grupo de Cueca "Yareta"; el Ballet Folclórico COFUNAP; entre otros. Especial interés logró el taller de Cachimbo, que enseña a bailar esta danza típica del norte.

También destacó la animación del conocido locutor pampino, Manolo Escribar, desde la recordada Radio Difusora "Nebraska", que funcionó en la salitrera Humberstone y que hoy forma parte del Museo de la Cultura Pampina, en dicha oficina.

Esta tradicional actividad, que ya es parte del programa dieciochero en Tarapacá, es organizada por la Corporación Museo del Salitre, con el apoyo de SQM mediante la Ley de Donaciones Culturales.

Talleres de Percusión

Apoyamos a las socias del Centro Social y Cultural Agrupación de Mujeres Proyección Puzzle en la realización de talleres de percusión para la conformación de una batucada femenina en la comuna de Pozo Almonte, con el objetivo de poder participar en carnavales que se realizan en la región, en actividades en el apoyo a liceos de Pozo Almonte, que habitualmente no cuentan con recursos para contratar una banda de bronce o similar para animar sus presentaciones.

Talleres de Telares "Ampara Lurata"

Ampara Lurata es una agrupación que se compone de 17 socias textileras aymaras, quienes cuentan con una tienda llamada "Casa Willkalpa", ubicada en el Centro de Artes Escénicas y Culturales de Pozo Almonte.

Durante el 2022, SQM apoyó el diseño de una estrategia de publicidad y marketing digital, cuyo objetivo fue visibilizar la tienda y la organización, reforzando la identidad corporativa, y con acciones como la instalación de letreros publicitarios y la creación de contenido digital para las redes sociales.

También se realizó una estrategia de ventas y plan de comercialización para posicionarse en el mercado local de emprendedores, donde se requiere la confección de un catálogo textil como la vinculación con redes de emprendedores de la región para una mayor participación en ferias y exposiciones de emprendedores.

Además, se realizó una compra de 5 kilos de lana de alpaca para cada una de las socias para apoyar la implementación de la tienda.

Chanavayita • Pisagua • Mamiña • Huara • La Tirana

Taller "Floristas de la Pampa"

La confección de coronas de flores de hojalata continúa siendo una tradición pampina con la que se rinde culto a los difuntos en el norte del país, y que nació en época salitrera. Este colorido arte se pone en valor a través de una nueva edición del taller "Floristas de la Pampa" realizado en Huara, en la caleta Chanavayita, en La Tirana, Pisagua y Mamiña, a través de la agrupación Puzzle de Pozo Almonte y apoyado por SQM.

Las participantes de este taller práctico pudieron confeccionar cada pieza con material reciclado, conjugando la sostenibilidad y el rescate patrimonial de esta tradición pampina.

En Huara, las coronas confeccionadas fueron destinadas a la decoración del vehículo que lideró la procesión de la madre del Perpetuo Socorro en su día patronal.

En la caleta Chanavayita participaron mujeres de la agrupación "Mujeres del Mar", entre otras. Los conocimientos entregados apuntaron, además, a utilizar material reciclable, por lo que se contribuye al medioambiente y al ecosistema de la caleta. También les permitió decorar el sector de la pérgola de Chanavayita.

El ciclo de talleres culminó con una "Romería Pampina" como una muestra de la recuperación y salvaguarda de la memoria pampina a partir de los talleres realizados con las distintas agrupaciones de mujeres de la región.

Quillagua

Taller de Madera de Rescate Patrimonial en Quillagua

Creaciones con sello local Aymara y alto valor agregado buscó promover el taller de madera impulsado por Fundación ONA junto a SQM, las capacitaciones apuntaban a revitalizar los oficios tradicionales de Quillagua y poner en valor el patrimonio tangible de la localidad.

Artesanas y artesanos de Quillagua perfeccionaron sus técnicas en madera y aprendieron e intercambiaron conocimientos con el diseñador Osvaldo Luco, usando madera de algarrobo y tamarugo para sus trabajos. La proyección del taller es convertir la artesanía en un emprendimiento para los participantes.

María Elena

Fundación María Elena

En el 2022 continuamos con el apoyo a la Fundación María Elena, cuya misión es fortalecer el desarrollo social y patrimonial de la comuna pampina, enfocada principalmente en desarrollar proyectos para mejorar la habitabilidad de las viviendas, restaurar edificios patrimoniales con valor histórico y realizar mejoras de espacios públicos como: plazas, centros deportivos y espacios comunes los que serán definidos por la comunidad.

Los ingresos que se perciban por la fundación serán reinvertidos en la comunidad y en consecuencia permitirán financiar proyectos según los ejes de acción.

2da Versión Concurso Fotográfico “María Elena: Somos Vida Bajo el Sol”

Un total de 100 fotografías y 40 participantes tuvo el concurso fotográfico “María Elena: Somos Vida Bajo el Sol”, que durante el 2022 tuvo su segunda versión. Esta iniciativa fue desarrollada por María Elena Travel, con el apoyo de nuestra empresa, Colores del Norte y Killstore, la cual llamó a distintos fotógrafos de la región a reconocer, visualizar, poner en valor y difundir las características y atractivos turísticos únicos del territorio de la localidad pampina de la Provincia de Tocopilla.

El proceso de selección de los ganadores fue realizado por votación popular, y contó con la participación de 6.000 usuarios, que escogieron 10 finalistas que luego pasaron por la selección de un jurado especializado, compuesto por tres fotógrafos, un representante de la comunidad, de Killstore y de SQM.

Los ganadores del concurso recibieron premios en artículos fotográficos equivalentes en dinero a $800, $400 y $200 mil pesos, para 1er, 2do y 3er lugar.

Como resultado del concurso se realizó la Muestra Fotográfica “María Elena: Somos Vida Bajo el Sol” organizada por María Elena Travel, con el apoyo de SQM y Colores del Norte. En la que se mostraron más de 150 imágenes de María Elena. La muestra se instaló en la Casa de la Cultura Hugo Vidal Zamorano, en Tocopilla; en Espacio Fitza y la Biblioteca Regional de Antofagasta, en distintas fechas.

San Pedro de Atacama

Tercer Encuentro de Lakitas “Ckoy Nisaya Ckuri” (Voz del Viento)

Poner en valor y preservar el patrimonio cultural material e inmaterial de la música tradicional, fue el objetivo del Tercer Encuentro de Lakitas; actividad organizada por la agrupación musical de Lakitas Renacer Andino de Toconao, y con el apoyo de la Comunidad Atacameña de Toconao, la Junta de Vecinos, el Comité Eléctrico del poblado y SQM.

La iniciativa cultural contó con la presencia de cerca de 600 asistentes, quienes disfrutaron de las presentaciones y el pasacalle.

En el encuentro participaron, agrupaciones provenientes de la Comuna de San Pedro de Atacama, Calama y sector de Alto El Loa, quienes se dieron cita en este importante festival que reúne a los pueblos por medio de la música, cuya iniciativa nace en 2018 y que el 2022 vivió su tercera versión.

Los músicos transformaron a la plaza de Toconao en una verdadera fiesta, llena de colorido y melodías, buscando promover y traspasar el legado atacameño a las nuevas generaciones de la zona, retribuyendo -por medio de la música- a la madre tierra todo lo que de ella se obtiene.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

San Pedro de Atacama

Apoyo mejoramiento Capilla Niño Jesús Sequitor y Checar, Etapa 2

Este proyecto cultural-religioso se desarrolla en conjunto con la Comunidad Católica del Ayllu de Sequitor y Checar. Busca fortalecer la cultura atacameña mediante la fe y la religiosidad y ser un punto de encuentro para las personas de las comunidades cercanas: Sequitor, Checar y Yaye.

A lo realizado en el año 2021 para el mejoramiento de infraestructura e insumos para la Capilla. Este 2022 iniciamos el proceso de reparación de los pisos de la Capilla, colaborando con la infraestructura tradicional y la preservación de su patrimonio religioso, que corresponde a la segunda etapa de trabajo con la Comunidad Religiosa Niño Jesús de la Iglesia de Sequitor, Checar y Yaye.

Reconstrucción de la Iglesia de Toconao

Con el apoyo de SQM, instituciones gubernamentales, la Universidad Católica del Norte, y con la gestión de la Comunidad tacameña de Toconao y la junta de vecinos del poblado, se realizaron los trabajos de restauración y reconstrucción en la Capilla San Lucas que finalizaron en el mes de octubre de 2022.

El trabajo realizado consistió en mantener las dos fachadas de la parroquia, reconstruyendo esta obra con materiales locales y dejando una estructura acorde a las construcciones que tiene Toconao.

Hay que recordar que fuertes lluvias ocurridas en febrero de 2019 causaron grandes daños estructurales en la capilla San Lucas, la que fue construida en el siglo XVIII en la localidad de Toconao, y que se ubica en la plaza principal de la localidad.

El templo fue reinaugurada junto a los vecinos y vecinas que participaron de una emotiva ceremonia y liturgia para celebrar su apertura.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asociaciones, Corporaciones e Instituciones con las cuales nos Relacionamos

09

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asociaciones de las que SQM es Miembro

» Contenido 2-28

Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Nacionales	Asociado/ Miembro	Miembro del Directorio
Acción Empresas	•	
Asociación de Concentración Solar de Potencia	•	
Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)	•	•
Asociación de Industriales de Iquique (AII)	•	•
Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM)	•	
Cámara Chilena Australiana de Comercio (AUSCHAM)	•	
Cámara Chileno Belgo Luxemburguesa de Comercio A.G.	•	
Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (AMCHAM)	•	
Cámara de Comercio de Santiago	•	
Cámara Chileno China de Comercio, Industria y Turismo A.G.	•	
Consejo Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN) Antofagasta	•	
Consejo Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN) Tarapacá	•	
Fundación Chile del Pacífico	•	
Fundación Generación Empresarial – FGE	•	
Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)	•	
Instituto de Ingenieros de Chile	•	
Pacto Global Chile	•	
Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	•	
Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)	•	

Nota: Los datos de esta tabla han sido actualizados a diciembre de 2022.

Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Internacionales	Asociado/ Miembro	Miembro del Directorio
Asociación Comercial Española de Fertilizantes (ACEFER)	•	•
Asociación Española para la Valorización de Envases (AEVAE)	•	
Asociación Internacional de Fertilizantes (IFA)	•	
Asociación Mundial de Yodo (WIA)	•	•
Asociación Nacional de Comercializadores y Productores de Fertilizantes A.C.(ANACOFER)	•	
Belgian Electrotechnical Committee npo (BEC)	•	
Drug, Chemical & Associated Technologies Association, Inc. (DCAT)	•	
European Association for Storage of Energy (EASE)	•	
European Solar Thermal Electricity Association (ESTELA)	•	•
Far West Agribusiness Association (FWAA)	•	
Georgia Citrus Association	•	
Independent Lubricant Manufacturers Association (ILMA)	•	
Nacional de Mastitis Council	•	
Protermosolar	•	
The Fertilizer Institute (TFI)	•	

Asociado/ Miembro: Organizaciones e Instituciones a las que la empresa ha adherido y es miembro activo. Puede incluir pago por membresía o cuota anual.

Miembro del Directorio: Organizaciones e Instituciones con las cuales la empresa, además de pertenecer, ocupa cargo en la instancia directiva superior.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos Relacionamos

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Agrupación Juvenil Los Chañares de Quillagua		•		
Agrupación Renacer Esperanza, Pozo Almonte		•		
Agrupación Saberes y Sabores de Quillagua		•		
Agrupación Social y Cultural Ampara Lurata, Pozo Almonte		•		
APR Quillagua		•		
Asociación Campamento de Ideas				•
Asociación de Agricultores y Regantes de Soncor		•		•
Asociación de Agricultores y Regantes de Toconao		•		
Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)				•
Asociación Indígena Aguas Blancas		•		
Asociación Indígena Aymara Campesina Juventud del Desierto		•		•
Asociación Indígena Campesina Pampa del Tamarugal		•		•
Asociación Indígena de Celeste		•		
Asociación Indígena Multicultural Tierra de Jehová		•		•
Brigada de Rescate y Bomberos VILTI Toconao		•		
CAPRA- Comité de Agua Potable Rural de San Pedro de Atacama		•		•
Centro de Estudios Público				•
Centro de Hijos de la Oficina Salitrera Pedro de Valdivia		•		
Centro de Rescate y Cultural y Tradiciones Andinas Warakusi, La Tirana		•		
Centro General de Padres y Apoderados de la Escuela de Socaire		•		

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Centro General de Padres y Apoderados del Complejo Educacional de Toconao		•		
Centro Social y Cultural Agrupación de Mujeres Proyección Puzzle, Pozo Almonte		•		
Club de Adultos Mayores Simón Benítez de San Pedro de Atacama		•		
Club de Adultos Mayores San Bartolomé de San Pedro de Atacama		•		
Club Deportes Tocopilla		•		
Club Deportivo La Tortuga		•		
Club Deportivo Maranata Cristo Viene		•		
Club Deportivo SQM Salar, Antofagasta		•		•
Club Deportivo Unión Planta, María Elena		•		
Club Deportivo Universidad Católica				•
Club Deportivo Villa Prat		•		
Colegio Sagrada Familia Tocopilla		•		
Colegio Técnico Industrial Don Bosco Calama		•		•
Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Antofagasta		•		•
Comité de Prevención Civil y Emergencia Comunal Tocopilla	•			
Comité de Prevención Civil y Emergencia Comunal San Pedro de Atacama		•		
Comunidad Atacameña de Camar		•		•
Comunidad Atacameña de Catarpe				•
Comunidad Atacameña de Rio Grande		•		•
Comunidad Atacameña de Socaire		•		

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Comunidad Atacameña de Talabre		•		•
Comunidad Atacameña de Toconao		•		•
Comunidad Aymara de Quillagua		•		•
Conjunto Folclórico Brotes de Mi Tierra María Elena		•		•
Cooperativa Campesina de Agricultores Hidropónicos de Quillagua		•		
Cooperativa de Viñateros de Altura Lickanantay		•		•
Corporación Acción Solidaria Tocopilla		•		•
Corporación Cultural de la Cámara Chilena de la Construcción				•
Corporación G100 de Apoyo al Emprendimiento				•
Corporación Municipal de Deportes y Recreación de Tocopilla		•		
Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta		•		
Corporación Museo del Salitre	•	•	•	•
Corporación Museo del Salitre Chacabuco	•	•	•	•
Corporación Museo del Salitre Pedro de Valdivia	•	•	•	•
Corporación Nacional Forestal (CONAF) Antofagasta				•
Corporación Nacional Forestal (CONAF) Tarapacá				•
Corporación URAC Tocopilla		•		
Cuerpo de Bomberos de Antofagasta		•		
Cuerpo de Bomberos de Iquique		•		
Cuerpo de Bomberos de Pozo Almonte		•		
Cuerpo de Bomberos de Tocopilla		•		
Cuerpo de Bomberos Toconao		•		
Dirección de Obras Hidraúlicas (SSSR-DOH Antofagasta)				•
Escuela Arturo Prat Chacón de Tocopilla		•		
Escuela Básica Casa del Sol, La Huayca		•		

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Escuela Básica de Quillagua Ignacio Carrera Pinto		•		
Escuela Básica G-40, Pisagua		•		
Escuela Básica La Tirana		•		
Escuela Bernardo O´Higgins, Tocopilla		•		
Escuela Carlos Condell de Tocopilla		•		
Escuela D-133 Arturo Pérez Canto de María Elena		•		
Escuela E-21 de Toconao Complejo Educacional Toconao		•		
Escuela E-26, San Pedro de Atacama		•		
Escuela G-15 Solor		•		
Escuela G-22 de Camar		•		
Escuela G-27 de Peine		•		
Escuela G-29 de Talabre		•		
Escuela G-30 de Socaire		•		
Escuela Gabriela Mistral, Tocopilla		•		
Escuela Oasis en el Desierto de Pintados		•		
Escuela Pablo Neruda, Tocopilla		•		
Escuela Rio Grande		•		
Fundación Activación Laboral				•
Fundación Arturo López Pérez				•
Fundación Creando Valor y Apoyo		•		
Fundación Crecer con Identidad		•		•
Fundación Cultural de la Municipalidad de Tocopilla		•		
Fundación Desafío Levantemos Chile		•		•
Fundación de Beneficencia Pública y Educacional VOA				•

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Fundación Educacional Choshuenco				•
Fundación Educacional Región de la Minería				•
Fundación Emplea				•
Fundación Enseña Chile		•		•
Fundación Factor de Cambio		•		•
Fundación Fracción		•		•
Fundación Guadalupe Acoge		•		•
Fundación Hogar de Cristo		•		•
Fundación La Semilla Inspirada en la Obra de Don Bosco		•		•
Fundación Libertad y Desarrollo				•
Fundación María Elena		•	•	•
Fundación Miradas Compartidas		•		•
Fundación Mr. Barber		•		•
Fundación ONA		•		•
Fundación Recrea				•
Fundación Recyclapolis				•
Fundación Ruinas de Huanchaca		•	•	•
Fundación Sonrisas				•
Fundación Superación de la Pobreza				•
Fundación Teautismo Antofagasta		•		•
Fundación Traesol				•
Fundación Un Techo para Chile				•
Instituto de Ingenieros de Chile	•			•
Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP)		•		
Jardín Infantil Camaroncitos de Quillagua		•		

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Jardín Infantil Chañarcito de San Pedro de Atacama		•		
Jardín Infantil de Río Grande		•		
Jardín Infantil Estrellita del Pacífico, Tocopilla		•		
Jardín Infantil Estrellita Mar de Pisagua		•		
Jardín Infantil Hogar de Cristo		•		
Jardín Infantil Javiera Carrera, Tocopilla		•		
Jardín Infantil Lickanantay de Toconao		•		
Jardín Infantil Lickanantay San Pedro de Atacama		•		
Jardín Infantil Miscanti de Socaire		•		
Jardín Infantil Paunna Lickan San Pedro de Atacama		•		
Jardín Infantil Sol del Norte de Camar		•		
Jardín Integra "Sol del Desierto" de María Elena		•		
Junta de Vecinos Alto Jama de San Pedro de Atacama		•		
Junta de Vecinos Altos del Mar		•		
Junta de Vecinos Bajo Soga Norte, Huara		•		
Junta de Vecinos Colonia de Pintados		•		
Junta de Vecinos de Juventud del Desierto, Pintados		•		
Junta de Vecinos de María Elena		•		•
Junta de Vecinos de Victoria		•		
Junta de Vecinos El Algarrobal de Bajo Soga, Huara		•		
Junta de Vecinos Los Algarrobos de San Pedro de Atacama		•		
Junta de Vecinos N°1 Quillagua		•		•
Junta de Vecinos N°26 de Huara		•		
Junta de Vecinos N°3 de Huara		•		
Junta de Vecinos Punta de Diamantes de San Pedro de Atacama		•		

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Junta de Vecinos Toconao		•		
Junta de Vecinos Vilama de San Pedro de Atacama		•		
Junta de Vecinos Villa Prat		•		
Liceo Agropecuario Lickan Liceo C-30 de San Pedro de Atacama		•		•
Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez de Pozo Almonte		•		•
Liceo Domingo Latrille, Tocopilla		•		•
Liceo Industrial Eulogio Gordo Mondeo, Antofagasta		•		
Liceo Metodista William Taylor de Alto Hospicio		•		•
Liceo Oscar Bonilla de Antofagasta		•		•
Liceo Politécnico Diego Portales de Tocopilla		•		•
Liceo Técnico Profesional Científico Humanista de María Elena		•		
María Ayuda Corporación de Beneficencia		•		•
Municipalidad de Alto Hospicio		•		•
Municipalidad de Huara		•		•
Municipalidad de María Elena		•		•
Municipalidad de Pozo Almonte		•		•
Municipalidad de San Pedro de Atacama		•		
Municipalidad de Tocopilla		•		•
Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL San Pedro de Atacama		•		
Papin Pahir de Talabre		•		
Parroquia San Pedro de Atacama		•		
Sindicato de Pescadores de Tocopilla		•		•
Sindicato de Pirquineros de Tocopilla		•		•
Sociedad Religiosa Osada del Carmen		•		

Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2022	Asociado/ Miembro	Colaborador	Miembro del Directorio	Convenio
Unión Comunal de JJVV de Tocopilla		•		•
Universidad Arturo Prat		•		•
Universidad Austral		•		•
Universidad Católica de Chile		•		•
Universidad Católica del Maule		•		
Universidad Católica del Norte		•		•
Universidad de Antofagasta		•		•
Universidad de Chile		•		•
Universidad de Concepción		•		•
Universidad de la Frontera (UFRO)		•		•
Universidad del Desarrollo				•
Universidad Santo Tomás		•		•
Universidad Técnica Federico Santa María	•	•		•
Universidad Tecnológica de Chile, Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica (INACAP)		•		•

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Anexos

10

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Evaluación de las Comunidades, Reporte de Sostenibilidad 2021

Resultados Encuesta Reporte de Sostenibilidad 2021

Definición de la Escala **1** = Más importante **3** = Menos importante

Temas Tratados	Relevancia	Interés
Temas compañía de SQM	1,7	1,5
Temas económicos y relacionados con el negocio de SQM (productos)	1,8	1,7
Temas laborales, trabajo e inclusión	1,3	1,5
Temas relacionados con proveedores locales	1,7	1,7
Temas medioambientales	1,4	1,5
Plan de sostenibilidad SQM	1,5	1,8
Comunidades y programas realizados con ellas	1,5	1,5

Otros Temas Materiales Mencionados (más de una mención)	N° de Menciones
Agradecimientos por el Apoyo	10
Mejorar mobiliario público (plazas, por ejemplo) y apoyo a bomberos	7
Generar más alianzas y convenios con las comunidades	6
Capacitación, pasantías, giras tecnológicas e iniciativas educacionales	5
Felicitaciones y conformidad de lo hecho	5
Generar ofertas laborales para las comunidades	4
Mejoras las comunicaciones y conectividad de las comunidades	2

Factor ESG y Gestión del Negocio

» CONTENIDO 3-3

Entendemos que el factor ESG (Environmental, Social and Governance) Medio Ambiente, Social y de Gobierno, están relacionados con la gestión de los negocios de SQM e integra los riesgos de la compañía.

PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS

¿Por qué es importante para SQM?

Es relevante para SQM ser un buen empleador y dar las condiciones necesarias para el trabajo y desarrollo de sus empleados, respetando los derechos humanos.

Relación con los riesgos

» Es un riesgo estratégico para SQM, el capital intelectual es la base del planteamiento del negocio por los objetivos de desarrollo, innovación y calidad de nuestros productos. La experiencia y competencia es de alto valor para llevar a cabo el plan de negocio.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio.

» Áreas encargadas altamente especializadas.

» Desarrollo de gestión de personas.

» Plan de desarrollo de los trabajadores, retención y cuidados de nuestro personal en equidad e igualdad de género.

Metas (mediano a largo plazo)

» Alcanzar el 25% de la dotación femenina a 2025.

» Mantener operaciones libres de accidentes y generar condiciones que faciliten la seguridad diaria de todos quienes trabajan. A la vez, potenciar una cultura del autocuidado y actuar responsablemente con otras personas que laboran en SQM.

» Fomentar el trabajo local, ofreciendo un ámbito de trabajo inclusivo y garantizando condiciones de trabajo seguro para todos.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-7/ 2-8/ 2-30/ 202-2/ 201-3/ 401-1/ 401-2/ 401-3/ 402-1/ 403-1 (2018)/ 403-2 (2018)/ 403-3 (2018)/ 403-4 (2018)/ 403-5 (2018)/ 403-6 (2018)/ 403-7 (2018)/ 403-8 (2018)/ 403-9 (2018)/ 403-10 (2018)/ 404-1/ 404-2/ 404-3/ 405-1/ 405-2/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de Pacto Global/ ODS 1/ ODS 3/ ODS 4/ ODS 5/ ODS 8/ ODS 10/ ODS 11/ ODS 16/ ODS 17.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

¿Por qué es importante para SQM?

Las operaciones de SQM se ubican cercanas a localidades con presencia de comunidades indígenas, y comunidades con vocación agrícola, portuaria o de entrega de servicios a la minería. Por la magnitud de sus operaciones, SQM tiene interacciones con las comunidades en sus áreas de influencias, lo cual genera expectativas que debe atender a través de sus planes de compromisos y gestión de comunidades.

Relación con los riesgos

» Una mala relación con las comunidades puede poner en riesgo la continuidad operacional de las faenas de SQM.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio.

» SQM cuenta con programas de relaciones con la comunidad, además de convenios y acuerdos de entendimiento con la mayoría de las comunidades presentes en el territorio, con quienes se relaciona a través de un trato directo, mesas de trabajo y otras instancias de relacionamiento.

» SQM mantiene compromisos con la comunidad proveniente de las RCA que deben ser reportados permanentemente.

Metas (mediano a largo plazo)

» Mantener y reforzar nuestra relación de forma permanente con las comunidades aledañas.

» Apoyar el desarrollo de las comunidades a través de programas que les entreguen herramientas, los cuales se basan en 4 pilares: Educación y Cultura, Desarrollo Social, Patrimonio Cultural e Histórico, y Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades.

» Participar en programas de desarrollo de las economías locales y del desarrollo sostenible de las comunidades vecinas.

» Ser reconocidos como aporte en la creación de valor social compartido, construyendo en conjunto con las comunidades un desarrollo sostenible y una buena calidad de vida.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

411-1/ 413-1/ 413-2/ Principios 1 y 2 de Pacto Global/ ODS 1/ ODS 2/ ODS 3/ ODS 4/ ODS 5/ ODS 6/ ODS 7/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 10/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13/ ODS 14/ ODS 15/ ODS 17/ Indicador de desempeño (cero conflictos sociales).

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

TRANSFORMACIÓN Y DESAFÍOS LABORALES

¿Por qué es importante para SQM?

En SQM tenemos el desafío de producir de manera sostenible, eficaz y adaptándonos permanentemente a las nuevas formas de operar, la innovación y la tecnología para seguir siendo líderes mundiales en la salud, alimentación y las energías renovables, fundamentales para enfrentar el Cambio Climático.

Relación con los riesgos

» En los últimos años se han producido cambios inesperados en la forma de operar y la cadena de suministro mundial, como una de las consecuencias de la pandemia, impulsando relaciones colaborativas y resilientes con trabajadores, proveedores críticos, y las comunidades. Donde, las relaciones entre cada una de las partes son fundamentales para asegurar la continuidad del negocio, entregando respuestas consistentes ante un escenario que presenta constantes incertidumbres.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio.

» Áreas encargadas de recursos humanos, cadena de abastecimiento y comunidades altamente especializadas.

» Plan de desarrollo de los trabajadores, retención, y cuidados de nuestro personal y su salud, políticas de inclusión.

» Programas de desarrollo de proveedores locales, para mejorar tiempos de traslado en el abastecimiento y generar capacidades y empleo en la zona, fortaleciendo una cadena de suministro local.

» Programas de relaciones con la comunidad, convenios y acuerdos de entendimiento con la mayoría de las comunidades presentes en el territorio, con quienes SQM se relaciona a través de un trato directo, mesas de trabajo y otras instancias de relacionamiento.

» SQM mantiene compromisos con la comunidad proveniente de las RCA que deben ser reportados permanentemente.

» Realización de evaluación de proveedores y cadena de suministros.

» Implementación de página web de proveedores de interacción directa.

Metas (mediano a largo plazo)

» Mantener y reforzar nuestra relación de forma permanente con las comunidades aledañas, fomentando programa de desarrollo de proveedores locales que cumplan con los niveles de exigencia de la industria.

» Mantener operaciones libres de accidentes, saludables y generar condiciones que faciliten la seguridad diaria de todos quienes trabajan. A la vez, potenciar una cultura del autocuidado y actuar responsablemente con otras personas que laboran en SQM.

» Fomentar el trabajo local, ofreciendo un ámbito de trabajo inclusivo y garantizando condiciones de trabajo seguro para todos.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-6/ 2-7/ 2-8/ 2-30/ 201-3/ 202-2/ 204-1/ 401-1/ 401-2/ 401-3/ 402-1/ 403-1 (2018)/ 403-2 (2018)/ 403-3 (2018)/ 403-4 (2018)/ 403-5 (2018)/ 403-6 (2018)/ 403-7 (2018)/ 403-8 (2018)/ 403-9 (2018)/ 403-10 (2018)/ 404-1/ 404-2/ 404-3/ 405-1/ 405-2/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ 413-1/ Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de Pacto Global/ ODS 1/ ODS 3/ ODS 4/ ODS 5/ ODS 6/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 10/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 16/ ODS 17.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

DESAFÍOS GLOBALES DE SALUD Y ALIMENTACIÓN

¿Por qué es importante para SQM?

La pandemia mundial afectó la salud de la población y la de nuestros trabajadores, colaboradores y cadena de suministro. Tuvimos que adaptarnos a una nueva forma de operar, manteniendo los resguardos necesarios. En SQM tenemos el desafío de producir de manera sostenible, eficaz y adaptándonos permanentemente a los nuevos códigos del mundo, la innovación y la tecnología para seguir siendo líderes mundiales en la salud, alimentación y las energías renovables, fundamentales para enfrentar el Cambio Climático.

Relación con los riesgos

» Afectación directa a la salud de nuestros empleados y colaboradores, y la comunidad cercana, continuidad operacional.

» Los mercados en los que operamos, nuestros clientes y nuestros proveedores, podrían tener un impacto negativo significativo en nuestros ingresos, rentabilidad y negocios.

» La innovación, tecnología y mejora continua, son fundamentales para mantener nuestra posición de liderazgo mundial, en industrias que son esenciales como la salud y la alimentación para enfrentar el cambio climático y la crisis climática.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Implementación de herramientas tecnológicas, para facilitar la adaptación del trabajo según sus características particulares de cada área.

» Tomamos un rol protagónico en la investigación, desarrollo y aplicación de tecnologías verdes, que generan un impacto relevante en la sostenibilidad de la producción.

» Asegurar la continuidad operacional, convirtiendo a SQM en el socio técnico especialista y preferido de sus clientes, donde ofrecemos desarrollo de nuevos productos, con características y niveles de calidad que empujen la frontera de lo desconocido, adelantándonos a los escenarios futuros.

» Continuar la relación empresa-cliente, adaptándonos a una nueva realidad como la interacción remota y exigencias del mercado, en temas de certificación, calidad y normas sanitarias.

» Gestión con clientes, optimizando la experiencia con la utilización de software de seguimiento y post venta.

» Creación de un sistema de gestión de innovación que tiene como objetivo sistematizar los esfuerzos realizados de la compañía para desarrollar competencias y habilidades que nos permitan encontrar soluciones que agreguen valor y generen impacto en el tiempo.

» Campañas preventivas y de identificación de casos positivos de forma temprana, para minimizar los contagios, dentro de la compañía y hacia las familias de los trabajadores y comunidad, implementación y reorganización de turnos de trabajo, aforos y home office.

» Ayuda a las comunidades según su necesidad con material médico, útiles de aseo, alimentación, entre otros.

Metas (mediano a largo plazo)

» Fomentar en la compañía la innovación con indicadores propios de gestión, a través de nueva área dedicada a relevar y seguir iniciativas de innovación, para mantener nuestro liderazgo mundial.

» Seguir gestionando nuestros clientes y cumplir con los altos estándares y certificaciones internacionales como: IRMA, ECOVADIS, Responsible Care, Normas ISO, entre otras.

» Cuidar la salud de nuestros trabajadores, colaboradores y nuestras comunidades.

» Apoyar a las comunidades cercanas a nuestras operaciones para que puedan superar las consecuencias de la pandemia, en ámbitos de la salud, reactivación económica y apoyo directo de las familias más necesitadas.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-6/ 403-3 (2018)/ 403-6 (2018)/ 411-1/ 413-1/ 413-2/ 416-1/ 416-2/ Principios 1, 2, 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 3/ ODS 7/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

¿Por qué es importante para SQM?

Es relevante para SQM ser un buen empleador y vecino, dar las condiciones necesarias para el trabajo y desarrollo de sus empleados y todos quienes conforman su cadena de suministro, clientes y respetar sus derechos humanos.

Las operaciones de SQM se ubican cercanas a localidades con presencia de comunidades indígenas, y comunidades con quienes interactúa, relación que se debe basar en la confianza y respeto de los derechos humanos y normativa nacional e internacional, además de la creación de valor social en conjunto.

Contamos con operaciones en varios países del mundo, integrada por trabajadores y trabajadoras, apoyada por proveedores que pertenecen a nuestra cadena de valor, impactamos nuestro medio ambiente y nos relacionamos con clientes y comunidades. Es necesario avanzar en el desarrollo de nuestra responsabilidad empresarial, y enriquecer nuestros compromisos éticos y legales, así como la creación de valor social compartido, el desarrollo sostenible a largo plazo, y la consolidación de una cultura corporativa de Debida Diligencia en derechos humanos en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Relación con los riesgos

» Vulneración directa por parte de la compañía a los derechos humanos relacionados con: el acceso al agua, con áreas ecológicamente sensibles, al relacionamiento con comunidades indígenas y su derecho a la consulta previa, los derechos laborales de grupos vulnerables, SQM y empresas relacionadas, las prácticas de gobierno corporativo.

» Una relación deficiente con las comunidades puede poner en riesgo la continuidad operacional de las faenas de SQM. La generación de hostilidades o no respeto de los derechos humanos, puede dañar a personas y traer aparejada sanciones nacionales e internacionales, además de problemas graves de reputación.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Desarrollo de una Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, cuyos pilares son la ética y el gobierno corporativo, los trabajadores, la cadena de valor, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y las comunidades.

» Desarrollo de una gestión de personas, proveedores y comunidades, por áreas especializada según el grupo de interés.

» Asegurar el cumplimiento de todas las leyes aplicables a cada jurisdicción relativas a condiciones de trabajo, salario, jornada laboral, seguridad laboral, remuneración justa, derecho de asociación, prohibición de trabajo infantil y trabajo forzado, entre otras. Con vistas a respetar y proteger los derechos laborales de nuestros trabajadores y trabajadoras.

» Área especializada en Salud y Seguridad Ocupacional.

» Plan de desarrollo de los trabajadores, retención y cuidados de nuestro personal en equidad e igualdad de género.

» Canal de Denuncias y Portal de Comunidades.

» Contar con programas de relaciones con la comunidad, además de convenios y acuerdos de entendimiento y compromisos por RCA con la mayoría de las comunidades presentes en el territorio, con quienes se relaciona a través de un trato directo, mesas de trabajo y otras instancias de relacionamiento.

» Establecer relaciones claras y justas y a extender nuestros compromisos de sostenibilidad, de buenas prácticas laborales y de derechos humanos con nuestra cadena de suministro con vistas a promover un abastecimiento responsable y sostenible.

» Aplicación de encuesta en DD.HH. a cadena de suministro, elaboración de Política de Abastecimiento Responsable y puesta en marcha de plataforma de seguimiento creada especialmente para este grupo.

Metas (mediano a largo plazo)

» Continuar con la difusión y capacitaciones de la Política de Sostenibilidad Ética y Derechos Humanos de forma permanente.

» Realización de controles de forma periódica para supervisar si la empresa cumple con su rol y respetar los derechos humanos, los que serán establecidos después del ejercicio de Debida Diligencia, basado en las mejores prácticas corporativas en materia de derechos humanos.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-30/ 201-3/ 401-1/ 401-2/ 401-3/ 402-1/ 403-1 (2018)/ 403-2 (2018)/ 403-3 (2018)/ 403-4 (2018)/ 403-5 (2018)/ 403-6 (2018)/ 403-7 (2018)/ 403-8 (2018)/ 403-9 (2018)/ 403-10 (2018)/ 404-1/ 404-2/ 404-3/ 405-2/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ 410-1/ 411-1/ 413-1/ 413-2/ Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de Pacto Global/ ODS 1/ ODS 3/ ODS 4/ ODS 5/ ODS 8/ ODS 10/ ODS 11/ ODS 16/ ODS 17.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA

¿Por qué es importante para SQM?

Es un recurso necesario para la producción de nuestros productos, nuestras operaciones se ubican en zonas de estrés hídrico, por lo que es fundamental su cuidado y gestión responsable. Es un recurso de interés para nuestras comunidades.

Relación con los riesgos

» Está considerado un riesgo estratégico en el marco de riesgo de cambio climático, SQM tiene un plan de seguimiento y controles para su mitigación y reducción.

» El agua es un recurso necesario para nuestra operación y se considera un recurso compartido con las comunidades cercanas en zonas de estrés hídrico.

» Metas de consumo.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Se realiza reporte a la autoridad de cumplimiento del consumo y uso, se desarrollan monitoreos y seguimientos de indicadores. Para algunas plantas hemos implementado el uso de agua tratada municipal y abastecimiento de agua salada.

» Generamos innovaciones en nuestras operaciones, para optimizar el uso del agua, reciclando o reutilizando el recurso hídrico.

» Realizamos actividades de concientización relacionadas al cuidado y uso responsable del agua y colaboramos con proyectos que ayudan al abastecimiento de agua en las comunidades.

Metas (mediano a largo plazo)

» Bajar nuestros consumos de agua fresca en 65% a 2040 (sobre la base BAU) y en 40% para todas sus operaciones a 2030. Esto sobre la base proyectada en 2020.

» Tener operaciones responsables y sostenibles, minimizando el uso de agua y contribuyendo al cuidado del medioambiente.

» Utilizar agua de mar en los nuevos proyectos asociados a nuestras operaciones en la Región de Tarapacá.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

303-1/ 303-2/ 303-3/ 303-4/ 303-5/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 1/ ODS 6/ ODS 12.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

¿Por qué es importante para SQM?

Generar procesos sostenibles, que consideran energías limpias y que a la vez sean innovadores lo que signifique una disminución en los costos en el largo plazo.

Relación con los riesgos

» Los clientes de la compañía tienen cada vez metas más exigentes en eficiencia energética, adicionalmente, los consumidores prefieren productos que sea sostenibles y orgánicos.

» Las industrias donde participa SQM tienen expectativas de tener cero emisiones de largo plazo.

» Existe un compromiso de la compañía y hemos comprometido certificaciones, para asegurar una producción sostenible de nuestros productos. Estamos trabajando para disminuir nuestra huella socioambiental previniendo y mitigando nuestros impactos respecto a las emisiones.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Impulsamos iniciativas que consideren el ahorro energético en todas las operaciones, el estado de las iniciativas de reducción, son revisadas en un Comité de Sostenibilidad cada 6 meses.

» Mediciones de forma permanente de la huella de carbono de los productos. Para poder hacer gestión interna, a la cual se le agrega el precio del carbono, para la elaboración de proyectos.

Metas (mediano a largo plazo)

» SQM se compromete a ser carbono neutral en todos sus productos a 2040 y en Litio, Cloruro de Potasio y Yodo a 2030, desde la cuna al cliente.

» SQM está comprometido con una operación responsable y sostenible, minimizando sus emisiones y contribuyendo al cuidado del medioambiente.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

302-1/ 302-2/ 302-3/ 302-4/ 305-1/ 305-2/ 305-3/ 305-4/ 305-5/ 305-7/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 7/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

EMISIONES AL AIRE

¿Por qué es importante para SQM?

El bienestar y salud de sus empleados y comunidad es fundamental para la compañía, al igual que generar puestos de trabajo en un entorno seguro.

Relación con los riesgos

» La salud y seguridad de los empleados y comunidad son un valor primordial de la compañía, mantenemos un control exhaustivo de los impactos a la salud de las personas. La generación de material MP10 en niveles alto pone en riesgo la salud de los empleados y los vecinos de las operaciones.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Monitoreo permanente de la calidad del aire en las localidades de María Elena y Tocopilla para mantener y mejorar nuestras emisiones actuales.

» Monitoreos con representatividad poblacional en calidad del aire de material particulado MP10 en María Elena, reporte a la autoridad, rendiciones de cuentas en el Reporte de Sostenibilidad.

Metas (mediano a largo plazo)

» Minimizar y medir sus emisiones de MP10, relacionadas con sus operaciones, María Elena y Tocopilla.

» En el marco del Plan de Descontaminación Atmosférico de Tocopilla, seguir cumpliendo los compromisos y ejecutando todas las medidas necesarias para mitigar las emisiones del Puerto de Tocopilla.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

305-7/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13.

BIODIVERSIDAD

¿Por qué es importante para SQM?

Nos ubicamos en zonas consideradas relevantes en términos de biodiversidad, el Salar de Atacama y Pampa del Tamarugal, son parte de un ecosistema relevante para avifauna y como patrimonio cultural de las comunidades de pueblos originarios que son nuestros vecinos.

Relación con los riesgos

» Nuestras operaciones se ubican en zonas desérticas cercanas a ecosistemas con un importante valor ecológico, que debemos conservar y no afectar con nuestras operaciones. Además, varios de estos ecosistemas tienen un valor patrimonial para las comunidades indígenas que habitan en el entorno, y que interactúan con la flora, fauna y recursos que ahí se encuentran.

» Nuestra operación mantiene compromisos de cumplimiento normativo asociado a esta materia a través de las licencias ambientales que podrían cambiar o ser de mayor exigencia.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Incorporamos de manera temprana variables medioambientales en el diseño de los proyectos, para así evitar, prevenir e implementar medidas de control y mitigación necesarias con un apropiado manejo de los residuos y emisiones.

» Hemos implementado sistemas de monitoreo de variables como la extracción de agua y salmuera en el Salar de Atacama, y su información es pública y en línea.

» Para Nueva Victoria y Coya Sur, también se cuenta con la información en línea, la cual es reportada directamente a las autoridades fiscalizadoras.

» Fomentamos el monitoreo participativo de las comunidades para variables en ecosistemas considerados de interés.

Metas (mediano a largo plazo)

» Fortalecer el entendimiento sobre los ecosistemas potenciando las mediciones internas y destinando fondos a investigaciones de terceros.

