Soluciones para el desarrollo humano



# Reporte de sostenibilidad

# 2023

# Contenidos




01 La Compañía

02 Cartas Presidente del Directorio y 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

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

# 01

# La Compañía



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 yodo y sus 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

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 de más personas, aportamos a una buena nutrición, 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

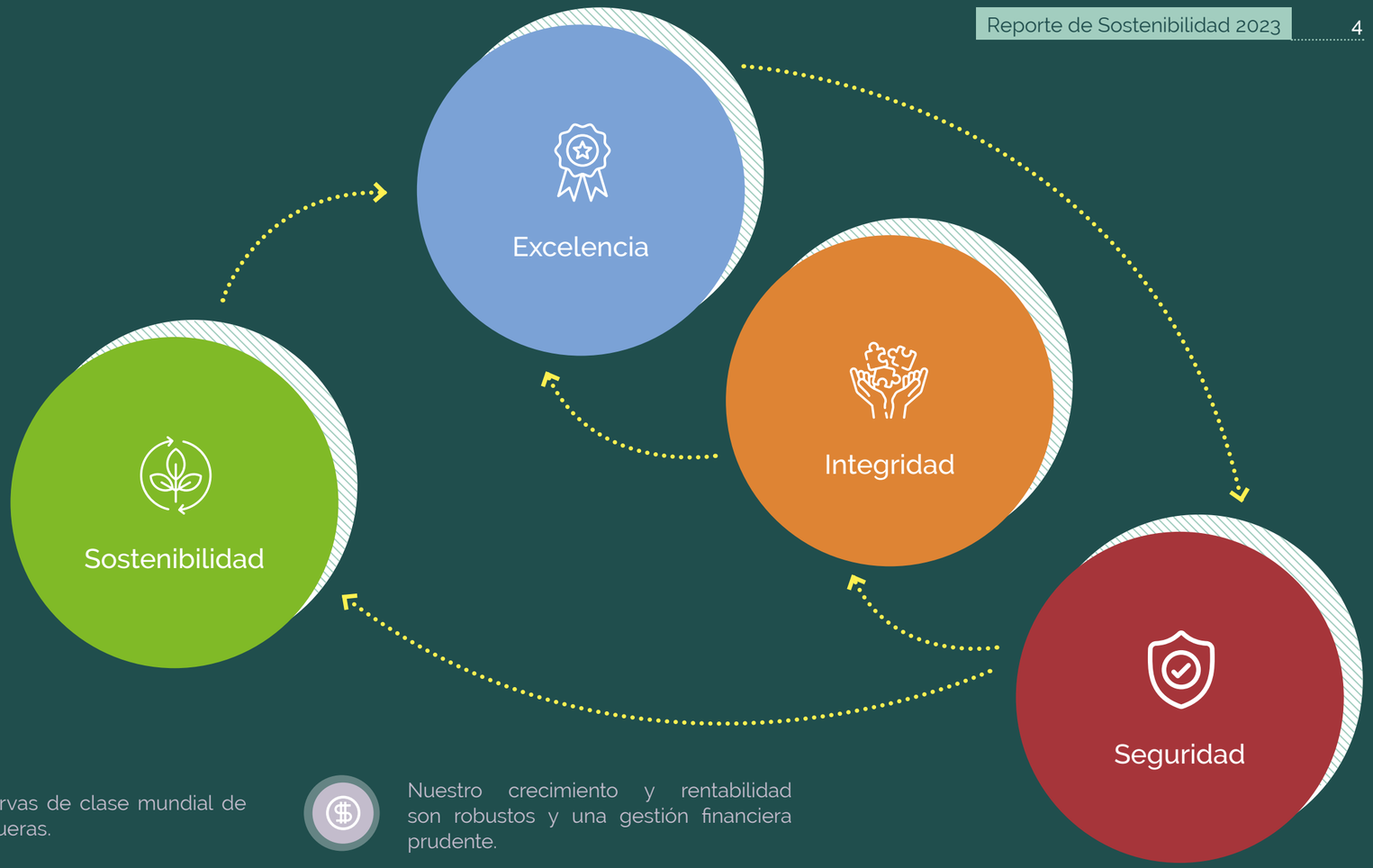
Somos una empresa global, con un equipo de personas comprometidas con la excelencia, cuya actividad se enfoca en la extracción de minerales, capaces de integrarse selectivamente en el procesamiento y comercialización de productos para industrias esenciales en el desarrollo humano.

## 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.

# Nuestros Valores

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.

Acceso a reservas de clase mundial de caliche y salmueras.

Nuestro crecimiento y rentabilidad son robustos y una gestión financiera prudente.

Presencia global en ventas en cerca de 110 países y oficinas comerciales en más de 20 países.

Tenemos una estrategia clara con un fuerte compromiso con el medio ambiente y las comunidades.

Contamos con más de 20 años de calificaciones crediticias de grado de inversión Baa1 / BBB+ (Moody's / S&P).

# Estrategia de Negocio Responsable

## Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

Nos planteamos un negocio responsable que debe atender necesidades globales, trabajando hoy para un futuro mejor. SQM enfrenta desafíos en todas sus líneas de negocio, **produciendo y desarrollando productos para industrias esenciales como salud, nutrición, energías renovables y tecnología**. Estos retos globales incluyen la desigualdad y los efectos de la crisis climática y socioeconómica. Nuestra estrategia de negocio responsable se basa en la innovación, desarrollo e investigación para **producir de forma sostenible y ofrecer soluciones eficaces que contribuyan 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. 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

**DESARROLLO E INVESTIGACIÓN**

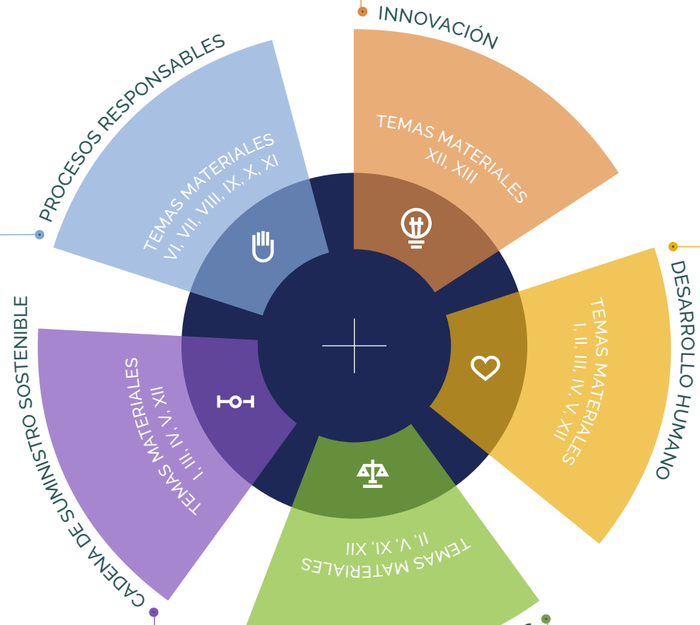
Desarrollo, investigación e innovación. Crear soluciones únicas para los mercados mundiales, que nos permitan mejorar el valor de la compañía de manera sostenible.

**ODS IMPACTADOS**
ODS 8, ODS 9, ODS 11, ODS 12

**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 15




**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

**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

**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

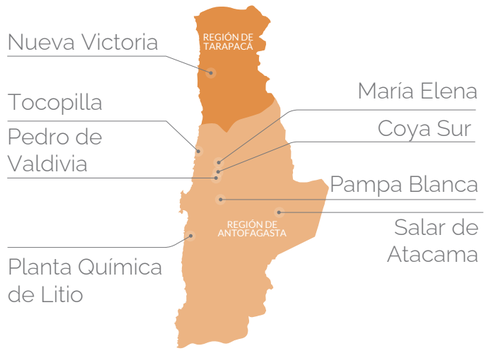
# Presencia Mundial

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

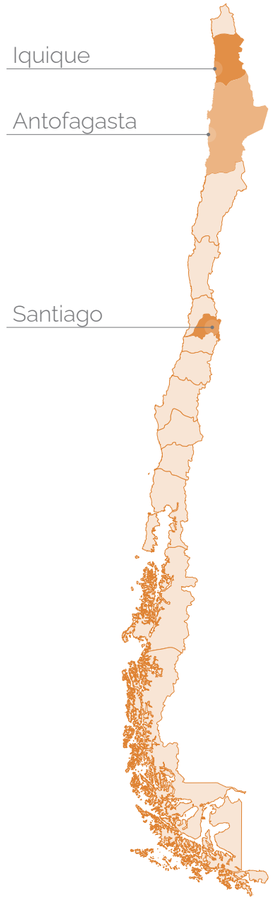
- Nutrición vegetal de especialidad
- Yodo y derivados
- Litio y derivados
- Potasio
- Químicos industriales

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

## Operaciones en Chile




## Oficinas en Chile




O CONTENIDO 2-6

SQM es un productor y comercializador integrado de nutrientes vegetales de especialidad, yodo y litio y sus 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 más de 100 países. Nuestra estrategia de desarrollo apunta a mantener y profundizar el liderazgo mundial en cada uno de nuestros negocios.

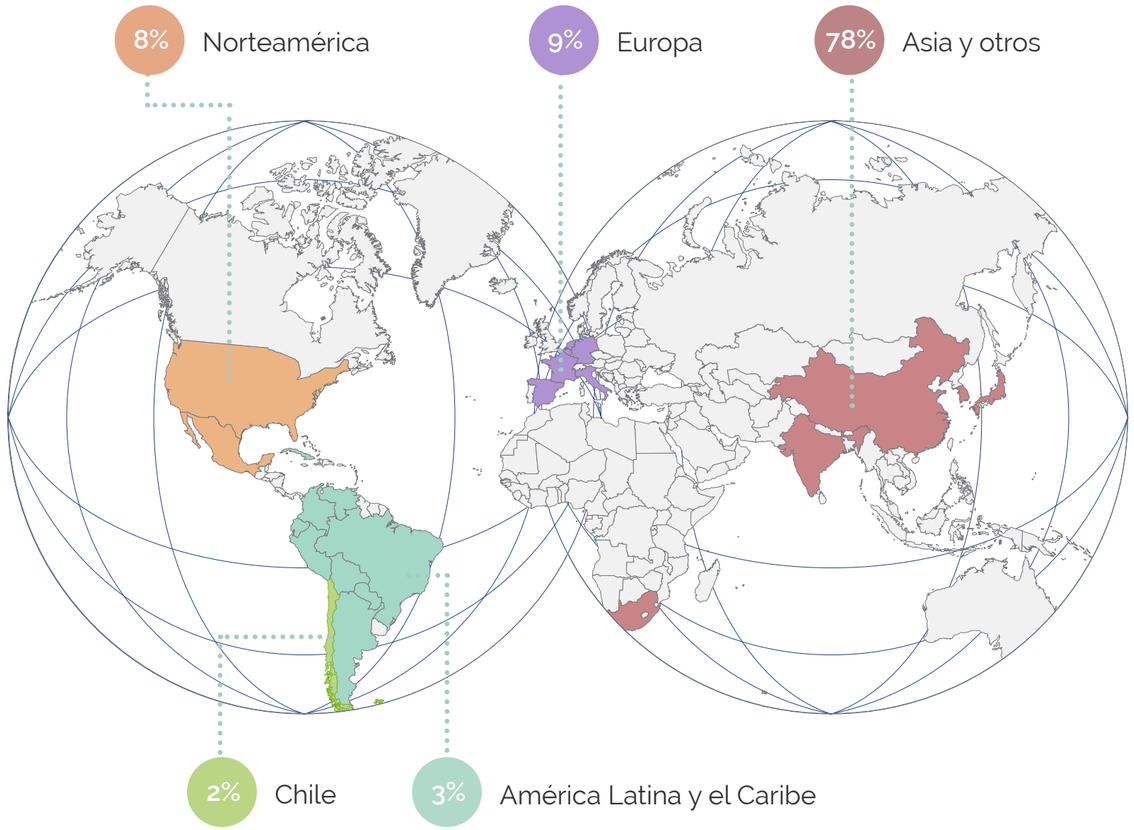


**+100**
países de destino.

**98%**
de nuestras ventas fueron realizada en el extranjero en el 2023.

O CONTENIDO 2-1/ 2-6

# SQM en el Mundo




## 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 (sede central) / Chile

* Actualmente no realiza ventas, brinda servicios de marketing.