» Operar de forma armónica y procurando mantener bajo control los posibles impactos, que producto de nuestro actuar se pudieran generar, al medio ambiente y a las comunidades vecinas.

» Resguardar el uso y sostenibilidad de los recursos naturales e insumos productivos.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

304-1/ 304-2/ 304-3/ 304-4/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 15.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

CAMBIO CLIMÁTICO

¿Por qué es importante para SQM?

El cambio climático lo hemos identificado como riesgos estratégicos y oportunidad. Somos una compañía que extrae materia prima y que sus operaciones están en zonas sensibles al cambio climático. Chile es uno de los países con alta vulnerabilidad al cambio climático, según se expresa en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, que definió nueve criterios de vulnerabilidad asociados, donde Chile cumple con siete de ellos: áreas costeras a baja altura; zonas áridas y semi áridas, con cobertura forestal y expuestas al deterioro forestal; territorio susceptible a desastres naturales; áreas urbanas con problemas de contaminación atmosférica; ecosistemas montañosos, y zonas propensas a la sequía y la desertificación.

Relación con los riesgos

» El cambio climático es un riesgo estratégico relacionado con la disponibilidad de los recursos, la adaptación del negocio y la mitigación debido a los compromisos corporativos.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Iniciamos el levantamiento de riesgos por cambio climático.

» Medición de forma permanente de la Huella de Carbono de nuestros productos para cumplir con las metas que nos hemos propuesto.

» Gestión de residuos, reconociendo, contabilizando e implementando diversas iniciativas para reducir y reutilizar residuos industriales y domésticos en nuestras faenas productivas.

» Implementación de programas de reciclaje a las comunidades cercanas a las operaciones.

» Utilización de energías renovables en las operaciones.

Metas (mediano a largo plazo)

» Continuar con la participación en el grupo de trabajo por el ODS 13 en la Red de Pacto Global Chile.

» Disminución de emisiones en 60% al 2030 y llegar al carbono neutralidad de nuestros productos al 2040.

» Gestión y reducción de residuos en las operaciones de SQM, campañas de educación en reciclaje a trabajadores, ampliar estas iniciativas a las localidades cercanas a las operaciones.

» Nos evaluaremos en estándares internacionales que consideran riesgos derivados del cambio climático.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

201-2/ 305-1/ 305-2/ 305-3/ 305-4/ 305-5/ 305-6/ 305-7/ 306-1 (2020)/ 306-2 (2020)/ 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 7/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13/ ODS 17.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

¿Por qué es importante para SQM?

El cumplimiento ambiental es una base imprescindible para garantizar la continuidad operacional y responde a un compromiso mínimo con nuestra comunidad y otros grupos de interés.

Relación con los riesgos

» Incumplir con los compromisos establecidos en las RCA, puede producir un impacto negativo en el entorno o ecosistemas y multas o sanciones provocando impacto en los resultados y continuidad operacional.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Monitoreo permanente de la legislación aplicable y de su cumplimiento a través de cada área técnica.

» La compañía cuenta con un sistema de líneas de defensa para controlar y asegurar que se aplican los controles de cumplimiento normativo.

» Auditorías de certificación de sistemas de gestión ambiental, auditorías internas y externas de sostenibilidad y certificaciones de estándares de productos responsables.

» Reportes a la autoridad de los temas comprometidos en las RCA, como extracciones de agua, estado de los ecosistemas cercanos, entre otros.

Metas (mediano a largo plazo)

» Asegurar el cumplimiento de compromisos ambientales.

» Mantener su extensa red de monitoreos ambientales para impedir las desviaciones derivadas de los sistemas establecidos y aprobados en sus RCA.

» Ingresar todos los proyectos y ampliaciones a evaluación de impacto o declaración de impacto ambiental, cumpliendo con las consultas a las comunidades y las normas vigentes.

» Programas de auditorías externas al cumplimiento ambiental a todas nuestras operaciones al año 2022.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-27/ 413-1/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 16.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

GESTIÓN RESPONSABLE DEL NEGOCIO

¿Por qué es importante para SQM?

La eficiencia en los procesos y las operaciones es fundamental para SQM, ya que una parte de los procesos productivos son de desarrollo propio, para poder mantener la vanguardia en la industria. A esto se suma el ser percibido como una empresa responsable con su entorno y transparente en su actuar, en especial luego de la crisis reputacional vivida en 2009.

Relación con los riesgos

» Ser percibida como una empresa poco eficiente y poco confiable, así como aumentar la desconfianza de los inversionistas, pone en riesgo la operación de SQM y debilitar su posición de liderazgo en las diferentes industrias donde la compañía está presente.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Estrictas normas de Gobierno Corporativo.

» Departamento de Compliance con un programa de trabajo que considera auditorias, controles y capacitación de los empleados y directivos en materias de ética.

» Auto evaluación en Certificaciones como IRMA y CDP, además del trabajo permanente con Conducta Responsable y Ecovadis.

» Levantamiento y elaboración de encuestas para proveedores, para instalación en el mediano plazo de estándares en materia laboral, seguridad y derechos humanos.

» Monitoreo permanente de la legislación aplicable y de su cumplimiento a través de cada área técnica.

Metas (mediano a largo plazo)

» Ser considerada una empresa sostenible presente en industrias esenciales para el desarrollo humano.

» Ser reconocida como una empresa trasparente y no asociada a controversias.

» Realizar evaluación y certificaciones como IRMA, CDP, Conducta Responsable, Ecovadis y otras que respalden la gestión responsable del negocio en todos sus ámbitos.

» Elaboración de Política de Abastecimiento Responsable para empresas proveedoras para asegurar una cadena responsable de abastecimiento.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-23/ 2-24/ 2-25/ 2-26/ 2-27/ 2-9/ 2-10/ 2-11/ 2-12/ 2-13/ 2-14/ 2-15/ 2-16/ 2-17/ 2-18/ 201-1/ 205-1/ 205-2/ 205-3/ 206-1/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ 411-1/ 415-1/ 416-2/ 417-2/ 418-1/ Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 de Pacto Global/ OSD 16/ ODS 17.

RESPONSABILIDAD E INNOVACIÓN DE LOS PRODUCTOS

¿Por qué es importante para SQM?

SQM mantiene una importante posición competitiva en todos sus productos a nivel mundial y el de más bajo costo, nuestro esfuerzo apunta a entregar productos de alta calidad en forma oportuna, pero también a realizar significativas inversiones a fin de garantizar la disponibilidad de nuestros productos.

Relación con los riesgos

» Sostenibilidad de la producción y su relación con el medio ambiente y las comunidades, es un tema prioritario para los clientes que compran los productos de SQM, al ser partes de las industrias de punta como son las energías limpias, la electromovilidad, tecnológica, e industrias farmacéuticas, entre otros.

Como lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

» Realizamos constantes innovaciones para la producción de todos nuestros productos, y especialmente para el litio, para que éste sea cada vez más verde con importantes metas como la reducción en la extracción del agua y la salmuera, y reducción de emisiones en su proceso de producción.

Adicionalmente se hicieron en 2020 importantes esfuerzos para medir el ciclo de vida del litio.

Metas (mediano a largo plazo)

» SQM se compromete a ser carbono neutral en todos sus productos a 2040 y en Litio, Cloruro de Potasio y Yodo a 2030.

» Reducción del uso de salmuera en 50% al 2028.

» En los próximos años, ganar una reputación de confianza y credibilidad con nuestros principales stakeholders.

» Tener una marca que se asocie públicamente con industrias verdes del mundo.

Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-6/ 416-1/ 416-2/ 417-1/ 417-2/ Principios 1, 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 3/ ODS 7/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Responsabilidad del Negocio, Ética y Derechos Humanos

» CONTENIDOS 2-9/ 405-1

Directorio por Género y Rango Etario

Rango Etario	2022						2021					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Entre 30 y 40 años	1	16,7%	1	50,0%	2	25,0%	1	12,5%	0	0,0%	1	12,5%
Entre 41 y 50 años	2	33,3%	0	0,0%	2	25,0%	3	37,5%	0	0,0%	3	37,5%
Entre 51 y 60 años	1	16,7%	1	50,0%	2	25,0%	2	25,0%	0	0,0%	2	25,0%
Entre 61 y 70 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	0	0,0%	1	12,5%
Mayor de 70 años	2	33,3%	0	0,0%	2	25,0%	1	12,5%	0	0,0%	1	12,5%
Total	**6**	**75,0%**	**2**	**25,0%**	**8**	**100,0%**	**8**	**100,0%**	**0**	**0,0%**	**8**	**100,0%**

Directorio por Género y Antigüedad

Antigüedad	2022						2021					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menos de 3 años	3	50,0%	2	100,0%	5	62,5%	1	12,5%	0	0,0%	1	12,5%
Entre 3 y 6 años	1	16,7%	0	0,0%	1	12,5%	7	87,5%	0	0,0%	7	87,5%
Más de 6 y menos de 9 años	2	33,3%	0	0,0%	2	25,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Entre 9 y 12 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Más de 12 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	**6**	**75,0%**	**2**	**25,0%**	**8**	**100,0%**	**8**	**100,0%**	**0**	**0,0%**	**8**	**100,0%**

Directorio por Género y Nacionalidad

Nacionalidad	2022						2021					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Chilenos	3	50,0%	1	50,0%	4	50,0%	6	75,0%	0	0,0%	6	75,0%
Extranjeros	3	50,0%	1	50,0%	4	50,0%	2	25,0%	0	0,0%	2	25,0%
Total	**6**	**75,0%**	**2**	**25,0%**	**8**	**100,0%**	**8**	**100,0%**	**0**	**0,0%**	**8**	**100,0%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

Dotación de Personal

» CONTENIDOS 2-7/ 405-1

Personal Propio por Género y Tipo de Contrato

Género	2022			2021		
	Plazo Indefinido	Plazo Fijo	Total	Plazo Indefinido	Plazo Fijo	Total
Hombres	5.353	273	5.626	4..746	229	4.975
Mujeres	1.257	114	1.371	1.008	98	1.106
Total	**6.610**	**387**	**6.997**	**5.754**	**327**	**6.081**

Personal Propio por Región de Trabajo y Tipo de Contrato

Región de Trabajo	2022			2021		
	Plazo Indefinido	Plazo Fijo	Total	Plazo Indefinido	Plazo Fijo	Total
Región de Tarapacá	1.159	68	1.227	1.042	69	1.111
Región de Antofagasta	4.249	302	4.551	3.661	245	3.906
Región Metropolitana	707	14	721	606	9	615
Otras Regiones	34	0	34	39	0	39
Extranjero	461	3	464	406	4	410
Total	**6.610**	**387**	**6.997**	**5.754**	**327**	**6.081**

Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Tipo de Contrato 2022

Categorías Laborales	Género	Contrato Laboral		Total
		Plazo Indefinido	Plazo Fijo	
Alta Gerencia	Hombres	16	0	16
	Mujeres	2	0	2
Gerencia	Hombres	104	0	104
	Mujeres	18	0	18
Jefatura	Hombres	554	11	565
	Mujeres	126	1	127
Operario	Hombres	2.477	138	2.615
	Mujeres	193	37	230
Fuerza de Venta	Hombres	34	0	34
	Mujeres	38	1	39
Administrativo	Hombres	38	2	40
	Mujeres	74	7	81
Auxiliar	Hombres	6	0	6
	Mujeres	1	0	1
Otros Profesionales	Hombres	1.122	52	1.174
	Mujeres	692	56	748
Otros Técnicos	Hombres	1.002	70	1.072
	Mujeres	113	12	125
Sub Total	Hombres	5.353	273	5.626
	Mujeres	1.257	114	1.371
Total		**6.610**	**387**	**6.997**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					Total
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	
Alta Gerencia	Hombres	1	1	12	0	2	16
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Gerencia	Hombres	2	12	60	1	29	104
	Mujeres	0	3	14	0	1	18
Jefatura	Hombres	85	371	81	4	24	565
	Mujeres	8	64	32	2	21	127
Operario	Hombres	636	1.853	25	0	101	2.615
	Mujeres	37	178	0	0	15	230
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	2	0	32	34
	Mujeres	0	0	6	0	33	39
Administrativo	Hombres	7	22	6	0	5	40
	Mujeres	8	42	22	1	8	81
Auxiliar	Hombres	0	0	4	0	2	6
	Mujeres	0	0	0	0	1	1
Otros Profesionales	Hombres	146	708	227	13	80	1.174
	Mujeres	58	404	187	11	88	748
Otros Técnicos	Hombres	232	796	20	2	22	1.072
	Mujeres	7	97	21	0	0	125
Sub Total	Hombres	1.109	3.763	437	20	297	5.626
	Mujeres	118	788	284	14	167	1.371
Total		**1.227**	**4.551**	**721**	**34**	**464**	**6.997**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personal Propio por Categorías Laborales, Género, Región de Trabajo y Tipo de Contrato 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Tarapacá		Región de Antofagasta		Región Metropolitana		Otras Regiones		Extranjeros		Total
		Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	Indefinido	Plazo Fijo	
Alta Gerencia	Hombres	1	0	1	0	12	0	0	0	2	0	16
	Mujeres	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Gerencia	Hombres	2	0	12	0	60	0	1	0	29	0	104
	Mujeres	0	0	3	0	14	0	0	0	1	0	18
Jefatura	Hombres	84	1	361	10	81	0	4	0	24	0	565
	Mujeres	8	0	63	1	32	0	2	0	21	0	127
Operario	Hombres	608	28	1.744	109	25	0	0	0	100	1	2.615
	Mujeres	22	15	156	22	0	0	0	0	15	0	230
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	0	2	0	0	0	32	0	34
	Mujeres	0	0	0	0	6	0	0	0	32	1	39
Administrativo	Hombres	6	1	21	1	6	0	0	0	5	0	40
	Mujeres	7	1	39	3	19	3	1	0	8	0	81
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	4	0	0	0	2	0	6
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Otros Profesionales	Hombres	138	8	667	41	224	3	13	0	80	0	1.174
	Mujeres	57	1	356	48	181	6	11	0	87	1	748
Otros Técnicos	Hombres	220	12	738	58	20	0	2	0	22	0	1.072
	Mujeres	6	1	88	9	19	2	0	0	0	0	125
Sub Total	Hombres	1.059	50	3.544	219	434	3	20	0	296	1	5.626
	Mujeres	100	18	705	83	273	11	14	0	165	2	1.371
Total		**1.159**	**68**	**4.249**	**302**	**707**	**14**	**34**	**0**	**461**	**3**	**6.997**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personal Propio por Categorías Laborales y Género 2022

Categorías Laborales	Hombres	Mujeres	Totales
Alta Gerencia	16	2	18
Gerencia	104	18	122
Jefatura	565	127	692
Operario	2.615	230	2.845
Fuerza de Venta	34	39	73
Administrativo	40	81	121
Auxiliar	6	1	7
Otros Profesionales	1.174	748	1.922
Otros Técnicos	1.072	125	1.197
Total	**5.626**	**1.371**	**6.997**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personal Propio con Discapacidad por Categoría Laboral y Género 2022

Categorías Laborales	Hombres	Mujeres	Totales
Alta Gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	6	0	6
Operario	12	1	13
Fuerza de Venta	0	0	0
Administrativo	3	0	3
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	8	2	10
Otros Técnicos	10	0	10
Total	**39**	**3**	**42**

Personal Propio por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2022

Rango Etario	Género	Región de Tarapacá		Región de Antofagasta		Región Metropolitana		Otras Regiones		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 30 años	Hombres	108	78,26%	548	75,48%	85	55,56%	251	74,04%	992	14,18%
	Mujeres	30	21,74%	178	24,52%	68	44,44%	88	25,96%	364	5,20%
Entre 30 y 40 años	Hombres	240	85,71%	845	73,16%	239	65,66%	834	85,10%	2.158	30,84%
	Mujeres	40	14,29%	310	26,84%	125	34,34%	146	14,90%	621	8,88%
Entre 41 y 50 años	Hombres	153	92,73%	475	80,10%	137	72,49%	616	89,02%	1.381	19,74%
	Mujeres	12	7,27%	118	19,90%	52	27,51%	76	10,98%	258	3,69%
Entre 51 y 60 años	Hombres	90	96,77%	401	89,91%	75	73,53%	301	90,12%	867	12,39%
	Mujeres	3	3,23%	45	10,09%	27	26,47%	33	9,88%	108	1,54%
Entre 61 y 70 años	Hombres	18	100,00%	144	94,74%	12	66,67%	45	88,24%	219	3,13%
	Mujeres	0	0,00%	8	5,26%	6	33,33%	6	11,76%	20	0,29%
Mayor de 70 años	Hombres	0	0,00%	6	100,00%	2	100,00%	1	100,00%	9	0,12%
	Mujeres	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Sub Total	Hombres	609	87,75%	2.419	78,59%	550	66,43%	2.048	85,44%	5.626	80,40%
	Mujeres	85	12,25%	659	21,41%	278	33,57%	349	14,56%	1.371	19,60%
Total		**694**	**9,92%**	**3.078**	**43,99%**	**828**	**11,83%**	**2.397**	**34,26%**	**6.997**	**100,00%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personal Propio por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario													
		Menor de 30 años		Entre 30 y 40 años		Entre 41 y 50 años		Entre 51 y 60 años		Entre 61 y 70 años		Más de 70 años		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	Hombres	0	0,0%	0	0,0%	9	90,0%	7	87,5%	0	0,0%	0	0,0%	16	88,9%
	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	1	10,0%	1	12,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	11,1%
Gerencia	Hombres	1	100,0%	35	92,1%	36	80,0%	27	90,0%	5	62,5%	0	0,0%	104	85,2%
	Mujeres	0	0,0%	3	7,9%	9	20,0%	3	10,0%	3	37,5%	0	0,0%	18	14,8%
Jefatura	Hombres	30	78,9%	211	77,3%	183	81,7%	111	88,8%	29	93,5%	1	100,0%	565	81,6%
	Mujeres	8	21,1%	62	22,7%	41	18,3%	14	11,2%	2	6,5%	0	0,0%	127	18,4%
Operario	Hombres	483	86,1%	931	90,5%	625	94,4%	454	96,6%	117	99,2%	5	100,0%	2.615	91,9%
	Mujeres	78	13,9%	98	9,5%	37	5,6%	16	3,4%	1	0,8%	0	0,0%	230	8,1%
Fuerza de Venta	Hombres	3	37,5%	15	44,1%	7	46,7%	8	57,1%	1	50,0%	0	0,0%	34	46,6%
	Mujeres	5	62,5%	19	55,9%	8	53,3%	6	42,9%	1	50,0%	0	0,0%	39	53,4%
Administrativo	Hombres	12	48,0%	10	30,3%	7	22,6%	5	21,7%	5	62,5%	1	100,0%	40	33,1%
	Mujeres	13	52,0%	23	69,7%	24	77,4%	18	78,3%	3	37,5%	0	0,0%	81	66,9%
Auxiliar	Hombres	0	0,0%	2	66,7%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	6	85,7%
	Mujeres	0	0,0%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%
Otros Profesionales	Hombres	256	53,7%	509	58,0%	260	69,0%	115	76,7%	32	82,1%	2	100,0%	1.174	61,1%
	Mujeres	221	46,3%	368	42,0%	117	31,0%	35	23,3%	7	17,9%	0	0,0%	748	38,9%
Otros Técnicos	Hombres	207	84,1%	445	90,4%	252	92,3%	140	90,3%	28	90,3%	0	0,0%	1.072	89,6%
	Mujeres	39	15,9%	47	9,6%	21	7,7%	15	9,7%	3	9,7%	0	0,0%	125	10,4%
Sub Total	Hombres	992	73,2%	2.158	77,7%	1.381	84,3%	867	88,9%	219	91,6%	9	100,0%	5.626	80,4%
	Mujeres	364	26,8%	621	22,3%	258	15,7%	108	11,1%	20	8,4%	0	0,0%	1.371	19,6%
Total		**1.356**	**19,4%**	**2.779**	**39,7%**	**1.639**	**23,4%**	**975**	**13,9%**	**239**	**3,4%**	**9**	**0,1%**	**6.997**	**100,0%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personal Propio por Categoría Laboral, Género y Antigüedad Laboral 2022