## 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

## 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 Peru:** 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)

# Estructura de Capital

**285.638.456**
Acciones serie A y serie B

**1.327**
Accionistas serie A y serie B

**MAYOR PRECIO DE LAS ACCIONES**

NYSE SQM
**US$97,74**
por acción

SSE SQM-A
**US$83,69**
por acción

SSE SQM-B
**US$97,3**
por acción

**DIVIDENDO PAGADOS**

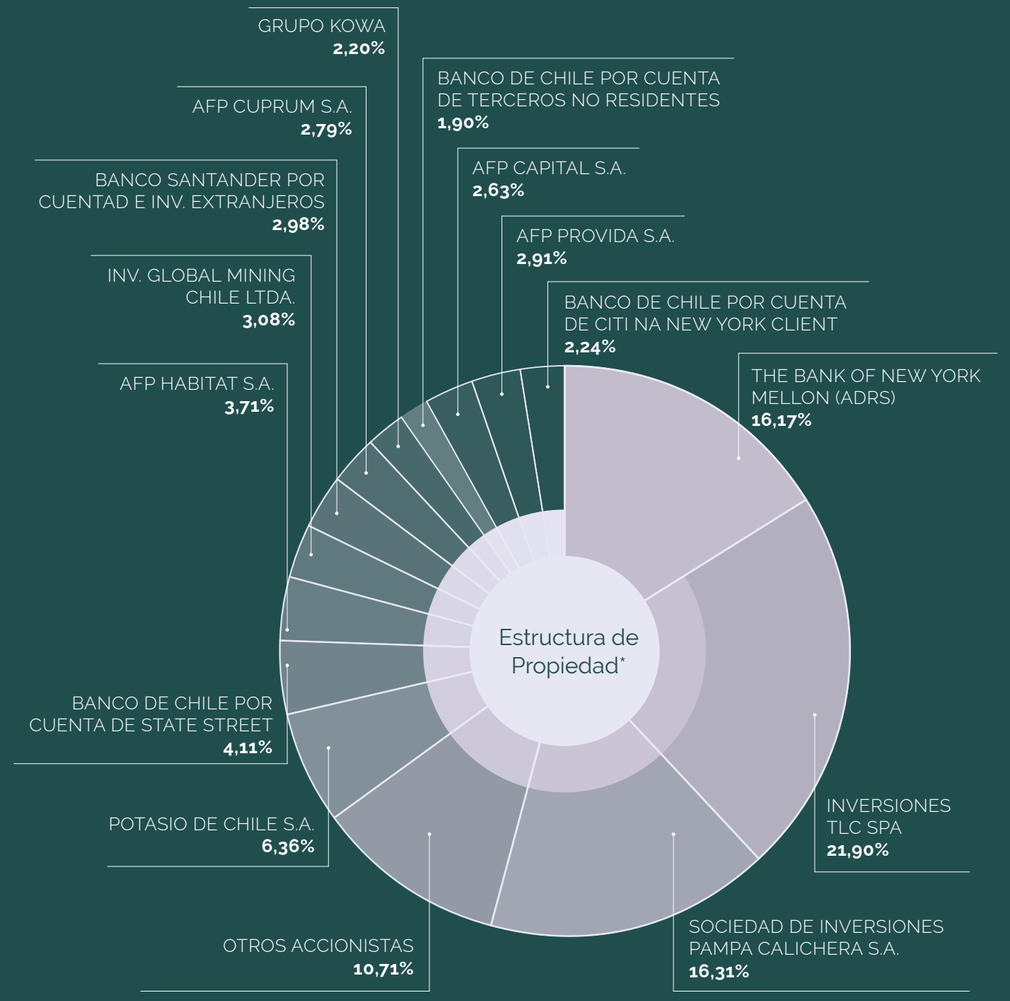
**US$ 3,22**
por acción (definitivo)

**US$ 1,90**
por acción (provisorio)

**MMUS$ 16.852**
por Capitalización bursátil al 31 de diciembre 2023

**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)




*Registro de Accionistas serie A y B al 31 de diciembre del 2023

# Capital Financiero y Operacional

**MUS$ 7.467.490**
Ingresos

**US$ 7,05**
Ganancia por Acción

**MUS$ 2.309.640**
Impuestos a las ganancias pagados

**MUS$ 2.019.743**
Ganancia neta

**MUS$ 1.041.369**
Saldo de Caja

**MUS$ 3.226.202**
EBITDA

**MUS$ 3.180.071**
EBITDA ajustado

**MUS$ 5.566.905**
Total Patrimonio

| | |
|---|---|
| **MUS$ 5.866.141** Activos Corrientes | **MUS$ 5.839.429** Activos No Corrientes |
| **TOTAL ACTIVOS** | **MUS$ 11.705.570** |

| | |
|---|---|
| **MUS$ 2.351.133** Pasivos Corrientes | **MUS$ 3.787.532** Pasivos No Corrientes |
| **TOTAL PASIVOS** | **MUS$ 6.138.665** |

| | Nutrición vegetal de especialidad | Yodo y derivados | Litio y derivados | Potasio | Químicos industriales |
|---|---|---|---|---|---|
| Ingresos 2023 (%) | 12,20% | 12,0% | 69,4% | 3,7% | 2,3% |
| Market Share (%) | 42% | 35% | 18% | 1% | 62%* |
| Contribución a la ganancia bruta (%) | 7% | 17% | 72% | 2% | 1% |
| Volumen de Ventas (miles de toneladas) | 840,1 | 13,9 | 170,0 | 543,1 | 180,4 |

* Corresponde a la participación de SQM en el mercado de nitrato de potasio industrial al 31.12.2023

# Capital Ambiental

## Aspiraciones

**REDUCCIÓN DE AGUA CONTINENTAL**

**40%** para el 2030

**65%** para el 2040

**REDUCCIÓN DE LA EXTRACCIÓN DE SALMUERA**

**50%** para el 2028

**65%** para el 2040

**REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES**

**Carbono neutral para el litio y cloruro de potasio** para el 2030

**Y en el resto de los productos** para el 2040

**REDUCCIÓN DE RESIDUOS**

**50%** para el 2025

**65%** para el 2040

**29.014.516 m³**
Total de agua consumida

**1.842.776 m³**
Aguas servidas tratadas y reutilizadas

**MUS$ 47.025**
Inversión / Gasto Medioambiental

**7.924.859 GJ**
Energía consumida

**29,4%**
De energía que proviene de la red eléctrica

**1.713.957 $tCO_2eq$**
Total de emisiones de huella de carbono (alcance 1, 2 y 3)

**3.342 ton**
Total de residuos generados peligrosos

**9.830 ton**
Total de residuos no peligrosos

# Capital Humano

## Aspiración

Alcanzar el **25% de dotación femenina** al 2025.

**SEGURIDAD LABORAL**

**0**
Fatalidades de empleados propios en los últimos 5 años.

**50,07**
Tasa de gravedad (empleados propios + contratistas).

**0,73**
Tasa de frecuencia (empleados propios + contratistas).

**0,73**
Tasa total de frecuencia de incidentes registrables (empleados propios + contratistas). Fórmula: (n° de incidentes/horas hombres trabajadas)*1.000.000 de horas

**0,15**
Tasa total de frecuencia de incidentes registrables (empleados propios + contratistas). Fórmula: (n° de incidentes/horas hombres trabajadas)*200.000 horas

**78,3%**
de trabajadores propios sindicalizados en Chile.

**91,9%**
de trabajadores propios cubiertos por un convenio colectivo.

**7.682**
Trabajadores propios en Chile y el Mundo

**88% de trabajadores comprometidos** según encuesta PULSO SQM 2022

**13.305** Promedio anual de **trabajadores contratistas**

**20%**
de mujeres de dotación propia

**19,2%**
de mujeres en cargos de liderazgo (Alta gerencia, gerencia y jefaturas).

**24%**
de mujeres ejecutivas en funciones generadoras de ingresos.

**31%**
de mujeres en cargos relacionados con. Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

**44**
personas con discapacidad trabajan en Chile

**156.458**
Horas de capacitación

**7%**
Tasa de rotación total en Chile

**744**
trabajadores realizaron movilidad interna

**20,4**
horas promedio de capacitación por empleado

**MUS$ 1.446**
Inversión en capacitación

**3%**
Tasa de rotación voluntaria en Chile

# Capital Social

**10,4%**
Representa nuestros aportes sociales con respecto a la Ganancia Neta.

(inversión directa a comunidades, contrato CORFO – SQM y aporte por I+D)

**US$ 11.305.529**
Inversión Social con foco en Desarrollo Social.

**US$ 1.475.400**
Inversión social en Patrimonio Cultural e Histórico.

**US$ 2.827.255**
Inversión Social con foco en Educación y Cultura.

**US$ 3.679.094**
Inversión Social con foco en Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades.

**MUS$ 169**
Aporte Contrato de Arrendamiento CORFO –SQM por el Salar de Atacama.

**MUS$ 3,4**
Aporte a las comunidades que firmaron convenio con CORFO.

**MUS$ 1,9**
Aporte a CORFO para financiamiento de actividades de Investigación y Desarrollo.

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

Nos relacionamos con **240 Instituciones**, Fundaciones y Corporaciones Nacionales.

**US$ 20.356.985**

Inversión Social Directa



# 02

# Cartas del Presidente del Directorio y del Gerente General



*Hemos sido un aporte a cada uno de los territorios donde estamos presentes, lo que nos ha permitido generar* ***valor social compartido*** *con todos nuestros grupos de interés (stakeholders) en Chile y el Mundo.*

**Gonzalo Guerrero Yamamoto**

Presidente del Directorio

# Carta del Presidente del Directorio

CONTENIDO 2-22

Al finalizar el año 2023 e iniciar el ejercicio 2024, podemos mirar atrás y decir que hemos cumplido con los objetivos que nos trazamos como compañía. Hemos sido un aporte a cada uno de los territorios donde estamos presentes, lo que nos ha permitido generar valor social compartido con todos nuestros grupos de interés (stakeholders) en Chile y el Mundo.

Esto ha sido posible gracias a el compromiso de nuestros trabajadores y trabajadoras, profesionales, que están en el corazón de nuestro negocio, ellos son quienes producen en el desierto más árido del mundo las "soluciones para el desarrollo humano" que son los productos con los que SQM llega a más de 100 países. Somos un competidor exitoso en las industrias de la salud, alimentación, electromovilidad y la producción de energías limpias. Esto es una gran responsabilidad que nos impulsa a seguir atendiendo estos mercados y entregar cada día las soluciones que los clientes necesitan.

Hemos sido fieles y consecuentes en nuestros compromisos con la sostenibilidad y trasparencia en materia ambiental, creemos en la importancia de tener una política de buen vecino para guiar nuestro actuar y así aportar al desarrollo social de nuestro entorno humano, impulsando el crecimiento en Tarapacá y Antofagasta.