Categorías Laborales	Género	Antigüedad Laboral											
		Menos de 3 años		Entre 3 y 6 años		Más de 6 y menos de 9 años		Entre 9 y 12 años		Más de 12 años		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	Hombres	1	100,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%	9	81,8%	16	88,9%
	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	18,2%	2	11,1%
Gerencia	Hombres	23	85,2%	25	83,3%	10	100,0%	9	90,0%	37	82,2%	104	85,2%
	Mujeres	4	14,8%	5	16,7%	0	0,0%	1	10,0%	8	17,8%	18	14,8%
Jefatura	Hombres	167	80,3%	140	83,8%	53	89,8%	77	79,4%	128	79,5%	565	81,6%
	Mujeres	41	19,7%	27	16,2%	6	10,2%	20	20,6%	33	20,5%	127	18,4%
Operario	Hombres	947	85,7%	747	93,6%	287	95,7%	330	98,8%	304	98,7%	2.615	91,9%
	Mujeres	158	14,3%	51	6,4%	13	4,3%	4	1,2%	4	1,3%	230	8,1%
Fuerza de Venta	Hombres	10	43,5%	10	45,5%	1	50,0%	6	66,7%	7	41,2%	34	46,6%
	Mujeres	13	56,5%	12	54,5%	1	50,0%	3	33,3%	10	58,8%	39	53,4%
Administrativo	Hombres	15	36,6%	11	30,6%	3	33,3%	2	16,7%	9	39,1%	40	33,1%
	Mujeres	26	63,4%	25	69,4%	6	66,7%	10	83,3%	14	60,9%	81	66,9%
Auxiliar	Hombres	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	3	100,0%	2	100,0%	6	85,7%
	Mujeres	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%
Otros Profesionales	Hombres	602	57,3%	300	64,1%	82	70,1%	98	66,2%	92	66,2%	1.174	61,1%
	Mujeres	448	42,7%	168	35,9%	35	29,9%	50	33,8%	47	33,8%	748	38,9%
Otros Técnicos	Hombres	360	87,8%	327	90,6%	119	91,5%	144	90,0%	122	89,7%	1.072	89,6%
	Mujeres	50	12,2%	34	9,4%	11	8,5%	16	10,0%	14	10,3%	125	10,4%
Sub Total	Hombres	2.125	74,2%	1.564	82,9%	555	88,5%	672	86,6%	710	84,3%	5.626	80,4%
	Mujeres	740	25,8%	323	17,1%	72	11,5%	104	13,4%	132	15,7%	1.371	19,6%
Total		**2.865**	**40,9%**	**1.887**	**27,0%**	**627**	**9,0%**	**776**	**11,1%**	**842**	**12,0%**	**6.997**	**100,0%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020. Rangos de antigüedad laboral según la norma NCG 461 emitida por la Comisión del Mercado Financiero.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personal Propio por Antigüedad Laboral y Género

Antigüedad Laboral	2022						2021					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menos de 1 año	1.070	71,8%	420	28,2%	1.490	21,3%	903	75,7%	290	24,3%	1.193	19,6%
Entre 1 y 3 años	1.499	77,3%	439	22,7%	1.938	27,7%	819	77,5%	238	22,5%	1.057	17,4%
Más de 3 y menos de 5 años	363	78,2%	101	21,8%	464	6,6%	692	79,2%	182	20,8%	874	14,4%
Entre 5 y 10 años	1.633	87,5%	234	12,5%	1.867	26,7%	1.461	87,3%	212	12,7%	1.673	27,5%
Más de 10 y menos de 20 años	759	85,2%	132	14,8%	891	12,7%	791	85,2%	137	14,8%	928	15,3%
Más de 20 años	302	87,0%	45	13,0%	347	5,0%	309	86,8%	47	13,2%	356	5,9%
Total	**5.626**	**80,4%**	**1.371**	**19,6%**	**6.997**	**100,0%**	**4.975**	**81,8%**	**1.106**	**18,2%**	**6.081**	**100,0%**

Nota: Rangos de antigüedad laboral definidos internamente por la compañía.

Personal Propio por Nacionalidad y Género 2022

Nacionalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Chileno/a	5.178	82,05%	1.133	17,95%	6.311	90,20%
Mexicano/a	115	74,19%	40	25,81%	155	2,22%
Venezolano/a	42	59,15%	29	40,85%	71	1,01%
Belga	31	46,27%	36	53,73%	67	0,96%
Boliviano/a	44	73,33%	16	26,67%	60	0,86%
Colombiano/a	44	80,00%	11	20,00%	55	0,79%
Español/a	33	64,71%	18	35,29%	51	0,73%
Chino/a	21	42,00%	29	58,00%	50	0,71%
Sudafricano/a	32	80,00%	8	20,00%	40	0,57%
Peruano/a	27	77,14%	8	22,86%	35	0,50%
Estadounidense	20	60,61%	13	39,39%	33	0,47%
Ecuatoriano/a	11	61,11%	7	38,89%	18	0,26%

Nacionalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Neerlandés	8	80,00%	2	20,00%	10	0,14%
Australiano/a	6	85,71%	1	14,29%	7	0,10%
Brasileño/a	3	42,86%	4	57,14%	7	0,10%
Coreano/a	2	33,33%	4	66,67%	6	0,09%
Italiano/a	2	40,00%	3	60,00%	5	0,07%
Japonesa	0	0,00%	5	100,00%	5	0,07%
Alemán	1	33,33%	2	66,67%	3	0,04%
Argentino	2	100,00%	0	0,00%	2	0,03%
Indio	2	100,00%	0	0,00%	2	0,03%
Cubana	0	0,00%	2	100,00%	2	0,03%
Paraguayo	1	100,00%	0	0,00%	1	0,01%
Marroquí	1	100,00%	0	0,00%	1	0,01%
Total	**5.626**	**80,40%**	**1.371**	**19,60%**	**6.997**	**100,00%**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Nuevas Contrataciones y Rotación

» CONTENIDO 401-1

Contrataciones

Personas que Ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral y Género 2022

Categorías Laborales	Hombres	Mujeres	Totales
Alta Gerencia	1	0	1
Gerencia	12	2	14
Jefatura	92	19	111
Operario	470	93	563
Fuerza de Venta	1	8	9
Administrativo	7	19	26
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	380	285	665
Otros Técnicos	213	35	248
Total	**1.176**	**461**	**1.637**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personas que Ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	1	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	8	4	0	0	0	12
	Mujeres	0	1	1	0	0	0	2
Jefatura	Hombres	12	38	29	9	4	0	92
	Mujeres	3	10	5	1	0	0	19
Operario	Hombres	191	189	69	20	1	0	470
	Mujeres	38	42	11	2	0	0	93
Fuerza de Venta	Hombres	0	1	0	0	0	0	1
	Mujeres	6	1	1	0	0	0	8
Administrativo	Hombres	6	1	0	0	0	0	7
	Mujeres	5	9	2	2	1	0	19
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	130	187	53	8	2	0	380
	Mujeres	129	119	31	5	1	0	285
Otros Técnicos	Hombres	90	92	23	7	1	0	213
	Mujeres	17	16	1	0	0	1	35
Sub Total	Hombres	429	516	179	44	8	0	1.176
	Mujeres	198	198	52	10	2	1	461
Total		**627**	**714**	**231**	**54**	**10**	**1**	**1.637**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	11%	0%	0%	0%	7%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	29%	13%	0%	0%	0%	13%
	Mujeres	0%	33%	11%	0%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	52%	19%	17%	9%	15%	0%	18%
	Mujeres	46%	18%	13%	8%	0%	0%	17%
Operario	Hombres	42%	21%	12%	5%	1%	0%	19%
	Mujeres	52%	50%	32%	14%	0%	0%	45%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	7%	0%	0%	0%	0%	3%
	Mujeres	120%	6%	14%	0%	0%	0%	22%
Administrativo	Hombres	67%	10%	0%	0%	0%	0%	21%
	Mujeres	40%	46%	10%	13%	33%	0%	27%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	60%	40%	22%	7%	7%	0%	36%
	Mujeres	70%	35%	29%	15%	15%	0%	43%
Otros Técnicos	Hombres	47%	22%	9%	5%	4%	0%	21%
	Mujeres	52%	37%	5%	0%	0%	100%	31%
Sub Total	Hombres	48%	25%	14%	5%	4%	0%	22%
	Mujeres	63%	35%	22%	10%	11%	100%	37%
Total		**52%**	**27%**	**15%**	**6%**	**5%**	**14%**	**25%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Rango Etario						
	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	0%	0%	10%	0%	0%	0%	6%
Gerencia	0%	29%	12%	0%	0%	0%	13%
Jefatura	51%	19%	16%	9%	14%	0%	18%
Operario	43%	24%	13%	5%	1%	0%	21%
Fuerza de Venta	75%	6%	7%	0%	0%	0%	13%
Administrativo	51%	33%	8%	10%	13%	0%	25%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	65%	38%	24%	9%	8%	0%	38%
Otros Técnicos	48%	23%	9%	5%	4%	100%	22%
Total	**52%**	**27%**	**15%**	**6%**	**5%**	**14%**	**25%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Región de Trabajo					
	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	0%	0%	8%	0%	0%	6%
Gerencia	0%	0%	15%	0%	15%	13%
Jefatura	18%	18%	20%	0%	10%	18%
Operario	21%	20%	0%	0%	40%	21%
Fuerza de Venta	0%	0%	15%	0%	13%	13%
Administrativo	28%	24%	30%	0%	23%	25%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	33%	40%	42%	0%	34%	38%
Otros Técnicos	24%	22%	26%	0%	15%	22%
Total	**23%**	**25%**	**33%**	**0%**	**27%**	**25%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	1	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	0	8	0	4	12
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Jefatura	Hombres	14	63	13	0	2	92
	Mujeres	2	8	7	0	2	19
Operario	Hombres	111	324	0	0	35	470
	Mujeres	23	61	0	0	9	93
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	0	1	1
	Mujeres	0	0	1	0	7	8
Administrativo	Hombres	2	3	0	0	2	7
	Mujeres	2	11	5	0	1	19
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	45	232	82	0	21	380
	Mujeres	15	162	75	0	33	285
Otros Técnicos	Hombres	51	157	3	0	2	213
	Mujeres	4	23	7	0	1	35
Sub Total	Hombres	223	779	107	0	67	1.176
	Mujeres	46	265	97	0	53	461
Total		**269**	**1.044**	**204**	**0**	**120**	**1.637**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	9%	0%	0%	7%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	0%	15%	0%	15%	13%
	Mujeres	0%	0%	15%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	17%	19%	18%	0%	9%	18%
	Mujeres	27%	14%	23%	0%	11%	17%
Operario	Hombres	18%	18%	0%	0%	35%	19%
	Mujeres	75%	37%	0%	0%	82%	45%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	0%	0%	0%	3%	3%
	Mujeres	0%	0%	18%	0%	23%	22%
Administrativo	Hombres	31%	14%	0%	0%	50%	21%
	Mujeres	25%	29%	33%	0%	11%	27%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	35%	36%	39%	0%	27%	36%
	Mujeres	28%	45%	45%	0%	42%	43%
Otros Técnicos	Hombres	23%	21%	15%	0%	10%	21%
	Mujeres	57%	26%	39%	0%	100%	31%
Sub Total	Hombres	21%	22%	29%	0%	23%	22%
	Mujeres	43%	37%	38%	0%	35%	37%
Total		**23%**	**25%**	**33%**	**0%**	**27%**	**25%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Ingresaron a la Compañía por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	71	296	41	0	21	429
	Mujeres	21	124	34	0	19	198
Entre 30 y 40 años	Hombres	92	341	45	0	38	516
	Mujeres	23	110	43	0	22	198
Entre 41 y 50 años	Hombres	47	108	18	0	6	179
	Mujeres	2	27	14	0	9	52
Entre 51 y 60 años	Hombres	11	28	3	0	2	44
	Mujeres	0	3	4	0	3	10
Entre 61 y 70 años	Hombres	2	6	0	0	0	8
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Más de 70 años	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	1	0	0	0	1
Subtotal	Hombres	223	779	107	0	67	1.176
	Mujeres	46	265	97	0	53	461
Total		**269**	**1.044**	**204**	**0**	**120**	**1.637**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Nuevas Contrataciones por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	52%	44%	69%	0%	75%	48%
	Mujeres	68%	60%	62%	0%	83%	63%
Entre 30 y 40 años	Hombres	23%	26%	28%	0%	25%	25%
	Mujeres	43%	33%	40%	0%	35%	35%
Entre 41 y 50 años	Hombres	15%	13%	20%	0%	9%	14%
	Mujeres	12%	23%	24%	0%	23%	22%
Entre 51 y 60 años	Hombres	6%	5%	6%	0%	6%	5%
	Mujeres	0%	7%	16%	0%	14%	10%
Entre 61 y 70 años	Hombres	7%	4%	0%	0%	0%	4%
	Mujeres	0%	0%	31%	0%	0%	11%
Más de 70 años	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Subtotal	Hombres	21%	22%	29%	0%	23%	22%
	Mujeres	43%	37%	38%	0%	35%	37%
Total		**23%**	**25%**	**33%**	**0%**	**27%**	**25%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Rotación Total

Personas que Dejaron la Compañía por Categorías Laborales y Género 2022

Categorías Laborales	Hombres	Mujeres	Totales
Alta Gerencia	3	0	3
Gerencia	5	2	7
Jefatura	51	13	64
Operario	182	24	206
Fuerza de Venta	5	3	8
Administrativo	2	6	8
Auxiliar	0	0	0
Otros Profesionales	116	99	215
Otros Técnicos	83	13	96
Total	**447**	**160**	**607**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personas que Dejaron la Compañía por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	0	1	0	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	1	2	2	0	0	5
	Mujeres	0	1	1	0	0	0	2
Jefatura	Hombres	1	22	19	8	1	0	51
	Mujeres	1	7	4	1	0	0	13
Operario	Hombres	50	90	36	4	2	0	182
	Mujeres	11	10	3	0	0	0	24
Fuerza de Venta	Hombres	0	2	2	0	0	1	5
	Mujeres	2	0	0	1	0	0	3
Administrativo	Hombres	0	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	4	2	0	0	0	0	6
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	19	60	28	9	0	0	116
	Mujeres	24	57	13	3	2	0	99
Otros Técnicos	Hombres	17	38	14	10	4	0	83
	Mujeres	4	7	0	1	0	1	13
Sub Total	Hombres	87	215	103	33	8	1	447
	Mujeres	46	84	21	6	2	1	160
Total		**133**	**299**	**124**	**39**	**10**	**2**	**607**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Etica y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	21%	0%	100%	0%	21%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	4%	6%	8%	0%	0%	5%
	Mujeres	0%	33%	11%	0%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	4%	11%	11%	8%	4%	0%	10%
	Mujeres	15%	13%	10%	8%	0%	0%	11%
Operario	Hombres	11%	10%	6%	1%	2%	0%	7%
	Mujeres	15%	12%	9%	0%	0%	0%	12%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	13%	27%	0%	0%	200%	14%
	Mujeres	40%	0%	0%	15%	0%	0%	8%
Administrativo	Hombres	0%	19%	0%	0%	0%	0%	6%
	Mujeres	32%	10%	0%	0%	0%	0%	8%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	9%	13%	11%	8%	0%	0%	11%
	Mujeres	13%	17%	12%	9%	31%	0%	15%
Otros Técnicos	Hombres	9%	9%	6%	7%	16%	0%	8%
	Mujeres	12%	16%	0%	7%	0%	100%	11%
Sub Total	Hombres	10%	11%	8%	4%	4%	14%	8%
	Mujeres	15%	15%	9%	6%	11%	100%	13%
Total		**11%**	**12%**	**8%**	**4%**	**5%**	**29%**	**9%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Rango Etario						
	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	0%	0%	20%	0%	100%	0%	18%
Gerencia	0%	6%	7%	7%	0%	0%	6%
Jefatura	7%	12%	11%	8%	4%	0%	10%
Operario	12%	10%	6%	1%	2%	0%	8%
Fuerza de Venta	25%	6%	14%	7%	0%	200%	11%
Administrativo	19%	13%	0%	0%	0%	0%	8%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	11%	15%	12%	8%	6%	0%	12%
Otros Técnicos	9%	10%	5%	7%	15%	100%	9%
Total	**11%**	**12%**	**8%**	**4%**	**5%**	**29%**	**9%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Dejaron la Compañía por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					Total
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	0	1	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	0	4	0	1	5
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Jefatura	Hombres	7	34	7	2	1	51
	Mujeres	1	5	7	0	0	13
Operario	Hombres	43	108	0	0	31	182
	Mujeres	5	18	0	0	1	24
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	1	4	5
	Mujeres	0	0	0	1	2	3
Administrativo	Hombres	0	1	1	0	0	2
	Mujeres	2	3	0	0	1	6
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	11	61	38	0	6	116
	Mujeres	8	48	29	1	13	99
Otros Técnicos	Hombres	29	51	3	0	0	83
	Mujeres	0	10	3	0	0	13
Sub Total	Hombres	90	255	55	3	44	447
	Mujeres	16	84	41	2	17	160
Total		**106**	**339**	**96**	**5**	**61**	**607**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					Total
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	18%	0%	67%	21%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	0%	8%	0%	4%	5%
	Mujeres	0%	0%	15%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	9%	10%	10%	40%	4%	10%
	Mujeres	13%	9%	23%	0%	0%	11%
Operario	Hombres	7%	6%	0%	0%	31%	7%
	Mujeres	16%	11%	0%	0%	9%	12%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	0%	0%	200%	12%	14%
	Mujeres	0%	0%	0%	200%	7%	8%
Administrativo	Hombres	0%	5%	67%	0%	0%	6%
	Mujeres	25%	8%	0%	0%	11%	8%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	8%	10%	18%	0%	8%	11%
	Mujeres	15%	13%	17%	8%	16%	15%
Otros Técnicos	Hombres	13%	7%	15%	0%	0%	8%
	Mujeres	0%	11%	17%	0%	0%	11%
Sub Total	Hombres	8%	7%	15%	14%	15%	8%
	Mujeres	15%	12%	16%	13%	11%	13%
Total		**9%**	**8%**	**15%**	**14%**	**14%**	**9%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Región de Trabajo					
	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	0%	0%	15%	0%	67%	18%
Gerencia	0%	0%	9%	0%	4%	6%
Jefatura	9%	10%	14%	31%	2%	10%
Operario	7%	7%	0%	0%	29%	8%
Fuerza de Venta	0%	0%	0%	200%	10%	11%
Administrativo	14%	7%	6%	0%	8%	8%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	10%	11%	18%	4%	12%	12%
Otros Técnicos	12%	7%	16%	0%	0%	9%
Total	**9%**	**8%**	**15%**	**14%**	**14%**	**9%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personas que Dejaron la Compañía por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	12	63	2	0	10	87
	Mujeres	3	31	5	1	6	46
Entre 30 y 40 años	Hombres	37	119	30	2	27	215
	Mujeres	10	43	25	0	6	84
Entre 41 y 50 años	Hombres	29	53	16	0	5	103
	Mujeres	3	7	8	0	3	21
Entre 51 y 60 años	Hombres	11	15	6	0	1	33
	Mujeres	0	2	1	1	2	6
Entre 61 y 70 años	Hombres	1	5	1	0	1	8
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Más de 70 años	Hombres	0	0	0	1	0	1
	Mujeres	0	1	0	0	0	1
Subtotal	Hombres	90	255	55	3	44	447
	Mujeres	16	84	41	2	17	160
Total		**106**	**339**	**96**	**5**	**61**	**607**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Total por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	9%	9%	3%	0%	36%	10%
	Mujeres	10%	15%	9%	100%	26%	15%
Entre 30 y 40 años	Hombres	9%	9%	19%	19%	18%	11%
	Mujeres	19%	13%	23%	0%	10%	15%
Entre 41 y 50 años	Hombres	9%	6%	18%	0%	7%	8%
	Mujeres	18%	6%	13%	0%	8%	9%
Entre 51 y 60 años	Hombres	6%	3%	12%	0%	3%	4%
	Mujeres	0%	5%	4%	50%	9%	6%
Entre 61 y 70 años	Hombres	3%	3%	10%	0%	22%	4%
	Mujeres	0%	0%	31%	0%	0%	11%
Más de 70 años	Hombres	0%	0%	0%	200%	0%	14%
	Mujeres	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Subtotal	Hombres	8%	7%	15%	14%	15%	8%
	Mujeres	15%	12%	16%	13%	11%	13%
Total		**9%**	**8%**	**15%**	**14%**	**14%**	**9%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Rotación Voluntaria

N° de Personas y Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Género 2022

Nacionalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	0	0%	0	0%	0	0%
Gerencia	3	3%	0	0%	3	3%
Jefatura	22	4%	8	7%	30	5%
Operario	79	3%	13	6%	92	3%
Fuerza de Venta	2	6%	1	3%	3	4%
Administrativo	2	6%	3	4%	5	5%
Auxiliar	0	0%	0	0%	0	0%
Otros Profesionales	74	7%	65	10%	139	8%
Otros Técnicos	39	4%	6	5%	45	4%
Total	**221**	**4%**	**96**	**8%**	**317**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Dejaron la Compañía de Forma Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	1	1	1	0	0	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	1	9	10	2	0	0	22
	Mujeres	1	6	1	0	0	0	8
Operario	Hombres	22	42	13	1	1	0	79
	Mujeres	7	4	2	0	0	0	13
Fuerza de Venta	Hombres	0	1	1	0	0	0	2
	Mujeres	1	0	0	0	0	0	1
Administrativo	Hombres	0	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	2	1	0	0	0	0	3
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	18	41	14	1	0	0	74
	Mujeres	20	36	9	0	0	0	65
Otros Técnicos	Hombres	9	21	7	2	0	0	39
	Mujeres	4	1	0	0	0	1	6
Sub Total	Hombres	50	117	46	7	1	0	221
	Mujeres	35	48	12	0	0	1	96
Total		**85**	**165**	**58**	**7**	**1**	**1**	**317**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	4%	3%	4%	0%	0%	3%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Jefatura	Hombres	4%	5%	6%	2%	0%	0%	4%
	Mujeres	15%	11%	3%	0%	0%	0%	7%
Operario	Hombres	5%	5%	2%	0%	1%	0%	3%
	Mujeres	10%	5%	6%	0%	0%	0%	6%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	7%	13%	0%	0%	0%	6%
	Mujeres	20%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Administrativo	Hombres	0%	19%	0%	0%	0%	0%	6%
	Mujeres	16%	5%	0%	0%	0%	0%	4%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	8%	9%	6%	1%	0%	0%	7%
	Mujeres	11%	11%	9%	0%	0%	0%	10%
Otros Técnicos	Hombres	5%	5%	3%	1%	0%	0%	4%
	Mujeres	12%	2%	0%	0%	0%	100%	5%
Sub Total	Hombres	6%	6%	4%	1%	1%	0%	4%
	Mujeres	11%	9%	5%	0%	0%	100%	8%
Total		**7%**	**6%**	**4%**	**1%**	**0%**	**14%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Rango Etario						
	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	0%	3%	2%	4%	0%	0%	3%
Jefatura	7%	6%	5%	2%	0%	0%	5%
Operario	6%	5%	2%	0%	1%	0%	3%
Fuerza de Venta	13%	3%	7%	0%	0%	0%	4%
Administrativo	9%	10%	0%	0%	0%	0%	5%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	9%	10%	7%	1%	0%	0%	8%
Otros Técnicos	6%	5%	3%	1%	0%	100%	4%
Total	**7%**	**6%**	**4%**	**1%**	**0,5%**	**14%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personas que Dejaron la Compañía de Forma Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					Total
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	
Alta Gerencia	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	0	2	0	1	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Jefatura	Hombres	3	12	6	0	1	22
	Mujeres	1	3	4	0	0	8
Operario	Hombres	24	44	0	0	11	79
	Mujeres	5	8	0	0	0	13
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	0	2	2
	Mujeres	0	0	0	0	1	1
Administrativo	Hombres	0	1	1	0	0	2
	Mujeres	1	1	0	0	1	3
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	6	38	27	0	3	74
	Mujeres	6	30	21	0	8	65
Otros Técnicos	Hombres	15	24	0	0	0	39
	Mujeres	0	4	2	0	0	6
Sub Total	Hombres	48	119	36	0	18	221
	Mujeres	13	46	27	0	10	96
Total		**61**	**165**	**63**	**0**	**28**	**317**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación de Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					Total
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	0%	4%	0%	4%	3%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Jefatura	Hombres	4%	4%	9%	0%	4%	4%
	Mujeres	13%	5%	13%	0%	0%	7%
Operario	Hombres	4%	2%	0%	0%	11%	3%
	Mujeres	16%	5%	0%	0%	0%	6%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	0%	0%	0%	6%	6%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	3%	3%
Administrativo	Hombres	0%	5%	67%	0%	0%	6%
	Mujeres	13%	3%	0%	0%	11%	4%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	5%	6%	13%	0%	4%	7%
	Mujeres	11%	8%	13%	0%	10%	10%
Otros Técnicos	Hombres	7%	3%	0%	0%	0%	4%
	Mujeres	0%	5%	11%	0%	0%	5%
Sub Total	Hombres	5%	3%	10%	0%	6%	4%
	Mujeres	12%	6%	11%	0%	7%	8%
Total		**5%**	**4%**	**10%**	**0%**	**6%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Región de Trabajo					
	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	0%	0%	3%	0%	4%	3%
Jefatura	4%	4%	10%	0%	2%	5%
Operario	4%	3%	0%	0%	10%	3%
Fuerza de Venta	0%	0%	0%	0%	5%	4%
Administrativo	7%	3%	6%	0%	8%	5%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	7%	7%	13%	0%	7%	8%
Otros Técnicos	6%	3%	5%	0%	0%	4%
Total	**5%**	**4%**	**10%**	**0%**	**6%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Dejaron la Compañía de Forma Voluntaria por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	9	37	2	0	2	50
	Mujeres	3	24	4	0	4	35
Entre 30 y 40 años	Hombres	22	60	22	0	13	117
	Mujeres	7	18	19	0	4	48
Entre 41 y 50 años	Hombres	15	18	10	0	3	46
	Mujeres	3	3	4	0	2	12
Entre 51 y 60 años	Hombres	2	3	2	0	0	7
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Entre 61 y 70 años	Hombres	0	1	0	0	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Más de 70 años	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	1	0	0	0	1
Subtotal	Hombres	48	119	36	0	18	221
	Mujeres	13	46	27	0	10	96
Total		**61**	**165**	**63**	**0**	**28**	**317**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación Voluntaria por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	7%	6%	3%	0%	7%	6%
	Mujeres	10%	12%	7%	0%	17%	11%
Entre 30 y 40 años	Hombres	5%	5%	14%	0%	9%	6%
	Mujeres	13%	5%	18%	0%	6%	9%
Entre 41 y 50 años	Hombres	5%	2%	11%	0%	4%	4%
	Mujeres	18%	3%	7%	0%	5%	5%
Entre 51 y 60 años	Hombres	1%	1%	4%	0%	0%	1%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 61 y 70 años	Hombres	0%	1%	0%	0%	0%	1%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Más de 70 años	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Subtotal	Hombres	5%	3%	10%	0%	6%	4%
	Mujeres	12%	6%	11%	0%	7%	8%
Total		**5%**	**4%**	**10%**	**0%**	**6%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación Voluntaria por Región de Trabajo y Rango Etario 2022

Región de Trabajo	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Región de Tarapacá	7%	6%	6%	1%	0%	0%	5%
Región de Antofagasta	7%	5%	2%	1%	1%	18%	4%
Región Metropolitana	5%	15%	9%	3%	0%	0%	10%
Otras Regiones	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Extranjeros	12%	8%	5%	0%	0%	0%	6%
Total	**7%**	**6%**	**4%**	**1%**	**0,5%**	**14%**	**5%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Rotación Dotación con Contrato a Plazo Indefinido

N° de Personas y Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Género 2022

Nacionalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta Gerencia	3	21%	0	0%	3	18%
Gerencia	5	5%	2	12%	7	6%
Jefatura	49	10%	13	11%	62	10%
Operario	151	6%	17	8%	168	6%
Fuerza de Venta	5	14%	3	8%	8	11%
Administrativo	2	6%	4	6%	6	6%
Auxiliar	0	0%	0	0%	0	0%
Otros Profesionales	104	10%	89	13%	193	11%
Otros Técnicos	68	7%	10	9%	78	7%
Total	**387**	**7%**	**138**	**11%**	**525**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Etica y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	0	1	0	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	1	2	2	0	0	5
	Mujeres	0	1	1	0	0	0	2
Jefatura	Hombres	1	21	18	8	1	0	49
	Mujeres	1	7	4	1	0	0	13
Operario	Hombres	37	79	29	4	2	0	151
	Mujeres	8	7	2	0	0	0	17
Fuerza de Venta	Hombres	0	2	2	0	0	1	5
	Mujeres	2	0	0	1	0	0	3
Administrativo	Hombres	0	2	0	0	0	0	2
	Mujeres	3	1	0	0	0	0	4
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	16	53	26	9	0	0	104
	Mujeres	16	56	12	3	2	0	89
Otros Técnicos	Hombres	14	29	13	8	4	0	68
	Mujeres	4	5	0	1	0	0	10
Sub Total	Hombres	68	187	92	31	8	1	387
	Mujeres	34	77	19	6	2	0	138
Total		**102**	**264**	**111**	**37**	**10**	**1**	**525**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Género	Rango Etario						
		Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	21%	0%	100%	0%	21%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	4%	6%	8%	0%	0%	5%
	Mujeres	0%	33%	11%	0%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	4%	11%	11%	8%	4%	0%	10%
	Mujeres	15%	13%	10%	8%	0%	0%	11%
Operario	Hombres	8%	9%	5%	1%	2%	0%	6%
	Mujeres	11%	8%	6%	0%	0%	0%	8%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	13%	27%	0%	0%	200%	14%
	Mujeres	40%	0%	0%	15%	0%	0%	8%
Administrativo	Hombres	0%	19%	0%	0%	0%	0%	6%
	Mujeres	24%	5%	0%	0%	0%	0%	6%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	7%	11%	11%	8%	0%	0%	10%
	Mujeres	9%	16%	11%	9%	31%	0%	13%
Otros Técnicos	Hombres	7%	7%	5%	6%	16%	0%	7%
	Mujeres	12%	11%	0%	7%	0%	0%	9%
Sub Total	Hombres	8%	9%	7%	4%	4%	14%	7%
	Mujeres	11%	14%	8%	6%	11%	0%	11%
Total		**8%**	**10%**	**7%**	**4%**	**5%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Rango Etario 2022

Categorías Laborales	Rango Etario						
	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Alta Gerencia	0%	0%	20%	0%	100%	0%	18%
Gerencia	0%	6%	7%	7%	0%	0%	6%
Jefatura	7%	11%	11%	8%	4%	0%	10%
Operario	9%	9%	5%	1%	2%	0%	6%
Fuerza de Venta	25%	6%	14%	7%	0%	200%	11%
Administrativo	14%	10%	0%	0%	0%	0%	6%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	8%	14%	11%	8%	6%	0%	11%
Otros Técnicos	8%	7%	5%	6%	15%	0%	7%
Total	**8%**	**10%**	**7%**	**4%**	**5%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Personas que Dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	Hombres	0	0	2	0	1	3
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Gerencia	Hombres	0	0	4	0	1	5
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Jefatura	Hombres	6	33	7	2	1	49
	Mujeres	1	5	7	0	0	13
Operario	Hombres	32	88	0	0	31	151
	Mujeres	3	13	0	0	1	17
Fuerza de Venta	Hombres	0	0	0	1	4	5
	Mujeres	0	0	0	1	2	3
Administrativo	Hombres	0	1	1	0	0	2
	Mujeres	1	2	0	0	1	4
Auxiliar	Hombres	0	0	0	0	0	0
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	Hombres	10	52	36	0	6	104
	Mujeres	8	39	28	1	13	89
Otros Técnicos	Hombres	23	42	3	0	0	68
	Mujeres	0	7	3	0	0	10
Sub Total	Hombres	71	216	53	3	44	387
	Mujeres	13	66	40	2	17	138
Total		**84**	**282**	**93**	**5**	**61**	**525**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	Hombres	0%	0%	18%	0%	67%	21%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerencia	Hombres	0%	0%	8%	0%	4%	5%
	Mujeres	0%	0%	15%	0%	0%	12%
Jefatura	Hombres	7%	10%	10%	40%	4%	10%
	Mujeres	13%	9%	23%	0%	0%	11%
Operario	Hombres	5%	5%	0%	0%	31%	6%
	Mujeres	10%	8%	0%	0%	9%	8%
Fuerza de Venta	Hombres	0%	0%	0%	200%	12%	14%
	Mujeres	0%	0%	0%	200%	7%	8%
Administrativo	Hombres	0%	5%	67%	0%	0%	6%
	Mujeres	13%	5%	0%	0%	11%	6%
Auxiliar	Hombres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	Hombres	8%	8%	17%	0%	8%	10%
	Mujeres	15%	11%	17%	8%	16%	13%
Otros Técnicos	Hombres	10%	6%	15%	0%	0%	7%
	Mujeres	0%	8%	17%	0%	0%	9%
Sub Total	Hombres	7%	6%	14%	14%	15%	7%
	Mujeres	12%	9%	16%	13%	11%	11%
Total		**7%**	**7%**	**15%**	**14%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2022

Categorías Laborales	Región de Trabajo					
	Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Alta Gerencia	0%	0%	15%	0%	67%	18%
Gerencia	0%	0%	9%	0%	4%	6%
Jefatura	8%	10%	14%	31%	2%	10%
Operario	5%	5%	0%	0%	29%	6%
Fuerza de Venta	0%	0%	0%	200%	10%	11%
Administrativo	7%	5%	6%	0%	8%	6%
Auxiliar	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otros Profesionales	10%	9%	17%	4%	12%	11%
Otros Técnicos	10%	6%	16%	0%	0%	7%
Total	**7%**	**7%**	**15%**	**14%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Personas que Dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	7	50	1	0	10	68
	Mujeres	1	21	5	1	6	34
Entre 30 y 40 años	Hombres	30	98	30	2	27	187
	Mujeres	10	37	24	0	6	77
Entre 41 y 50 años	Hombres	23	49	15	0	5	92
	Mujeres	2	6	8	0	3	19
Entre 51 y 60 años	Hombres	10	14	6	0	1	31
	Mujeres	0	2	1	1	2	6
Entre 61 y 70 años	Hombres	1	5	1	0	1	8
	Mujeres	0	0	2	0	0	2
Más de 70 años	Hombres	0	0	0	1	0	1
	Mujeres	0	0	0	0	0	0
Subtotal	Hombres	71	216	53	3	44	387
	Mujeres	13	66	40	2	17	138
Total		**84**	**282**	**93**	**5**	**61**	**525**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Rango Etario, Género y Región de Trabajo 2022

Rango Etario	Género	Región de Trabajo					
		Región de Tarapacá	Región de Antofagasta	Región Metropolitana	Otras Regiones	Extranjeros	Total
Menor de 30 años	Hombres	5%	7%	2%	0%	36%	8%
	Mujeres	3%	10%	9%	100%	26%	11%
Entre 30 y 40 años	Hombres	7%	7%	19%	19%	18%	9%
	Mujeres	19%	11%	23%	0%	10%	14%
Entre 41 y 50 años	Hombres	7%	6%	17%	0%	7%	7%
	Mujeres	12%	5%	13%	0%	8%	8%
Entre 51 y 60 años	Hombres	5%	3%	12%	0%	3%	4%
	Mujeres	0%	5%	4%	50%	9%	6%
Entre 61 y 70 años	Hombres	3%	3%	10%	0%	22%	4%
	Mujeres	0%	0%	31%	0%	0%	11%
Más de 70 años	Hombres	0%	0%	0%	200%	0%	14%
	Mujeres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Subtotal	Hombres	7%	6%	14%	14%	15%	7%
	Mujeres	12%	9%	16%	13%	11%	11%
Total		**7%**	**7%**	**15%**	**14%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en los rangos etarios. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

Tasa de Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido por Región de Trabajo y Rango Etario 2022

Región de Trabajo	Menor de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Más de 70 años	Total
Región de Tarapacá	5%	9%	8%	5%	3%	0%	7%
Región de Antofagasta	8%	8%	6%	3%	3%	0%	7%
Región Metropolitana	5%	20%	15%	9%	18%	0%	15%
Otras Regiones	67%	13%	0%	17%	0%	200%	14%
Extranjeros	31%	15%	7%	5%	13%	0%	14%
Total	**8%**	**10%**	**7%**	**4%**	**5%**	**14%**	**8%**

Nota: no hay comparación con periodos anteriores, debido a un cambio en las categorías laborales. Revisar Reporte de Sostenibilidad 2021 para ver información 2021 y 2020.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Capacitación

» CONTENIDO 404-1

Indicadores de Capacitación por Categoría Laboral y Género 2021

Categorías Laborales	Hombres			Mujeres			Compañía		
	Horas de Capacitación	N° de Trabajadores	Promedio de Horas de Capacitación	Horas de Capacitación	N° de Trabajadores	Promedio de Horas de Capacitación	Horas de Capacitación	N° de Trabajadores	Promedio de Horas de Capacitación
Rol General	56.388	3.505	16,1	6.650	490	13,6	63.038	3.995	15,8
Rol Supervisor	24.156	1.320	18,3	8.497	586	14,5	32.653	1.906	17,1
Rol Ejecutivo	1.709	112	15,3	514	24	21,4	2.223	136	16,3
Total	**82.253**	**4.937**	**16,7**	**15.661**	**1.100**	**14,2**	**97.914**	**6.037**	**16,2**

Nota: No considera trabajadores de Ajay.

Promedio de Horas de Formación Mujeres 2020, 2019 y 2018

Categorías Laborales	Horas Totales Capacitación Mujeres 2020	N° de Mujeres 2020	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2019	N° de Empleados 2019	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2018	N° de Empleados 2018	Indicador
Operador	3.561	109	32,7	6.325	102	62,0	1.688	82	20,6
Administrativo	809	69	11,7	500	72	6,9	998	66	15,1
Ejecutivo	531	18	29,5	476	21	22,7	242	21	11,5
Profesional	6.167	472	13,1	6.295	475	13,3	5.418	430	12,6
Técnicos	4.417	256	17,3	2.361	240	9,8	1.663	220	7,6
Totales	**15.485**	**924**	**16,8**	**15.957**	**910**	**17,5**	**10.009**	**819**	**12,2**

Nota: No considera trabajadores de Ajay.

Promedio de Horas de Formación por Empleados 2020, 2019 y 2018

Categorías Laborales	Horas Totales de Capacitación 2020	N° de Empleados 2020	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2019	N° de Empleados 2019	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2018	N° de Empleados 2018	Indicador
Operador	19.778	2.039	9,7	40.357	2.067	19,5	33.619	1.926	17,5
Administrativo	2.429	110	22,1	965	119	8,1	1.708	109	15,7
Ejecutivo	2.479	99	25,0	2.367	106	22,3	1.771	113	15,7
Profesional	21.185	1.569	13,5	26.109	1.623	16,1	21.631	1.498	14,4
Técnicos	18.727	1.575	11,9	21.806	1.650	13,2	24.727	1.522	16,2
Total	**64.598**	**5.392**	**12,0**	**91.604**	**5.565**	**16,5**	**83.456**	**5.168**	**16,1**

Nota: No considera trabajadores de Ajay.

Promedio de Horas de Formación Hombres 2020, 2019 y 2018

Categorías Laborales	Horas Totales Capacitación Hombres 2020	N° de Hombres 2020	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2019	N° de Empleados 2019	Indicador	Horas Totales de Capacitación 2018	N° de Empleados 2018	Indicador
Operador	16.217	1.930	8,4	34.032	1.965	17,3	31.931	1.844	17,3
Administrativo	1.620	41	39,5	465	47	9,9	710	43	16,5
Ejecutivo	1.948	81	24,0	1.891	85	22,2	1.529	92	16,6
Profesional	15.018	1.097	13,7	19.814	1.148	17,3	16.213	1.068	15,2
Técnicos	14.310	1.319	10,8	19.445	1.410	13,8	23.064	1.302	17,7
Total	**49.113**	**4.468**	**11,0**	**75.647**	**4.655**	**16,3**	**73.447**	**4.349**	**16,9**

Nota: No considera trabajadores de Ajay.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Política de Equidad y Brecha Salarial 2022

» CONTENIDO 405-2

Nuestra compañía está integrada por personas talentosas y con capacidades para contribuir al desarrollo de nuestras actividades. No contamos con planes o metas para reducir las inequidades salariales, no obstante, nuestra meta es otorgarles las oportunidades y condiciones necesarias para que cada uno de ellos pueda desarrollarse y aportar en un ambiente de cordialidad, igualdad, respeto y apertura. Con tal objetivo, en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, en nuestro Enfoque de Igualdad, Diversidad e Inclusión, hemos definido los siguientes ejes de desarrollo:

- Aseguramiento de no discriminación salarial, contratando, promoviendo y tomando decisiones de trabajo basadas en criterios objeticos relativos a las aptitudes de la persona para desempeñar el cargo.
- Desarrollo de actividades o programas dirigidos a públicos de interés que requieran perfeccionamiento o preparación.
- Reclutamiento ciego, evaluando postulantes según sus competencias y requerimientos para el cargo, sin discriminación de ningún tipo.

La brecha salarial presentada fue calculada con el salario bruto por hora de cada categoría laboral considerando los trabajadores vigentes al 31 de diciembre del 2022.

Las brechas informadas se deben principalmente a que la información representa a empresas del grupo con giros que son muy distintos entre sí, por ende, las funciones de sus dependientes y sus evaluaciones de cargo son distintas.

En el caso de los operarios, sus remuneraciones están establecidas en los convenios colectivos y son únicas por cargo para cada trabajador, sea hombre o mujer. Cada cargo tiene una remuneración diferente de acuerdo con su evaluación. Cabe mencionar que no existe discriminación de género, pero al agruparlos en una sola categoría muestra una brecha ya que las mujeres son un 8% del total de la fuerza laboral de los operarios.

Por otra parte, cumplimos la brecha de género que se mide en el proceso de certificación de la NCH3262.