Conocemos los desafíos que debemos asumir en derechos humanos, transparencia y todos los derivados del cambio climático, para cada uno de ellos estamos desarrollando planes de trabajos que se traducirán en una disminución de nuestra huella hídrica, emisiones de $CO_2$ y  y en garantizar los derechos humanos.

Hemos seguido trabajando por ser cada día más sostenible y cumplir con los objetivos que hemos suscrito, es por eso que obtuvimos certificaciones de carácter internacional para nuestras faenas productivas, un ejemplo de ello es el Índice de Sostenibilidad Dow Jones durante 2023, fuimos aceptados en los índices DJSI World y Emerging Markets, dos años antes de nuestra meta interna y mantuvimos nuestra inclusión en los índices DJSI Mila y Chile, además, fuimos considerados en el Sustainability Yearbook 2024.

En septiembre, nuestras operaciones mineras de litio en el Salar de Atacama alcanzaron en The Initiative for Responsible Mining Assurance la categoría IRMA 75, convirtiéndose en la primera y única productora de litio en el mundo en alcanzar esta puntuación. A estas se suman CDP Climate Disclosure Project, Ecovadis, Protect & Sustain, Conducta Responsable de ASIQUIM, y Ecoports certificación obtenida por nuestro Puerto de Tocopilla, que es una iniciativa ambiental líder para el sector portuario europeo, entre otras que describimos en el Reporte de Sostenibilidad.

En materia diversidad e inclusión, hemos impulsado proyectos para llegar a la ambiciosa meta que nos hemos propuesto de 25% en 2025, durante el presente ejercicio logramos el 20%, que sabemos debemos mantener y aumentar con iniciativas de calidad que le permitan a mujeres y personas de las comunidades ingresar a SQM, desarrollar una carrera y crecer como profesionales, sabemos que de esta forma lograremos un cambio cultural no solo en la compañía o en la minería, sino que para el país, entregando más y mejores oportunidades a quienes deben sortear barreras más robustas en el mundo laboral.

En el ámbito económico durante el 2023 hemos logrado un récord en volúmenes de venta para nuestro negocio de litio y récord en producción de yodo, lo que se tradujo en que los ingresos 2023 fueran el segundo mejor año en la historia de SQM.

En el negocio del yodo, iniciamos exitosamente la operación en Pampa Blanca, en la Región de Antofagasta, lo que trajo consigo mayor producción para disponer en el mercado. También comenzamos la construcción de la tubería de agua de mar, en la zona costera de Iquique en la Región de Tarapacá, proyecto que aportaran mayores rendimientos y que va en línea con nuestros objetivos de sostenibilidad de reducir el consumo de agua continental en nuestras operaciones.

En el negocio de los fertilizantes, observamos precios significativamente menores a los del año 2022, sin embargo, en el segmento Potasio esto fue compensado por mayores volúmenes de venta y en Nutrición Vegetal de Especialidad observamos a fines del 2023 una recuperación de la demanda, lo que nos hace comenzar 2024 más optimistas para el resto del año.

En litio, continuamos con los proyectos de expansión de capacidad para el carbonato y el hidróxido de litio en nuestra Planta Química de Litio, en la Región de Antofagasta.

También, comenzamos a producir hidróxido de litio a partir de sulfato de litio, debo resaltar que esta es una importante innovación que han impulsado nuestro equipo de profesionales en la planta refinadora en China y, hacia el final del año nuestras instalaciones mineras y concentradoras de nuestro proyecto Mt. Holland, en Australia, iniciaron sus operaciones.

En 2023 aumentamos nuestra presencia en Australia, donde adquirimos una porción de Azure Minerals y a fines de año, anunciamos junto con Hancock Prospecting nuestra intención de adquirir de manera conjunta el resto de la compañía. Esto nos va a permitir diversificar y expandir nuestra producción de litio en esta creciente industria, aportando de forma concreta la transición que está experimentando el mundo hacia la electromovilidad y con esto ayudar a descarbonizar el planeta.

Adicionalmente y como es de público conocimiento hemos desarrollado durante el año negociaciones con la Corporación Nacional del Cobre, Codelco, en el marco de la Estrategia Nacional del Litio, para poder extender nuestra operación más allá de la fecha de expiración del contrato de arrendamiento del Salar de Atacama a Corfo el 31 de diciembre de 2030. De este modo, a fines de 2023 anunciamos la firma de un Memorando de Entendimiento (MoU) no vinculante con Codelco para la operación y desarrollo conjunto del Salar de Atacama durante el período 2025 a 2060.

Este año 2024 trae grandes desafíos para SQM, que sabemos vamos a sortear con el profesionalismo que nos caracteriza, como lo hemos hecho por 55 años, porque somos una compañía clave para el futuro del país y para los grandes desafíos en materia medioambiental que debe enfrentar el mundo producto de la crisis climática.

*Continuaremos actuando fieles a nuestros valores:* ***Excelencia, Integridad, Seguridad, y Sostenibilidad****, para lograr nuestros objetivos y seguir siendo un referente de innovación, reinversión y unos grandes representantes de la industria minera y química chilena en el mundo.*

# Carta del Gerente General

O CONTENIDO 2-22

Les presento nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023, publicación que nos permite conectar y dar cuenta a los grupos de interés, sobre nuestros avances, metas, preocupaciones y la gestión que hemos realizado durante el ejercicio en materia social, ambiental y económica.

Sabemos que este documento es muy valorado por nuestros stakeholders, como son los trabajadores y trabajadoras, colaboradores, accionistas, comunidades, clientes, y todos quienes deseen informarse sobre nuestro quehacer.

Durante estos años el Reporte de Sostenibilidad nos ha permitido acercarnos a diferentes públicos, entregando información de calidad y generando conversaciones en torno a las temáticas que expone y estableciendo diálogos de confianza a través del tiempo.