Brecha Salarial por Categoría Laboral, Media y Mediana

Categorías Laborales	Brecha por Media Salarial	Brecha por Mediana Salarial
Alta Gerencia	57%	70%
Gerencia	94%	113%
Jefatura	97%	103%
Operario	85%	85%
Fuerza de Venta	70%	63%
Administrativo	101%	96%
Auxiliar	N/A	N/A
Otros Profesionales	84%	85%
Otros Técnicos	78%	79%
Nivel Compañía	**98%**	**104%**

Nota: no incluye a la dotación de nuestras filiales en el extranjero ni de Ajay.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Seguridad, un Valor Compañía

» CONTENIDOS 403-9 (2018)/ 403-10 (2018)

La información presentada ha sido compilada por los informes de investigación de incidentes (reportes ZYGHT), bases de personal Meta4 de recursos humanos y con los compilados estadísticos de los formularios E-200 para personal contratista, entre otros.

Tasa de Fatalidad

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de Fatalidades	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	0	0	0	0	0
	N° de Fatalidades Totales		0	0	0	0	0
	Tasa de Fatalidad		**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de Fatalidades	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	0	0	0	0	0
	N° de Fatalidades Totales		0	0	0	0	0
	Tasa de Fatalidad		**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de Fatalidades	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	0	0	0	0	0
	N° de Fatalidades Totales		0	0	0	0	0
	Tasa de Fatalidad		**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	1	0	0	1	0
	N° de Lesiones Totales		1	0	0	1	0
	Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias		**0,08**	**0,0**	**0,0**	**0,10**	**0,0**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	1	3	0	2	0
	N° de Lesiones Totales		1	3	0	2	0
	Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias		**0,05**	**0,20**	**0,0**	**0,18**	**0,0**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias	Mujeres	0	0	0	0	0
		Hombres	0	3	0	3	0
	N° de Lesiones Totales		2	3	0	3	0
	Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias		**0,06**	**0,12**	**0,0**	**0,14**	**0,0**

Nota 1: Factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

Nota 2: Las lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias consideradas en el cálculo corresponden a aquellas lesiones en la que el trabajador no puede recuperarse o las que el trabajador no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente en un plazo de 6 meses.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP)	Mujeres	1	1	2	1	2
		Hombres	18	9	11	16	5
	N° de accidentes laborales totales (CTP)		19	10	13	17	7
	Tasa de Frecuencia		**1,53**	**0,92**	**1,18**	**1,62**	**0,71**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP)	Mujeres	0	1	2	1	0
		Hombres	4	14	3	8	7
	N° de accidentes laborales totales (CTP)		4	15	5	9	7
	Tasa de Frecuencia		**0,21**	**1,01**	**0,42**	**0,80**	**0,66**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP)	Mujeres	1	2	4	2	2
		Hombres	22	23	14	24	12
	N° de accidentes laborales totales (CTP)		23	25	18	26	14
	Tasa de Frecuencia		**0,73**	**0,97**	**0,78**	**1,20**	**0,69**

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. CTP: con tiempo perdido.

Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de accidentes registrables	Mujeres	1	3	3	1	2
		Hombres	18	9	14	21	10
	N° de accidentes registrables totales		19	12	17	22	12
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**1,53**	**1,10**	**1,54**	**2,09**	**1,23**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de accidentes registrables	Mujeres	0	1	2	1	0
		Hombres	5	22	3	9	11
	N° de accidentes registrables totales		5	23	5	10	11
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**0,26**	**1,55**	**0,42**	**0,89**	**1,04**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de accidentes registrables	Mujeres	1	4	5	2	2
		Hombres	23	31	17	30	21
	N° de accidentes registrables totales		24	35	22	32	23
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**0,76**	**1,36**	**0,96**	**1,47**	**1,13**

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de accidentes registrables	Mujeres	1	3	3	1	2
		Hombres	18	9	14	21	10
	N° de accidentes registrables totales		19	12	17	22	12
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**0,31**	**0,22**	**0,31**	**0,42**	**0,25**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de accidentes registrables	Mujeres	0	1	2	1	0
		Hombres	5	22	3	9	11
	N° de accidentes registrables totales		5	23	5	10	11
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**0,05**	**0,31**	**0,08**	**0,18**	**0,21**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de accidentes registrables	Mujeres	1	4	5	2	2
		Hombres	23	31	17	30	21
	N° de accidentes registrables totales		24	35	22	32	23
	Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables		**0,15**	**0,27**	**0,19**	**0,29**	**0,23**

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

Tasa de Gravedad

		Género	2022	2021	2020	2019	2018
Personal Propio	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	2.083.978	1.659.963	1.579.028	1.421.964	1.179.341
		Hombres	10.322.065	9.200.348	9.459.392	9.092.275	8.615.031
	Horas Trabajadas Anuales Totales		12.406.042	10.860.311	11.038.420	10.514.239	9.794.372
	N° de días perdidos	Mujeres	2	37	30	5	3
		Hombres	791	377	361	1.177	526
	N° de días perdidos totales		793	414	391	1.182	529
	Tasa de Gravedad		**63,92**	**38,12**	**35,42**	**112,42**	**54,01**
Contratistas	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	1.707.153	1.696.565	1.484.277	1.123.127	1.033.533
		Hombres	17.478.677	13.097.195	10.468.424	10.112.316	9.575.788
	Horas Trabajadas Anuales Totales		19.185.830	14.793.760	11.952.701	11.235.443	10.609.321
	N° de días perdidos	Mujeres	0	3	7	3	0
		Hombres	376	650	174	195	430
	N° de días perdidos totales		376	653	181	198	430
	Tasa de Gravedad		**19,60**	**44,14**	**15,14**	**17,62**	**40,53**
Total	Horas Trabajadas Anuales	Mujeres	3.791.130	3.356.528	3.063.305	2.545.091	2.212.874
		Hombres	27.800.742	22.297.543	19.927.816	19.204.591	18.190.819
	Horas Trabajadas Anuales Totales		31.591.872	25.654.071	22.991.121	21.749.682	20.403.693
	N° de días perdidos	Mujeres	2	40	37	8	3
		Hombres	1.167	1.027	535	1.372	956
	N° de días perdidos totales		1.169	1..067	572	1.380	959
	Tasa de Gravedad		**37,00**	**41,59**	**24,88**	**63,45**	**47,00**

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Exposición a Agentes Contaminantes

Agentes Contaminantes						
Operaciones/ Personal Propio	Sílice	Ruido	TMERT	RUV	Humos de soldadura	SO_2
Antofagasta	-	19	290	123	-	-
Coya Sur	-	435	521	710	21	0
Nueva Victoria	116	342	0	530	11	113
Pedro de Valdivia	-	119	127	129	4	135
Salar de Atacama	18	240	600	1.100	10	-
Planta Química de Litio Carmen	-	90	200	400	4	-
Tocopilla	-	74	156	213	10	-
Total	**134**	**1.319**	**1.894**	**3.205**	**60**	**248**
Operaciones/ Contratistas						
Antofagasta	-	-	-	-	-	-
Coya Sur	0	50	185	18	7	0
Nueva Victoria	7	47	0	420	5	0
Pedro de Valdivia	-	16	18	20	2	-
Salar de Atacama	-	158	157	173	-	-
Planta Química de Litio Carmen	6	193	114	210	3	-
Tocopilla	-	53	92	102	12	-
Total	**13**	**517**	**566**	**943**	**29**	**0**

TMERT: Trastornos Musculoesquelético de la Extremidades Relacionadas con el Trabajo.

RUV: Radiación Ultra V.

SO_2: Dióxido de Azufre.

Nota: Información bajo la legislación chilena. No contempla a trabajadores de empresas contratistas con contratos spot.

Índice de Eventos de Seguridad de Procesos

Año	N° de Incidentes	Puntuación Total de la Gravedad	H.H. Año	Tasa Total de Incidentes de Seguridad de Procesos (PSTIR)*/	Tasa de Gravedad de Incidentes de Seguridad de Procesos (PSISR)**/
2022	4	4	31.591.872	0,13	0,13
2021	6	105	25.654.071	0,23	4,09
2020	1	8	22.991.121	0,04	0,35
2019	5	254	21.749.682	0,23	11,68
2018	2	27	20.403.693	0,10	1,32

Nota: Factor de cálculo por 1.000.000.

*/ La tasa total de incidentes de seguridad del proceso (PSTIR), se define como el recuento acumulativo (anual) de incidentes normalizados por horas hombre, se calcula como el PSIC multiplicado por 1.000.000 y dividido por el total de horas anuales trabajadas por empleados, contratistas y subcontratistas.

**/ La tasa de gravedad de incidentes de seguridad de procesos (PSISR), que se define como la tasa acumulada (anual) ponderada por la gravedad de incidentes de seguridad de procesos, se calcula como la puntuación de gravedad total para todos los incidentes de seguridad de procesos multiplicada por 1.000.000 y dividida por el total de horas anuales trabajadas por empleados, contratistas y subcontratistas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Cadena de Valor y Sostenibilidad

» CONTENIDOS 2-6/ 204-1

Compras por País 2022

País	Monto en US$
Alemania	7.966.618
Algeria	72.276
Argentina	310.009
Australia	244.584.776
Austria	1.453.595
Bélgica	105.842.048
Bolivia	307.384
Brasil	12.307.173
Canadá	514.629
Chile	2.627.094.546
China	125.155.199
Chipre	162.836
Colombia	4.320.465
Corea del Sur	5.435.501
Costa Rica	3.817
Dinamarca	623.102
Ecuador	8.464.941
Egipto	4.048.416

País	Monto en US$
Emiratos Árabes Unidos	1.307.484
Eslovenia	7.843
España	23.288.951
Estados Unidos	70.283.610
Etiopía	5.051
Finlandia	54.214
Francia	1.478.629
Grecia	1.189.020
Honduras	2.142
Hong Kong	1.853.096
Hungría	293
India	751.333
Irlanda	276.788
Islas Marshall	711.976
Israel	7.915.482
Italia	1.636.124
Japón	4.042.282
Jordania	1.500

País	Monto en US$
Letonia	650.380
Líbano	2.100
Libia	1.120
Lituania	190.990
Luxemburgo	25.956
Malasia	45.051
Marruecos	4.767.338
México	153.906.560
Noruega	937.975
Nueva Zelanda	1.464
Omán	7.000
Países Bajos	27.261.220
Pakistán	35.423
Panamá	252.289
Paraguay	4.155
Perú	3.648.832
Polonia	3.410.998
Portugal	89.081

País	Monto en US$
Reino Unido	8.167.489
República Checa	2.181.056
Rusia	4.611.413
Senegal	5.380
Singapur	76.630.777
Sri Lanka	28.800
Sudáfrica	38.648.675
Suecia	3.511.994
Suiza	12.747.960
Tailandia	413.377
Taiwán	8.345.448
Turquía	572.189
Ucrania	18.470
Uruguay	500
Vietnam	55.656
Total	**3.614.650.265**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Llamara

» CONTENIDO 304-2

Como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad en el Salar de Llamara desarrollamos un completo plan de seguimiento ambiental que se viene desarrollando desde las primeras aprobaciones ambientales asociadas a nuestra operación de Nueva Victoria, ampliado y robustecido a partir de la implementación del proyecto Pampa Hermosa en 2010. En el año 2013, el Salar de Llamara fue incorporado a la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, por ser considerado sitio prioritario en la estrategia regional de biodiversidad, por la presencia de un bosque nativo de tamarugos y de puquíos con formaciones bacterianas. Nuestro plan de seguimiento ambiental contempla las siguientes actividades:

Monitoreo de Tamarugos y Vegetación en Llamara

El monitoreo sobre vitalidad de los tamarugos se realiza cada año en el mes de noviembre, período de máxima expresión de vitalidad. Para el monitoreo se usa información de terreno e imágenes satelitales de alta resolución (Quickbird, WorldView 2, WorldView 3 o Geoeye).

El monitoreo periódico en terreno registra una serie de mediciones de variables fisiológicas a un grupo de tamarugos representativos del bosque.

Entre las variables medidas destacan:

- Potencial hídrico foliar.
- Resistencia estomática.
- Discriminación isotópica de carbono 13.
- Enriquecimiento con oxígeno 18.

Estas mediciones permiten analizar el estado hídrico de los tamarugos, también se realiza un monitoreo de formaciones vegetales de matorrales de retama y praderas hidromorfas que busca conocer y evaluar el estado de estas formaciones a través de medición de las variables como: porcentaje de copa verde, vigor y fenología, en la vegetación del sector de los Puquios de Llamara.

Monitoreo de Biota Acuática y Agua Superficial en Llamara

Realizamos de forma semestral un monitoreo de biota acuática y del agua superficial en los Puquios de Llamara, que busca controlar y adelantarnos a efectos no previstos. Las variables controladas en el seguimiento de la biota acuática son:

- Composición del fitoplancton y fitobentos.
- Diversidad del zooplancton y bentos.
- Desarrollo y estado de macrófitas.

Medida de Mitigación para Sistema Hídrico de los Puquios de Llamara

Para mitigar los efectos del descenso del nivel freático en el acuífero de Llamara asociado al bombeo de agua, existe una medida de mitigación del tipo “barrera hidráulica,” a unos 8 km al norte de los Puquios la que reintegra agua, lo que permite mantener los niveles y calidad química del agua en rangos normales para el adecuado desarrollo de los sistemas bióticos en los Puquios.

Adicionalmente, SQM durante el 2022, continuó desarrollando estudios respecto a los puquios y su biota, los que han sido liderados por equipos profesionales de organismos e instituciones de excelencia tanto nacionales como internacionales, como la Universidad Católica del Norte y la Universidad de Miami.

Plan de Seguimiento Ambiental Hidrogeológico

Con este monitoreo, observamos entre otras las mediciones mensuales del nivel del acuífero, calidad química y mediciones del volumen y caudal de extracción de los pozos de agua. Este plan nos permite confirmar la predicción de impacto durante la operación del proyecto y es un instrumento para la activación del Plan de Alerta Temprana.

Plan de Manejo Ambiental de Tamarugos

Continuamos con el Plan de Manejo Ambiental de Tamarugos, el cual se inició hace 7 años con el Programa de Plantación, en la Región de Tarapacá comuna de Pozo Almonte, donde se han plantado más de 5.522 tamarugos en sector Bellavista y alrededor de 247 en el sector de Llamara.

Durante el período se ha mantenido su monitoreo, supervisión y riego, logrando ejemplares con una buena vitalidad, a pesar de las dificultades que presenta esta especie en su primera etapa. Cabe mencionar que entre diciembre de 2020 y enero 2021 se concretó la plantación de 1.000 árboles de tamarugo adicionales, para que sean parte del programa.

La información y conocimiento generados por estas actividades y estudios complementan el programa de educación ambiental que se realiza junto a Corporación Nacional Forestal, CONAF en la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal.

Dentro del plan de conservación y manejo del Tamarugo (Prosopis tamarugo), como empresa continuamos en convenios de colaboración con los ganaderos de la Pampa del Tamarugal, con la “Asociación Indígena Aymara Campesina Pampa del Tamarugal” quienes poseen alrededor de 4.500 cabezas de ganado caprino y ovino.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Las principales iniciativas de colaboración desde el 2019 a la fecha son:

- Realización de operativos veterinarios, donde se realiza asistencia con equipos de veterinarios para el manejo sanitario de los animales, principalmente para prevenir enfermedades infecciosas, curaciones de heridas, tratamiento de parásitos gastrointestinales, así como también la administración de vitaminas B12.
- Entrega de botiquín "Kit Veterinario" para que los ganaderos atiendan su ganado, con asistencia remota de ser necesario.
- Realización de capacitaciones en el Kit Veterinario "Uso y Manejo de Medicamentos en el Ganado".
- Entrega de alimento complementario, donde a la fecha se ha realizado un aporte a la Asociación de 4.000 sacos de 25 kilos con pellets de alfalfa (100 toneladas).
- Entrega de maquinarias, donde se entregaron 4 chipeadoras marca Kosner de 15 HP para poder generar un mayor alimento complementario para el ganado.
- Ejecución del proyecto "Centro Productivo de Alfalfa", ubicado dentro de la Reserva Pampa del Tamarugal, con el objetivo de complementar forraje para el ganado. El proyecto innovador contempla producir una superficie de 30 hectáreas con la implementación de cinta de riego subterránea para mejorar la eficiencia del recurso hídrico junto la automatización del sistema de riego. A la fecha se tiene plena producción de 10 hectáreas con un total de 3.200 fardos producidos (de 25 a 30 kg cada fardo).
- Entrega de maquinaria agrícola; Tractor Massey Ferguson de 95 hp, segadora, hiladora, enfardadora, fumigadora, coloso.
- Plantación de 500 árboles; Tamarugos y Churquis, esta última especie escasa en la actualidad en la Pampa del Tamarugal, los que servirán como cortaviento natural a las 30 hectáreas productivas.

Además, estamos iniciando las labores agrícolas de mejoramiento del suelo y enterrado de cintas de riego para la habilitación de las 20 nuevas hectáreas.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Atacama

» CONTENIDO 304-2

Uno de los compromisos establecidos en la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) para el Estudio de Impacto Ambiental del proyecto "Cambios y Mejoras de la Operación Minera en el Salar de Atacama", es la implementación de un Plan de Seguimiento Ambiental, que tiene como objetivo evaluar el estado de los sistemas del Salar de Atacama en el tiempo.

Este Plan de Seguimiento considera:

- Mediciones de niveles y calidad fisicoquímica de las aguas, distribuidas en pozos someros, pozos profundos, reglillas de nivel de lagunas y estaciones de aforos.
- Mediciones de variables meteorológicas, a través de dos estaciones: Estación Chaxa y Estación KCl.

Estamos cercanos a ecosistemas con un importante valor ecológico en algunos sectores, donde hemos implementado un Plan de Seguimiento Ambiental Biótico, PSAB, seguimiento de variables relevantes para verificar el estado de la vegetación, flora, fauna y vida acuática en los ecosistemas a proteger.

Este monitoreo controla un conjunto de variables, utilizando mediciones directas en terreno y el análisis de imágenes satelitales de alta resolución (multiespectral y pancromática).

Las variables que conforman el monitoreo biótico en el Salar de Atacama son:

- Vegetación con 99 puntos de monitoreo en el borde Este del Salar de Atacama.
- 75 parcelas de registro de flora, distribuidas en 7 transectos a lo largo del borde Este del Salar de Atacama.
- 18 estaciones de muestreo fauna de tipo: avifauna, mamíferos, reptiles.
- 18 puntos de muestreo de humedad de suelo, caracterización de suelo.
- 25 estaciones de muestreo vida acuática en el Sistema Lacustre de Soncor, Aguas de Quelana y Peine.
- Censos de avifauna en los sistemas lacustre de Soncor y Peine.

Plan de Seguimiento Ambiental Hidrogeológico permanente con 225 puntos de monitoreo del acuífero del Salar de Atacama

Contamos con un Plan de Seguimiento Ambiental Hidrogeológico, para mantener el control sobre las variables hidrogeológicas relevantes de las zonas ambientalmente sensibles, una amplia red de seguimiento de 225 puntos que considera:

- 112 pozos someros.
- 84 pozos profundos.
- 5 pozos bombeo agua dulce.
- 18 reglillas, agua superficial.
- 4 aforos agua superficial.
- 2 estaciones meteorológicas.

Además, contamos con 48 puntos de medición continua de niveles, los que cuentan con telemetría reportando la información en línea a la Superintendencia de Medio Ambiente.

Actualmente, los resultados del Plan de Seguimiento Ambiental se encuentran disponibles en www. sqmsenlinea.com, donde se puede acceder a las mediciones realizadas tanto en el seguimiento hidrogeológico como biótico.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Agua

» CONTENIDOS 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

Extracción y Consumo de agua

Extracción	Tipo	Ubicación Extracción	Calidad SDT promedio(mg/l)	Métrica	2022	2021	2020	2019
AGUA SUPERFICIAL								
Coya Sur	Agua Salada	Río Loa, Río Salvador	>1000	m^3	1.108.260	1.142.476	1.159.267	974.781
Pedro de Valdivia	Agua Salada	Río Loa, Río Salvador	>1000	m^3	5.203.575	5.383.193	5.120.877	5.228.963
AGUA SUBTERRÁNEA								
Nueva Victoria	Agua Salada	Acuífero Pampa del Tamarugal	>1000	m^3	18.536.460	20.132.712	20.085.908	19.683.554
Salar de Atacama	Agua Salada	Acuífero Salar de Atacama	>1000	m^3	3.424.918	3.616.743	3.672.566	5.269.340
AGUA DE TERCEROS								
Coya Sur	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	482.197	528.806	502.490	438.570
Otras	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	1.297	1.511	1.145	1.318
Pedro de Valdivia	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	46.904	40.317	47.634	49.854
Puerto	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	240	240	260	236
Salar de Atacama	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	755	687	550	304
Planta Química de Litio Carmen	Agua Dulce	Producida por Tercero	<1000	m^3	1.468.947	1.038.927	886.742	923.627
TOTALES								
Agua Total Extraída				m^3	30.273.553	31.885.612	31.477.439	32.570.547
Agua Total Consumida				m^3	29.377.645	31.007.776	30.619.358	31.813.209
Agua Extraída de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto				%	100%	100%	100%	100%
Agua Consumida de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto				%	97%	99%	98%	97%

Nota: no extraemos agua marina ni producimos agua.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Residuos

» CONTENIDOS 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)

Residuos no Destinados a Eliminación

Tipos de Residuos	Destino (dentro o fuera de las instalaciones)	Métrica	2022	2021	2020	2019
RESIDUOS MINEROS						
Pilas Agotadas	Dentro	Ton	28.203.001	5.273.957	18.516.294	38.737.483
Sales de Descarte	Dentro	Ton	11.621.008	8.106.420	7.417.533	4.901.616
RESIDUOS INDUSTRIALES						
Peligrosos	Fuera	Ton	529	627	673	492
No Peligrosos	Fuera	Ton	0	1.143	712	0
Domésticos y/o Asimilables a Domésticoss	Fuera	Ton	0	171	0	0
RECICLAJE						
Residuos No Peligrosos	Fuera	Ton	645	1.143	0	0
Valorización Energética	Fuera	Ton	643	627	0	0

Nota: La valorización energética corresponde a aceites y lubricantes residuales que es realizado por un tercero. El reciclaje de Residuos No Peligrosos corresponde a reciclaje de metales, plásticos, papel y cartón.