En 2023, logramos superar una de las mayores adversidades que ha vivido la humanidad en los últimos años el Covid-19. Sin embargo, continuamos protegiendo la salud de nuestros colaboradores y las comunidades, trabajando en materia seguridad con altos estándares. Nuestra Tasa de Frecuencia CTP -accidentes con tiempo perdido fue de 0,73, el que incluye trabajadores propios y contratistas. Este resultado es igual a lo obtenido en el ejercicio anterior.

Sin embargo, antes del cierre de este Reporte durante el verano, tuvimos un accidente con consecuencias fatales, aun en investigación, que le costó la vida a un trabajador de nuestra faena Nueva Victoria, noticia que enluta a la compañía y que nos hace analizar cada detalle para que una situación similar jamás vuelva a ocurrir.

Durante el año completamos la recertificación ISO 14001 y 45001 de nuestros sistemas de gestión en el Salar de Atacama y nuestra Planta Química de Litio, junto con la implementación de la norma ISO 50001, según lo recomendado para certificar nuestro sistema de gestión energética. También obtuvimos la certificación ISO 50001 para nuestras operaciones de Nueva Victoria y Coya Sur.

Además, completamos la evaluación CDP para agua en la que logramos una calificación de categoría B-, nivel superior al promedio mundial y al promedio de la industria química (categoría C).

Nuestro compromiso con la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal va más allá de las cifras, ya que la incorporación de la mujer dentro de la industria implica un real compromiso y un dialogo continuo entre los sectores públicos y privados, que permita detectar las brechas y establecer los incentivos necesarios para lograr una inclusión de dotación femenina permanente, con un alto potencial de crecimiento y desarrollo.

En 2023 mantuvimos el 20% de dotación femenina que alcanzamos en 2022 esto fue posible gracias a una planificación y las iniciativas realizadas como los Programas de Aprendices, gracias al cual logramos abrir 216 cupos, en el que participaron personas de localidades como: Huara, Pisagua, Pozo Almonte, Pica, Alto Hospicio, Colonia de Pintados, María Elena, Calama, San Pedro de Atacama, Toconao, Camar, Socaire, Peine, Antofagasta.

A ellos se suman las Mentorías SQM, y la vinculación con liceos y casas de educación superior, además de búsquedas activas de postulantes en coordinación con las áreas productivas, entre otras.

*Para nosotros es muy relevante el* ***construir valor social compartido*** *junto a nuestras comunidades, para lograr un desarrollo acorde a sus necesidades y aspiraciones.*

Nos ocupa en SQM la inclusión de personas con discapacidad, ya que entendemos que son las empresas de gran tamaño las que podemos hacer las adaptaciones necesarias para abrir espacios laborales, al 31 de diciembre, 44 personas con discapacidad son parte de nuestra compañía.



**Ricardo Ramos Rodríguez**

Gerente General

Seguimos trabajando de forma íntegra y de manera proactiva cumpliendo con nuestro Programa de Ética y Compliance, durante 2023 el área Compliance llevó a cabo un programa de capacitaciones en formato presencial, on-line y a través de e-learning, con especial énfasis en el Código de Ética Corporativo. Este material de capacitación incorporó aspectos relacionados con acoso laboral y sexual para los trabajadores de la compañía, de los cuales 78,5% y 76,9% de los supervisores y ejecutivos, respectivamente fueron capacitados.

*Trabajamos en línea con la **Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos** y el **Plan de Sostenibilidad** que hemos establecido.*

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, al 31 de diciembre de 2023 se logró obtener un 20% de las acciones ejecutadas y un avance del 80% de acciones en ejecución.

En relación a nuestra faena Nueva Victoria, 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 proyecto fue aprobado en octubre de 2023, y concluyó con un proceso de Consulta Indígena con acuerdo con las comunidades Tamentica, Quillagua y Huatacondo.

En el borde costero de Iquique en la región de Tarapacá, concretamos la construcción para la puesta en marcha en 2024 del Centro de Rescate de Aves Marinas, iniciativa conjunta con Compañía Minera Cordillera y Fundación Wayanay y que es parte de un compromiso asociado a la RCA del Proyecto Tente en el Aire. El Centro tiene como finalidad el rescate de aves y la preservación de la biodiversidad de la región.

Nuestros programas de valor social compartido los desarrollamos junto a nuestras comunidades y los impulsamos a través de las mesas de trabajo que consideramos es la instancia para el diálogo, cada una de ellas posee su propia dinámica según el territorio, actualmente somos parte de 35 mesas de trabajo.

Durante este año hemos continuado con la mayoría de nuestros programas agrícolas que impulsa el desarrollo social con foco en el ahorro de agua, eficiencia energética y optimizan la producción; entre los que destacan iniciativas como, Programa de Cultivo sin Suelo en la comunidad de Socaire, y la Producción Vino Ayllu, vino en alturas en San Pedro de Atacama, que opera la Cooperativa Lickanantay en la comunidad de Toconao. La Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal y, el Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario de Pozo Almonte en la Región de Tarapacá, ambas iniciativas fueron destacadas en los premios Conecta 2023 de Pacto Global de las Naciones Unidas, que releva a los proyectos que trabajan por las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; los premios fueron en las categorías Personas e Interconexión ODS y Alianzas, respectivamente.

También y pensado en la seguridad hídrica, financiamos y ejecutamos, la construcción de un pozo de agua cruda, que permitirá a CAPRA mantener un flujo constante de agua, para después tratarla y distribuirla al pueblo de San Pedro de Atacama. También en esta localidad totalizamos 4.121 atenciones, de las Clínicas Dentales Móviles, con 6.848 citas o solicitudes, registrando un promedio de 343 atenciones por mes.

Continuamos nuestros trabajo con Fundación Miradas Compartidas, en las comunas de Huara, Pozo Almonte, Alto Hospicio, María Elena, Tocopilla, Antofagasta, y Santiago, llegamos a más de 2.500 personas con programas recreacionales y de integración, además, del programa vertebra que nos ha permitido lograr la contratación de personas con discapacidad en nuestra compañía y potenciar la preparación de personas.