Residuos Destinados a Eliminación

Tipos de Residuos	Destino (dentro o fuera de las instalaciones)	Métrica	2022	2021	2020	2019
RESIDUOS INDUSTRIALES						
Peligrosos	Fuera	Ton	1.922	1.075	2.468	2.299
No Peligrosos	Fuera	Ton	3.210	2.575	970	837
Domésticos y/o Asimilables a Domésticos	Fuera	Ton	5.254	6.389	4.810	4.688
Otros	Fuera	Ton	8.502	118	190	1.061

Nota: Otros corresponden a mezclas de residuos de construcción.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

» CONTENIDOS 305-1/ 305-2/ 305-3

Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

	Tipo de Combustible	Gases Incluidos	Métrica	2022	2021	2020	2019
COYA SUR							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Natural	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	116.696	133.113	125.848	109.944
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Fuel Oil	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	2.754	0	0	435
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	7.717	7	5	811
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	0	19	15
Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	7.368	2.605	2.447	2.251
NUEVA VICTORIA							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Fuel Oil	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	1.916	1.596	1.405	1.780
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	0	3	39
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	2	0	38
Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	59.322	53.300	56.761	52.546
PUERTO TOCOPILLA							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	266	59	80	1
Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	214	132	190
PEDRO DE VALDIVIA							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Natural	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	536	1.674	1.653
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	0	0	1
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	0	0	1
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Fuel Oil	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	0	0	0	0
Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	490	336	347	414
SALAR DE ATACAMA							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	43.402	38.050	43.398	32.117
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	2.707	6.133	294	628
Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	7	38	18	12
PLANTA QUÍMICA DE LITIO CARMEN							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Natural	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	45.652	39.732	28.826	26.631
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	6.421	7.248	7.514	7.188
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	4.211	1.755	916	6.254
OTRAS							
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	922	1.521	1.229	1.618
Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas	Gas Licuado	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	2	1	0	0
Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros	Diésel	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	445	316	92	228
Emisiones Totales	**Diésel/ Fuel Oil/ Gas Licuado/ Gas Natural**	**CO_2, CH_4, N_2O**	**Ton CO_2 eq**	**300.298**	**286.562**	**271.008**	**244.795**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 2)

	Gases Incluidos	Métrica	2022	2021	2020	2019
COYA SUR						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	160.736	161.360	143.343	124.501
NUEVA VICTORIA						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	115.809	109.864	121.054	116.142
PUERTO TOCOPILLA						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	1.814	1.816	1.821	1.881
PEDRO DE VALDIVIA						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	20.894	20.877	17.657	16.717
SALAR DE ATACAMA						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	144.005	164.035	155.235	112.725
PLANTA QUÍMICA DE LITIO CARMEN						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	64.113	50.453	36.980	32.025
OTRAS						
Generación de Electricidad	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	705	703	462	507
Emisiones Totales	**CO_2, CH_4, N_2O**	**Ton CO_2 eq**	**508.076**	**509.108**	**476.552**	**404.498**

Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3)

	Tipo de Alcance	Gases Incluidos	Métrica	2022	2021	2020	2019
COYA SUR							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	29.340	28.816	19.449	15.556
NUEVA VICTORIA							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	72.785	65.321	67.353	62.740
PUERTO TOCOPILLA							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	2.142	2.232	1.858	1.763
PEDRO DE VALDIVIA							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	5.689	6.457	5.760	5.266
SALAR DE ATACAMA							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	40.179	38.817	34.842	27.763
PLANTA QUÍMICA DE LITIO CARMEN							
Artículos y Servicios Comprados	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	343.661	229.545	159.982	140.274
OTRAS							
Desplazamiento de Trabajadores	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	7.659	9.925	8.909	7.440
Transporte y Distribución	Corriente Arriba	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	148.174	115.695	92.177	77.653
Transporte y Distribución	Corriente Abajo	CO_2, CH_4, N_2O	Ton CO_2 eq	23.484	24.257	24.961	15.274
Emisiones Totales	**Corriente Arriba/ Abajo**	**CO_2, CH_4, N_2O**	**Ton CO_2 eq**	**673.113**	**521.065**	**415.291**	**353.729**

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Etica y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Intensidad de Emisiones por Productos

» CONTENIDO 305-4

MOP (Cloruro de Potasio)

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	27.173	29.587	29.345	18.433
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	68.959	80.933	75.645	48.407
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	30.889	38.183	37.298	22.875
Subtotal			127.021	148.703	142.288	89.715
Producción	Ton		627.031	757.575	750.644	437.115
Ventas	MMUS$		437	374	173	176
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		0,20	0,20	0,19	0,21
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		291	398	823	510

SOP (Sulfato de Potasio)

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	360	317	600	642
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	2.674	11.390	12.149	9.098
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	381	466	992	2.442
Subtotal			3.415	12.173	13.741	12.182
Producción	Ton		12.130	11.509	20.482	22.517
Ventas	MMUS$		57	43	36	36
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		0,28	1,06	0,67	0,54
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		60	283	377	341

Carbonato de Litio

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	40.963	33.502	26.052	25.418
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	58.983	43.537	32.224	25.666
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	410.273	271.801	182.626	153.723
Subtotal			510.219	348.840	240.902	204.807
Producción	Ton		136.452	95.888	62.178	51.952
Ventas	MMUS$		7.347	716	286	368
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		3,74	3,64	3,87	3,94
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		69	487	842	557

Hidróxido de Litio

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	26.152	23.620	22.009	23.828
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	20.370	18.824	16.004	15.768
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	77.388	53.186	43.553	44.590
Subtotal			123.910	95.630	81.566	84.186
Producción	Ton		15.850	11.326	9.070	9.934
Ventas	MMUS$		806	217	98	137
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		7,82	8,44	8,99	8,47
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		20	441	832	614

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Intensidad de Emisiones por Productos

» CONTENIDO 305-4

Yodo

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	48.485	42.367	48.556	40.183
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	112.324	104.000	114.686	120.613
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	72.471	65.486	70.526	60.962
Subtotal			233.280	211.853	233.768	221.758
Producción	Ton		12.357	10.752	12.116	12.085
Ventas	MMUS$		754	438	336	371
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		18,88	19,70	19,29	18,35
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		309	484	695	598

Nota: Se realizó una actualización de los cálculos para los periodos anteriores por una actualización de metodología en la redistribución de las emisiones en la operación.

KNO3/NaNO3

Emisiones de GEI	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
Alcance 1	Dentro	Ton CO_2 eq	155.533	170.222	165.460	153.708
Alcance 2	Dentro	Ton CO_2 eq	240.794	254.119	222.689	215.457
Alcance 3	Dentro / Fuera	Ton CO_2 eq	79.568	90.909	78.407	68.955
Subtotal			475.895	515.250	466.556	438.120
Producción	Ton		725.291	827.230	926.268	814.519
Ventas	MMUS$		1.338	1.041	869	819
Intensidad de Emisión por Producción	Ton CO_2 eq./Ton de Producción		0,47	0,44	0,42	0,41
Intensidad de Emisión por Ventas	TonCO_2 eq./MMUS$ de Ventas		356	495	537	535

Nota: Las huellas de estos productos se estiman en forma distinta, dado que se considera las emisiones asociadas a la producción de Cristales y su respectiva producción más las emisiones de las plantas de terminado y sus producciones. Por esta razón, la intensidad se calcula de una forma distinta. Además, se realizó una actualización de los cálculos para los periodos anteriores por una actualización de metodología en la redistribución de las emisiones en la operación.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Reducción de Emisiones

» CONTENIDO 305-5

MOP (Cloruro de Potasio)

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	-2.415	-8%	242	1%	10.912	59%
Alcance 2	-11.974	-15%	5.288	7%	27.238	56%
Alcance 3	-7.295	-19%	885	2%	14.423	63%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	0,01	3%	0,01	5%	-0,02	-10%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-64	-16%	-425	-51%	313	61%

Carbonato de Litio

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	7.462	22%	7.450	29%	634	3%
Alcance 2	15.446	35%	11.313	35%	6.558	26%
Alcance 3	138.472	51%	89.175	49%	28.903	19%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	0,10	3%	-0,23	-6%	-0,07	-2%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-418	-86%	-355	-42%	285	51%

SOP (Sulfato de Potasio)

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	42	13%	-283	-47%	-42	-7%
Alcance 2	-8.716	-77%	-759	-6%	3.051	34%
Alcance 3	-85	-18%	-526	-53%	-1.450	-59%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	-0,78	-73%	0,39	58%	0,13	24%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-223	-79%	-94	-25%	36	11%

Hidróxido de Litio

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	2.532	11%	1.611	7%	-1.819	-8%
Alcance 2	1.547	8%	2.820	18%	236	1%
Alcance 3	24.202	46%	9.633	22%	-1.037	-2%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	-0,63	-7%	-0,55	-6%	0,52	6%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-287	-65%	-391	-47%	218	36%

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Reducción de Emisiones

» CONTENIDO 305-5

Yodo

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	6.118	14%	-1.697	-38%	221	5%
Alcance 2	8.324	8%	-3.022	-9%	-1.676	-5%
Alcance 3	6.985	11%	987	3%	699	2%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	-0,83	-4%	0,37	7%	-0,08	-1%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-175	-36%	-56	27%	17	9%

KNO3/NaNO3

Reducción de Emisiones	2022-2021		2021-2020		2020-2019	
	Diferencia	%	Diferencia	%	Diferencia	%
REDUCCIÓN POR EMISIONES DE GEI						
Alcance 1	-14.689	-9%	-14.675	-7%	19.905	10%
Alcance 2	-13.325	-5%	16.966	6%	2.981	1%
Alcance 3	-11.341	-12%	5.324	5%	18.318	19%
REDUCCIÓN POR INTENSIDAD DE EMISIONES						
Ton GEI Organización/Ton de Producción	0,03	8%	-0,02	-4%	-0,01	-2%
Ton GEI Organización /MMUS$ de Ventas	-258	-42%	-113	-16%	6	1%

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Otras Emisiones

» CONTENIDOS 305-6/ 305-7

Instalaciones	Métrica	2022	2021	2020	2019
COYA SUR					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	15,56	17,67	19,21	16,75
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	94,44	101,19	107,90	96,38
MP	Ton	10,38	10,91	11,29	10,47
MP10	Ton	12,13	10,58	10,80	10,31
MP2,5	Ton	11,52	10,57	10,78	10,23
NOx	Ton	59,22	33,98	29,56	36,19
SOx	Ton	3,02	2,64	2,24	2,57
NUEVA VICTORIA					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	4.244,14	5.053,61	6.538,07	6.516,36
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	171,99	151,02	157,13	144,14
MP	Ton	2.275,99	2.070,65	2.530,24	2.448,34
MP10	Ton	35,91	30,51	31,72	28,77
MP2,5	Ton	35,76	30,39	31,61	28,64
NOx	Ton	550,46	469,94	490,42	444,19
SOx	Ton	1.172,03	1.131,98	1.227,56	1.148,05
PEDRO DE VALDIVIA					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	648,01	676,48	809,27	731,82
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	0,59	0,81	1,68	1,72
MP	Ton	0,19	0,18	0,23	0,25
MP10	Ton	0,06	0,09	0,13	0,13
MP2,5	Ton	0,06	0,09	0,13	0,13
NOx	Ton	2,44	1,79	1,33	1,53
SOx	Ton	231,64	219,25	203,54	161,17
PUERTO TOCOPILLA					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	0,05	0,03	0,02	0,03
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	0,23	0,50	0,58	0,18
MP	Ton	0,07	0,16	0,19	0,06
MP10	Ton	3,77	3,94	4,13	4,57
MP2,5	Ton	0,00	0,11	0,15	0,01
NOx	Ton	0,88	2,20	2,59	0,71
SOx	Ton	0,01	0,11	0,14	0,01

Instalaciones	Métrica	2022	2021	2020	2019
SALAR DE ATACAMA					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	0,00	0,01	0,00	0,00
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	112,24	103,10	109,47	87,39
MP	Ton	34,88	32,18	33,95	27,29
MP10	Ton	37,44	34,33	36,54	29,10
MP2,5	Ton	36,67	33,68	35,74	28,57
NOx	Ton	517,91	475,99	504,98	403,51
SOx	Ton	32,65	30,10	31,77	25,54
PLANTA QUÍMICA DE LITIO CARMEN					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	5,98	5,21	4,32	3,99
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	56,47	38,11	28,47	57,44
MP	Ton	10,86	5,85	3,82	13,71
MP10	Ton	10,86	5,85	3,82	13,71
MP2,5	Ton	10,86	5,85	3,82	13,71
NOx	Ton	113,07	47,11	24,51	167,31
SOx	Ton	7,66	3,30	1,78	11,15
OTRAS (OFICINAS)					
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	Ton	0,06	0,05	0,01	0,04
Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP)	Ton	6,34	8,99	7,21	8,68
MP	Ton	2,07	2,94	2,36	2,83
MP10	Ton	1,98	2,86	2,34	2,78
MP2,5	Ton	1,98	2,86	2,34	2,78
NOx	Ton	29,24	41,58	33,46	40,17
SOx	Ton	1,86	2,67	2,18	2,59

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Energía

» CONTENIDOS 302-1/ 302-2

Consumo de Energía

Tipo de Energía	Consumo Dentro/ Fuera de la Organización	Métrica	2022	2021	2020	2019
CONSUMO COMBUSTIBLES (FUENTES NO RENOVABLES)						
Diésel	Dentro	GJ	1.764.423	1.395.647	1.492.865	1.366.213
Fuel Oil	Dentro	GJ	65.162	22.267	19.538	30.798
Gas Natural	Dentro	GJ	2.519.268	2.690.455	2.773.724	2.452.256
Gas Licuado	Dentro	GJ	154.158	225.947	72.738	73.110
CONSUMO COMBUSTIBLES (FUENTES RENOVABLES)						
Energía Solar	Dentro	GJ	0	0	0	0
CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA						
Energía Eléctrica	Dentro	GJ	2.124.364	2.156.219	2.082.022	1.853.657
CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN						
Diésel	Fuera	GJ	855.491	770.715	722.712	533.387
Gasolina	Fuera	GJ	0,04	0,03	0,04	0,05
Energía Total Consumida Dentro y Fuera de la Organización	Dentro/ Fuera	GJ	7.482.866	7.261.250	7.163.599	6.309.421
% Energía que Proviene de la Red Eléctrica		%	28,4%	29,7%	29,1%	29,4%
% de la Energía que Proviene de Fuentes Renovables		%	0%	0%	0%	0%

Intensidad de la Energía

» CONTENIDO 302-3

Consumo de Energía

Intensidad	Métrica	2022	2021	2020	2019
INTENSIDAD ENERGÉTICA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN					
Diésel	GJ/Ton de Producción	1,02	0,63	0,84	1,01
	GJ/MMUS$ de Ventas	165	488	822	703
Fuel Oil	GJ/Ton de Producción	0,04	0,01	0,01	0,02
	GJ/MMUS$ de Ventas	6	8	11	16
Gas Natural	GJ/Ton de Producción	1,46	1,21	1,56	1,82
	GJ/MMUS$ de Ventas	235	940	1.527	1.262
Gas Licuado	GJ/Ton de Producción	0,09	0,10	0,04	0,05
	GJ/MMUS$ de Ventas	14	79	40	38
Energía Eléctrica	GJ/Ton de Producción	1,23	0,97	1,17	1,37
	GJ/MMUS$ de Ventas	198	753	1.146	954
INTENSIDAD ENERGÉTICA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN					
Diésel	GJ/Ton de Producción	0,49	0,35	0,41	0,40
	GJ/MMUS$ de Ventas	80	269	398	274
Fuel Oil	GJ/Ton de Producción	0,0	0,0	0,0	0,0
	GJ/MMUS$ de Ventas	0	0	0	0

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Junto a las Comunidades

Mesas Ambientales con Comunidades Asociadas a Faena Salar de Atacama

Nombre de la Mesa	Objetivos de la Mesa	Localidad	Faena	Tipo de Mesa	Frecuencia	Fecha Instalación	Origen de la Mesa
Mesa Técnica con la Comunidad Indígena Atacameña de Camar	Abrir y definir canales de participación entre la comunidad y SQM. Definir los proyectos presentados por la mesa medio ambiental y social previa ratificación de la asamblea. Analizar y discutir posibles afectaciones ambientales y medidas propuestas respecto del proyecto en relación con la comunidad. Asimismo, cualquier posible conflicto futuro que se genere por diferencias entre las partes con relación al cumplimiento de la o las resoluciones de calificación ambiental (RCA).	Camar	Salar de Atacama	Técnica-Ambiental	1 vez al mes	2020	Convenio de debida diligencia, cooperación y sostenibilidad en beneficio mutuo para una nueva forma de relacionamiento comunitario entre SQM y Comunidad Indígena Atacameña de Camar firmado el 07 de agosto de 2020.
Reuniones Formales	Establece un mecanismo de diálogo y relacionamiento formal para discutir y acordar trabajos en conjunto en materia medioambiental y convenio de relacionamiento al 2030.	Socaire	Salar de Atacama	Reuniones Formales	Al menos 1 vez al mes	2022	Requerimiento de analizar y abordar aquellos ámbitos ambientales que son de interés de la Comunidad y también de la Compañía.
Reunión Técnica Ambiental	Instancia acordada con la comunidad para la revisión específica de temas medioambientales. Acuerdo renovado en 2022, para definición de común acuerdo de un relacionamiento socioambiental.	Talabre	Salar de Atacama	Reunión Formal	Cuando se requiera	2022	De común acuerdo para un mejor entendimiento de materias ambientales que son de mutuo interés.

Ciudadanía Corporativa y Filantropía

Tipos de actividades Filantrópicas

Categoría	Porcentaje de Costos Totales
Donaciones de caridad	0,45%
Inversiones comunitarias	87,07%
Iniciativas comerciales	12,48%
Total	**100,00%**

Donaciones de caridad: corresponde a las donaciones de beneficencias que realizamos a Hogar de Cristo y María Ayuda.

Inversiones comunitarias: corresponde a las donaciones que realizamos a las distintas instituciones con las cuales trabajamos de forma conjunta para desarrollar nuestros proyectos comunitarios, los dineros entregados por los distintos convenios que se tienen con algunas comunidades en Salar de Atacama, donaciones en especies (inversión directa que realizamos en comunidades), entre otros.

Iniciativas comerciales: corresponde a las donaciones realizadas al Club Deportivo SQM Salar, a las distintas universidades (Arturo Prat, Católica del Norte y Antofagasta), pagos por auspicios, entre otros.

Contribuciones Filantrópicas

Tipo de Contribución	Aporte Total (US$)
Aporte en efectivo	17.547.246
Tiempo: voluntariado de los empleados durante la jornada laboral renumerada	25.036
Donaciones en especie: donaciones de productos o servicios, proyectos/ asociaciones o similares	770.253
Gastos generales de gestión	4.462.505

Aportes en efectivo: corresponde a las donaciones que realizamos a las distintas instituciones con las cuales trabajamos de forma conjunta para desarrollar nuestros proyectos comunitarios, las donaciones de beneficencias, los auspicios, los dineros entregados por los distintos convenios que se tienen con algunas comunidades en Salar de Atacama, entre otros.

Tiempo: corresponde a 789 horas de voluntariado corporativo valorizado a 31,731 dólares la hora aproximadamente, como un valor promedio a nivel compañía.

Donaciones en especie: corresponde a donaciones directas relacionadas a compra de colaciones, regalos de navidad, compra de materiales para la comunidad, compras de servicios varios para la comunidad, el servicio dental móvil, arreglos de mobiliario, capacitaciones, entre otros.

Gastos generales de gestión: corresponde al 10% de los gastos de administración de las fundaciones a las cuales les realizamos las donaciones y los gastos asociados a las áreas de comunidades por la gestión comunitaria.