El programa de voluntariado corporativo "Dale una Mano a tu Comunidad", continuó su labor con 156 trabajadores y trabajadoras voluntarias, que han aportado 938 horas de trabajo. Las acciones se han enfocado en el apoyo a Fundaciones como María Ayuda con iniciativas de acompañamiento, y en establecimientos de educación técnica y superior, en estos últimos los trabajadores brindan charlas técnicas, y reciben a alumnos y alumnas en faena para complementar con su experiencia y profesionalismo la formación de las nuevas generaciones.

Nuestra aspiración es estar cada vez más presentes en las comunidades, a través de nuestras oficinas comunitarias en las localidades de Huara, Pozo Almonte, Quillagua, María Elena y Toconao, cuyas puertas están abiertas para potenciar nuestra relación directa y fluida. A ellas se suman las líneas telefónicas comunitarias y el "Portal de Comunidades" para inquietudes o quejas, al que se accede a través de la página web de SQM.

Tenemos grandes desafíos por delante, sabemos que como compañía estamos llamados a tener un papel protagónico, el cual asumimos con mucho optimismo y responsabilidad. Esperamos seguir a la vanguardia en los negocios en los que estamos presentes a nivel mundial y ser un aporte a Chile, produciendo nuestras soluciones y productos para el desarrollo de la humanidad.



# Acerca de este Reporte

O CONTENIDOS 2-2/ 2-3/ 2-4/ 2-5

# Acerca de este Reporte

Reportamos bajo los principios del Global Reporting Initiative (GRI) hace 14 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 Consultoría Ltda.

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 reportada va desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, además de información comparativa de años anteriores.

La información cuantitativa presentada en gráficos y tablas ha sido elaborada consistente con la misma metodología abordada en el reporte del año 2022, de requerir cambios o explicaciones, según su alcance, se ha incluido en cada tabla o gráficos presentados.

Durante el período reportado no hubo cambios significativos en su cadena de suministro. Sin embargo, cabe mencionar que hubo cambios a nivel organizacional, separando la organización en dos grandes Divisiones: División Litio y División Yodo Nutrición Vegetal.

Cabe señalar, que es responsabilidad del Directorio de la compañía, revisar el Reporte de Sostenibilidad e informarse de la utilidad y aceptación de éste 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.



# Grupos de Interés

O 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, proceso 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 especifican 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.



# 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: Página 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.

# 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 y 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 y 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-privada/ 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.

# Materialidad

O 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.

En el 2023 no hicimos evaluación de materialidad, ya que consideramos que la revisión documental realizada en el 2022 y evaluaciones anteriores, siguen vigentes. Esperamos para el 2024 hacer un nuevo proceso de materialidad, dado los cambios que ha sufrido la organización.

Una vez levantados los impactos, éstos se agruparon por: positivos, negativos, 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-, quienes lo presentan al Directorio en pleno.

## Evaluación

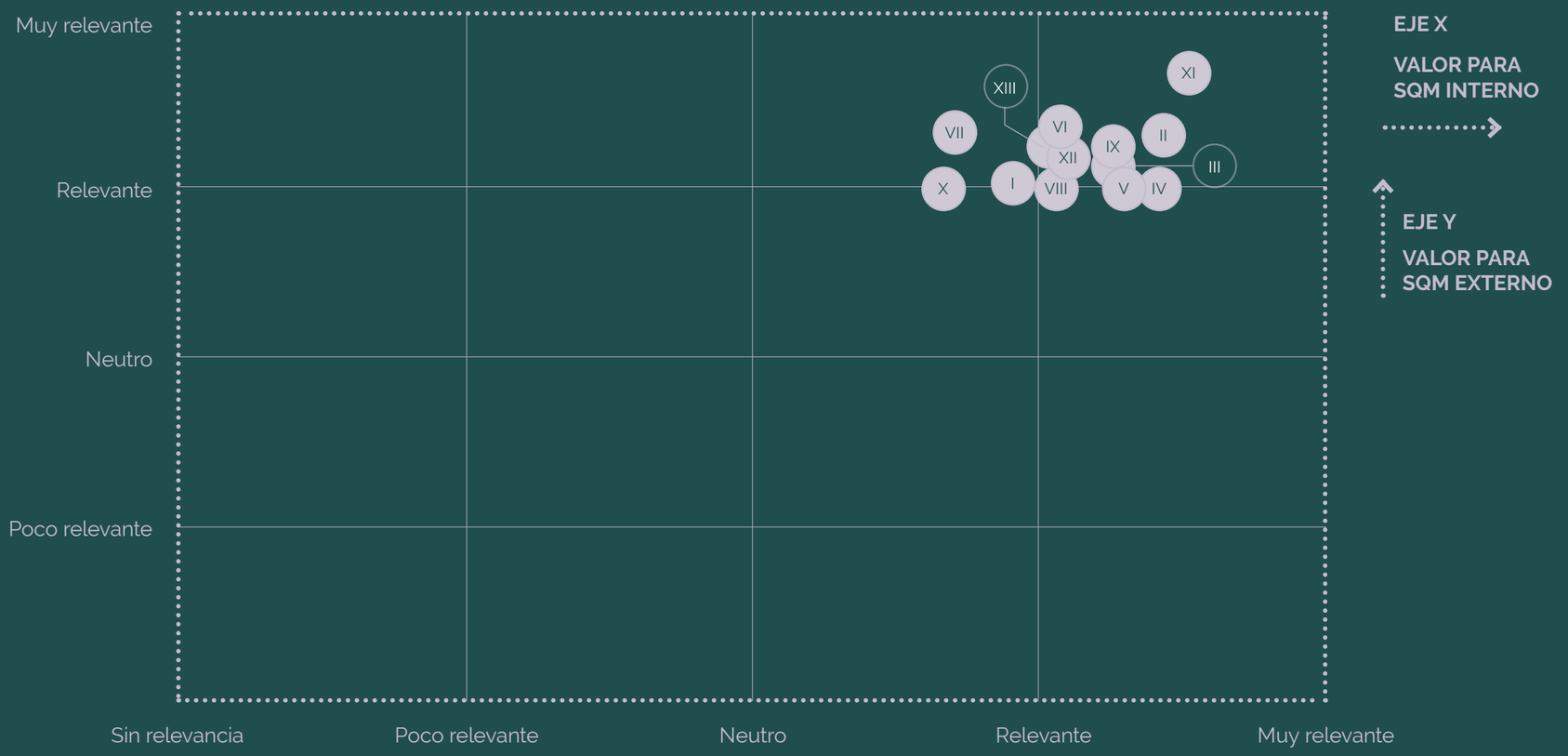
La evaluación de las metas y objetivos son medidos en el tiempo, según los indicadores establecidos, para cada una de las dimensiones consideradas críticas:

- 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.