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos

Contribuciones y Otros Gastos

Tipo de Gastos	Moneda	2022	2021	2020	2019	2018
Lobby, representación de intereses o similar	US$	1.126.959,56	1.144.973	31.816	22.586	13.318
Campañas a candidatos u organizaciones políticas nacionales, regionales o locales	US$	0	0	0	0	0
Asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos	US$	1.202.811,94	688.799	837.463	778.735	664.411
Otros (gastos relacionados con referendos o medidas electorales)	US$	0	0	0	0	0
Total	**US$**	**2.329.771,5**	**1.833.772**	**869.279**	**801.321**	**677.729**

SQM no contribuye a campañas políticas, organizaciones comerciales o políticas o algún otro grupo exento de impuestos.

Nombre de la Organización	Descripción	Monto total pagado en 2022 en US$
Cámara de Comercio de Santiago	Esta entidad realiza una importante labor gremial, representando las preocupaciones de sus afiliados ante la Autoridad, participando activamente en los temas legislativos que considera de interés para sus afiliados y empresas a nivel nacional.	170.361,88
Libertad y Desarrollo	Libertad y Desarrollo es un think tank y centro de investigación fundado en 1990, independiente de todos los grupos políticos, religiosos, empresariales y gubernamentales. Se dedican al análisis de los asuntos públicos, promoviendo los valores y principios de una sociedad libre.	155.475,62
Fundación Chile	Esta entidad es una organización público-privada cuyo propósito es impulsar la transformación de Chile hacia el desarrollo sostenible. Por más de 45 años han creado colaborativamente soluciones innovadoras de alto impacto para el país, abordando desafíos locales de alcance global y trabaja en red, generando alianzas con actores públicos y privados con más de 160 instituciones en 25 países.	106.191,27

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Verificación

11

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Deloitte.

Mayo 15, 2023

Señores de
Sociedad Química y Minera de Chile S.A. (SQM)

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Sostenibilidad 2022 de SQM S.A.

Alcance

Revisión de seguridad limitada de la adaptación de los contenidos e indicadores del Reporte de Sostenibilidad 2022, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, relacionados a las dimensiones Económica, Social y Ambiental.

Estándares y procesos de verificación

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la Internacional Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a diversas unidades y gerencias de SQM S.A. que se han visto involucradas en el proceso de realización de este reporte, así como en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación.

- Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2022.
- Solicitud de requerimientos y revisión de evidencias, para los indicadores referenciados en esta carta como resultado del proceso de materialidad, con las áreas participantes de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2022.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2022 a los recomendados por el Estándar GRI y comprobación que los indicadores verificados y referenciado en esta carta tienen base con los protocolos establecidos por esta guía y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.
- Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2022, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de SQM S.A.

Conclusiones

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores declarados a partir del proceso de materialidad realizado por la empresa. Una vez identificados, priorizados y validados, los indicadores fueron incluidos en el reporte. Los indicadores reportados sometidos a verificación se señalan en la siguiente tabla:

Indicadores GRI generales y específicos

2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7	2-8	2-9	2-10	2-11	2-12
2-13	2-14	2-15	2-16	2-17	2-18	2-19	2-20	2-21	2-22	2-23	2-24
2-25	2-26	2-27	2-28	2-29	2-30	3-1	3-2	3-3	201-1	201-2	201-3
201-4	202-2	204-1	205-1	205-2	205-3	206-1	302-1	302-2	302-3	302-4	303-1
303-2	303-3	303-4	303-5	304-1	304-2	304-3	304-4	305-1	305-2	305-3	305-4
305-5	305-6	305-7	306-1	306-2	306-3	306-4	306-5	401-1	401-2	401-3	402-1
403-1	403-2	403-3	403-4	403-5	403-6	403-7	403-8	403-9	403-10	404-1	404-2
404-3	405-1	405-2	406-1	407-1	408-1	409-1	411-1	413-1	413-2	415-1	416-1
416-2	417-1	417-2	418-1								

Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que estos indicadores incorporados en el Reporte de Sostenibilidad 2022 de SQM S.A., no han sido elaborados de acuerdo con el Estándar GRI en los aspectos e indicadores señalados en el alcance.

Responsabilidades de SQM S.A. y de Deloitte

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2022, así como el contenido de la misma es responsabilidad de SQM S.A., el que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir una carta de verificación independiente, basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de SQM S.A., de acuerdo con los términos establecidos en las condiciones comerciales de la propuesta de servicios.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de verificación realizadas por Deloitte son válidas para la última versión del Reporte de Sostenibilidad 2022 en nuestro poder, recibido con fecha 12/05/2023.
- El alcance de una revisión de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2022 de SQM S.A.

Saluda atentamente a ustedes,

Juan Carlos Jara
Socio

Índice de Contenidos GRI

12

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Índice de Contenidos GRI

» CONTENIDO 2-14

Declaración de uso

SQM ha elaborado el Reporte de Sostenibilidad 2022 conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2022. Cabe mencionar que el Directorio y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente revisan y aprueban el Reporte de Sostenibilidad en las reuniones de directorio y comités.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares Sectoriales GRI Aplicables

No aplica, dado que el estándar sectorial para la industria no se encuentra disponible.

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
CONTENIDOS GENERALES (2021)						
1.- La organización y sus prácticas de presentación de informes	2-1	Detalles organizacionales	9, 74	-	✓	No aplica
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	22	-	✓	No aplica
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	22	-	✓	No aplica
	2-4	Actualización de la información	22, 79, 90, 201	-	✓	No aplica
	2-5	Verificación externa	328	-	✓	No aplica
2.- Actividades y trabajadores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 9, 22, 44, 75, 77, 143, 144, 161, 162, 311.	-	✓	No aplica
	2-7	Empleados	84, 91, 281	-	✓	6
	2-8	Trabajadores que no son empleados	84, 125		✓	6
3.- Gobernanza	2-9	Estructura de gobernanza y composición	65, 68, 70, 73, 280	-	✓	10
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	65, 68	-	✓	10
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	70	-	✓	10
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	65, 68	-	✓	No aplica
	2-13	Delegación de responsabilidad de gestión de los impactos	65, 68	-	✓	No aplica
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	69, 330	-	✓	No aplica
	2-15	Conflicto de interés	58	-	✓	10
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	65, 68	-	✓	No aplica
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	65	-	✓	No aplica
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	65	-	✓	No aplica
	2-19	Políticas de remuneración	65	-	✓	No aplica
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	65	-	✓	No aplica
	2-21	Ratio de compensación total anual	-	Información no disponible, ya que no es un indicador que se gestione dentro de la compañía.	✓	No aplica

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
4.- Estrategias, políticas y prácticas	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	16, 19	-	✓	No aplica
	2-23	Compromiso y políticas	39, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 63	-	✓	1, 2, 4 y 5
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	39, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 63	-	✓	1, 2, 4 y 5
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	44, 52, 53, 55, 56, 59, 62, 75, 78, 82, 84, 91, 104, 105, 108, 110, 111, 121, 144, 147, 154, 162, 172, 177, 179, 187, 191, 196, 198, 199, 201, 202, 207, 210, 212, 215, 217, 218, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	No aplica
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	59	-	✓	1 y 2
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	79, 110, 177	-	✓	7, 8 y 9
	2-28	Afiliación a asociaciones	150, 264	-	✓	1 y 3
5.- Participación de los grupos de interés	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23	-	✓	No aplica
	2-30	Convenios de negociación colectiva	109	-	✓	No aplica
TEMAS MATERIALES						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	26	-	✓	1, 2, 3, 4, 5 y 6
	3-2	Lista de temas materiales	27, 30	-	✓	1, 2, 3, 4, 5 y 6
Tema Material: Prácticas Laborales Justas						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 53, 55, 59, 62, 82, 84, 91, 101, 104, 105, 108, 110, 111, 121, 271		✓	1, 2, 3, 4, 5 y 6
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	84, 91, 281	-	✓	6
GRI 2: Contenidos Generales/ Participación de los Grupos de Interés	2-30	Convenios de negociación colectiva	109	-	✓	1 y 3
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	105	-	✓	No aplica
GRI 202: Presencia en el Mercado (2016)	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	90	-	✓	No aplica
GRI 401: Empleo (2016)	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	101, 287	-	✓	6
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	105	-	✓	6
	401-3	Permiso parental	44, 52, 53, 55, 56, 59, 62, 75, 78, 82, 84, 91, 104, 105, 108, 110, 111, 121, 144, 147, 154, 162, 172, 177, 179, 187, 191, 196, 198, 199, 201, 202, 207, 210, 212, 215, 217, 218, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	1
GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016)	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	109	-	✓	1 y 6

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018)	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	122	-	✓	1 y 2
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	122, 126	-	✓	1 y 2
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	130	-	✓	1 y 2
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	132	-	✓	1 y 2
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	133	-	✓	1 y 2
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	105, 130	-	✓	1 y 2
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	122	-	✓	1 y 2
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	125	-	✓	1 y 2
	403-9	Lesiones por accidente laboral	136, 307	-	✓	1 y 2
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	138, 307	-	✓	1 y 2
GRI 404: Formación y Enseñanza (2016)	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	113, 305	-	✓	6
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	113	-	✓	6
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	117	-	✓	6
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016)	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	70, 84, 91, 280, 281	-	✓	6
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	306	-	✓	6
GRI 406: No Discriminación (2016)	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62	-	✓	1 y 6
GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016)	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	109, 166	-	✓	1, 2 y 3

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 408: Trabajo Infantil (2016)	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	110, 166	-	✓	1, 2 y 5
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016)	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	110, 166	-	✓	1, 2 y 4
Tema Material: Relaciones con la Comunidad						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 53, 55, 59, 207, 210, 212, 215, 217, 218, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258, 271	-	✓	1 y 2
GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016)	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	218	-	✓	1 y 2
GRI 413: Comunidades Locales (2016)	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	215, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	1 y 2
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	207	-	✓	1 y 2
Tema Material: Transformación y Desafíos Laborales						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	55, 59, 62, 82, 84, 91, 101, 104, 105, 108, 110, 111, 121, 271	-	✓	1, 2, 3, 4, 5 y 6
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 9, 22, 44, 75, 77, 143, 144, 161, 162, 311	-	✓	1, 2, 4, 5 y 6
	2-7	Empleados	84, 91, 281	-	✓	6
GRI 102: Contenidos Generales (2021)/ Participación de los Grupos de Interés	2-30	Convenios de negociación colectiva	109	-	✓	1 y 3
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	105	-	✓	No aplica
GRI 202: Presencia en el Mercado (2016)	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	90	-	✓	No aplica
GRI 204: Prácticas de Adquisición	204-1	Proporción de gastos en proveedores locales	162, 311	-	✓	No aplica

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 401: Empleo (2016)	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	101, 287	-	✓	6
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	105	-	✓	6
	401-3	Permiso parental	104	-	✓	1
GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016)	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	109	-	✓	1 y 6
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018)	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	122	-	✓	1 y 2
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	122, 126	-	✓	1 y 2
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	130	-	✓	1 y 2
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	132	-	✓	1 y 2
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	133	-	✓	1 y 2
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	105, 130	-	✓	1 y 2
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	122	-	✓	1 y 2
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	125	-	✓	1 y 2
	403-9	Lesiones por accidente laboral	136, 307	-	✓	1 y 2
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	138, 307	-	✓	1 y 2
GRI 404: Formación y Enseñanza (2016)	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	113, 305	-	✓	6
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	113	-	✓	6
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	117	-	✓	6

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016)	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	70, 84, 91, 280, 281	-	✓	6
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	306	-	✓	6
GRI 406: No Discriminación (2016)	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62	-	✓	1 y 6
GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016)	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	109, 166	-	✓	1, 2 y 3
GRI 408: Trabajo Infantil (2016)	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	110, 166	-	✓	1, 2 y 5
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016)	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	110, 166	-	✓	1, 2 y 4
GRI 413: Comunidades Locales (2016)	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	215, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	1 y 2
Tema Material: Desafíos Globales de Salud y Alimentación						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	44, 144, 147, 154, 271	-	✓	1, 2, 7, 8 y 9
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 9, 22, 44, 75, 77, 143, 144, 161, 162, 311	-	✓	No aplica
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018)	403-3	Servicios de salud en el trabajo	130	-	✓	1 y 2
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	105, 130	-	✓	1 y 2
GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016)	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	218	-	✓	1 y 2
GRI 413: Comunidades Locales (2016)	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	215, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	1 y 2
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	207	-	✓	1 y 2

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes (2016)	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	147	-	✓	7, 8 y 9
	461-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	147	-	✓	7, 8 y 9
Tema Material: Derechos Humanos y Empresa						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 55, 59, 62, 104, 105, 108, 110, 207, 210, 212, 215, 271	-	✓	1, 2, 3, 4, 5 y 6
GRI 2: Contenidos Generales (2016)/ Participación de los Grupos de Interés	2-30	Convenios de negociación colectiva	109	-	✓	1 y 3
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	105	-	✓	No aplica
GRI 401: Empleo (2016)	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	101, 287	-	✓	6
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	105	-	✓	6
	401-3	Permiso parental	104	-	✓	1
GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016)	402-1	Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales	109	-	✓	1 y 6

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018)	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	122	-	✓	1 y 2
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	122, 126	-	✓	1 y 2
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	130	-	✓	1 y 2
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	132	-	✓	1 y 2
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	133	-	✓	1 y 2
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	105, 130	-	✓	1 y 2
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	122	-	✓	1 y 2
	403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	125	-	✓	1 y 2
	403-9	Lesiones por accidente laboral	136, 307	-	✓	1 y 2
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	138, 307	-	✓	1 y 2
GRI 404: Formación y Enseñanza (2016)	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	113, 305	-	✓	6
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	113	-	✓	6
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	117	-	✓	6
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016)	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	306	-	✓	6
GRI 406: No Discriminación (2016)	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62	-	✓	1 y 6
GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016)	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	109, 166	-	✓	1, 2 y 3

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 408: Trabajo Infantil (2016)	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	110, 166	-	✓	1, 2 y 5
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016)	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	110, 166	-	✓	1, 2 y 4
GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016)	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	218	-	✓	1 y 2
GRI 413: Comunidades Locales (2016)	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	215, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	1 y 2
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales	207	-	✓	1 y 2
Tema: Gestión Responsable del Agua						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 53, 187, 271	-	✓	7, 8 y 9
GRI 303: Agua y Efluentes (2018)	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	187	-	✓	7, 8 y 9
	303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	190	-	✓	7, 8 y 9
	303-3	Extracción de agua	189, 315	-	✓	7, 8 y 9
	303-4	Vertidos de agua	189, 190, 315	-	✓	7, 8 y 9
	303-5	Consumo de Agua	189, 315	-	✓	7, 8 y 9
Tema: Gestión de la Energía						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 53, 201, 202, 271	-	✓	7, 8 y 9

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 302: Energía (2016)	302-1	Consumo energético dentro de la organización	201, 324	-	✓	7, 8 y 9
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	201, 324	-	✓	7, 8 y 9
	302-3	Intensidad energética	201, 324	-	✓	7, 8 y 9
	302-4	Reducción del consumo energético	202	-	✓	7, 8 y 9
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	-	Indicador que no aplica para nuestra Compañía, dado que no contamos con productos con los requerimientos solicitados por el indicador.	×	No aplica
GRI 305: Emisiones (2016)	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	196, 197, 319	-	✓	7, 8 y 9
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	197, 199, 321	-	✓	7, 8 y 9
	305-7	Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	198, 323	-	✓	7, 8 y 9
Tema Material: Emisiones al Aire						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 198, 199, 271	-	✓	7, 8 y 9
GRI 305: Emisiones (2016)	305-7	Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	198, 323	-	✓	7, 8 y 9
Tema Material: Biodiversidad						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 179, 271	-	✓	7, 8 y 9

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 304: Biodiversidad (2016)	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	180	-	✓	7, 8 y 9
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	180, 312, 314	-	✓	7, 8 y 9
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	180	-	✓	7, 8 y 9
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	179, 180, 181, 184, 185, 186	-	✓	7, 8 y 9
Tema Material: Cambio Climático						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 53, 172, 191, 196, 199, 202, 271	-	✓	7, 8 y 9
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	172	-	✓	7, 8 y 9
GRI 305: Emisiones (2016)	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	196, 317	-	✓	7, 8 y 9
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	196, 197, 319	-	✓	7, 8 y 9
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	197, 199, 321	-	✓	7, 8 y 9
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	198, 323	-	✓	7, 8 y 9
	305-7	Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	198, 323	-	✓	7, 8 y 9
GRI 306: Residuos (2020)	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	191	-	✓	7, 8 y 9
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	191	-	✓	7, 8 y 9
	306-3	Residuos generados	191	-	✓	7, 8 y 9
	306-4	Residuos no destinados a eliminación	191, 316	-	✓	7, 8 y 9
	306-5	Residuos destinados a eliminación	191, 316	-	✓	7, 8 y 9

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
Tema Material: Cumplimiento Ambiental						
GRI 3: Temas Materiales (2021	3-3	Gestión de los temas materiales	52, 177, 271	-	✓	7, 8 y 9
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas	2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas	177	-	✓	7, 8 y 9
Tema Material: Gestión Responsable del Negocio						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	44, 52, 53, 55, 56, 59, 62, 75, 78, 109, 110, 144, 147, 154, 162, 177, 271	-	✓	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas	2-23	Compromisos y políticas	39, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 63	-	✓	1, 2, 4 y 5
	2-25	Procesos para remediar los impactos	44, 52, 53, 55, 56, 59, 62, 75, 78, 82, 84, 91, 104, 105, 108, 110, 111, 121, 144, 147, 154, 162, 172, 177, 179, 187, 191, 196, 198, 199, 201, 202, 207, 210, 212, 215, 217, 218, 221, 226, 230, 238, 243, 250, 252, 258	-	✓	No aplica
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	59	-	✓	1 y 2
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Gobernanza	2-9	Estructura de gobernanza y composición	65, 68, 70, 73, 280	-	✓	10
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	65, 68	-	✓	10
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	70	-	✓	10
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	65, 68	-	✓	No aplica
	2-13	Delegación de responsabilidad de la gestión de los impactos	65, 68	-	✓	No aplica
	2-15	Conflicto de interés	58	-	✓	10

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas	2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas	79, 110, 177	-	✓	7, 8 y 9
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	78	-	✓	No aplica
GRI 205: Anticorrupción (2016)	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	56	-	✓	10
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción	56	-	✓	10
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	59, 61	-	✓	10
GRI 206: Competencia Desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	59, 61	-	✓	10
GRI 406: No Discriminación (2016)	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	62	-	✓	1 y 6
GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016)	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	109, 166	-	✓	1, 2 y 3
GRI 408: Trabajo Infantil (2016)	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	110, 166	-	✓	1, 2 y 5
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016)	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	110, 166	-	✓	1, 2 y 4
GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016)	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	218	-	✓	1 y 2
GRI 415: Política Pública (2016)	415-1	Contribuciones a partidos políticos y/o representantes políticos	58	-	✓	10
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes (2016)	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	147	-	✓	7, 8 y 9
GRI 417: Marketing y Etiquetado (2016)	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	147	-	✓	7, 8 y 9

Estándar GRI	Contenido	Nombre del Contenido	Página	Omisiones	Verificado Deloitte	Principios del Pacto Global
GRI 418: Privacidad del Cliente (2016)	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	146	-	✓	No aplica
Tema Material: Responsabilidad e Innovación de los Productos						
GRI 3: Temas Materiales (2021)	3-3	Gestión de los temas materiales	44, 144, 147, 154, 271	-	✓	1, 7, 8 y 9
GRI 2: Contenido Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores	2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	8, 9. 22, 44, 75, 77, 143, 144, 161, 162, 311	-	✓	No aplica
GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes (2016)	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	147	-	✓	7, 8 y 9
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	147	-	✓	7, 8 y 9
GRI 417: Marketing y Etiquetado (2016)	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	147	-	✓	7, 8 y 9
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	147	-	✓	7, 8 y 9
Otros Indicadores No Materiales						
GRI 201: Desempeño Económico (2016)	201-4	Asistencia financiera recibida de gobierno	79	-	✓	No aplica

La Compañía
Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General
Acerca de Este Reporte
Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos
Nuestros Trabajadores y Trabajadoras
Cadena de Valor y Sostenibilidad
Desarrollo Sostenible y Cambio Climático
Junto a las Comunidades
Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos
Anexos
Verificación
Índice de Contenidos GRI

Soluciones para el desarrollo humano

Diseño

BAOBAB Diseño

Verificación

Deloitte

Fotografías

- ©Jean Paul de la Harpe Z.
  - Pitotoy Chico (Tringa flavipes), página 184
  - Perico cordillerano (Psilopsiagon aurifrons), página 184
  - Caití (Recurvirostra andina), página 184
  - Tuco Tuco de Atacama, Chululo (Ctenomys fulvus), página 185
- ©Raul Demangel
  - Chorlo de Campo (Oreopholus ruficollisi), página 184
- ©Diego Reyes Arellano
  - Murciélago Ceniciento (Lasiurus cinereus), página 185