CONTENIDO 3-2

# Matriz de Materialidad

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

# Hitos 2023

## Ámbito Personas

+ **SQM dentro del Top 5 de la industria minera en el Ranking Merco Talento Chile 2023.** Monitoreo empresarial que evalúa a las empresas que mejor atraen y retienen el talento personal.
+ **20% de mujeres conforman la dotación de la compañía** al 31 de diciembre de 2023, lo que permitió mantener nuestra meta.
+ **El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) Salar de la División Litio de SQM fue galardona con el premio "Comité Paritario Destacado 2023"** por parte del Consejo Regional de Seguridad Minera, reconocimiento que por quinta vez es conseguido por la faena.
+ Consejo Regional de Seguridad Minera de la Región de Tarapacá, reconoció a **Nueva Victoria como la faena con el mejor desempeño en la gestión en seguridad** y, además, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) Plantas de Yodo por su destacada gestión en seguridad durante el 2023.
+ SQM entró al ranking de las **mejores 100 empresas para trabajar ocupando el lugar 63°**, según la cuarta edición del informe "Merco Talento Universitario en Chile" elaborado por Merco y Laborum.
+ Se realizó la certificación del Sistema de Gestión de Riesgos bajo la ISO 45001 en las operaciones Salar Atacama y Planta Química de Litio, con los objetivos de **mejorar la seguridad de nuestras operaciones, minimizando al máximo posible los incidentes y enfermedades labores.**
+ SQM en la categoría mandantes, que **por tercer año consecutivo recibió el premio RAEV** -Riesgo de Accidente por Exceso de Velocidad-, que reconocen a empresas de diferentes sectores y sus vehículos que aceptan el desafío de revisar su desempeño en riesgo de accidentes por excesos de velocidad.

## Ámbito Social

+ **El Campeonato nacional femenino contó por primera vez con SQM como sponsor oficial**. El apoyo buscó impulsar esta actividad deportiva que en Chile aún no está profesionalizada.
+ **SQM materializó la implementación y puesta en marcha de un invernadero** al interior del Centro de Cumplimiento Penitenciario Femenino de Iquique, capacitando a las internas para que puedan desarrollar nuevas habilidades para una futura reinserción social.
+ **En 2023 se concretaron 4.121 atenciones de las Clínicas Dentales Móviles** en la comuna de San Pedro de Atacama, con 6.848 citas o solicitudes, registrando un promedio de 343 atenciones por mes.
+ **Proyectos apoyados por SQM fueron reconocidos por Conecta 2023,** de Pacto Global de las Naciones Unidas. El Centro Productivo de Alfalfa fue reconocido en la categoría Personas; y el Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario de Pozo Almonte de la Tirana, en Interconexión ODS y Alianzas.
+ Por segundo año consecutivo **SQM logró el reconocimiento de Innovación Social en el Ranking C3 de Creatividad e Innovación**. En esta ocasión por su proyecto comunitario Alianza Mujer Atacameña (AMA).
+ El programa María Elena Sostenible (MES) fue **galardonada en la categoría "Relaciones Comunitarias",** en la celebración del Día de Responsible Care 2023, iniciativa global promovida en Chile por la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM A.G.).

# Ámbito Ambiental

- **SQM recibió IRMA 75,** la calificación más alta a la fecha, por su operación minera de litio en el Salar de Atacama.
- **Suscribimos un manifiesto para reducir las emisiones de carbono en Chile en la Red de Directores por la Acción Climática.** Iniciativa inédita en el país en materia empresarial y ambiental que tiene por objetivo incentivar, a nivel de gobierno corporativo, lineamientos y acciones que favorezcan una actitud propositiva respecto a la urgencia del cambio climático.
- **La Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático (ASCC) de Corfo reconoció a las faenas Coya Sur y su puerto de Tocopilla**, ambas instalaciones ubicadas en la Región de Antofagasta, por el progreso alcanzado en sus rendimientos en economía circular y el avance en la gestión de sus procesos productivos.
- **SQM ha colocado en los mercados internacionales, un bono senior no garantizado por US$750 millones,** a una tasa de interés anual del 6,500% y con vencimiento en el año 2033. La Compañía espera utilizar los ingresos netos de la colocación para financiar o refinanciar, total o parcialmente, Proyectos Verdes Elegibles (según se define en el Offering Memorandum).
- **SQM se sumó al Grupo de Líderes Empresariales por la Acción Climática, CLG-Chile,** instancia formada en 2009 tras la visita a Chile del entonces Príncipe de Gales, hoy Rey Carlos III, y gracias a la gestión conjunta de la FEN de la Universidad de Chile, la Embajada Británica y la Cámara Chileno Británica de Comercio, como parte de una red de centros del mundo que forman el Corporate Leaders Network for Climate Action.

# Ámbito Económico

- **El 27 de diciembre de 2023, anunciamos la firma de un Memorando de Entendimiento (MoU)** no vinculante con Codelco para la operación y desarrollo conjunto del Salar de Atacama durante el período 2025 a 2060.
- **Completamos una transacción para adquirir el 19,99% de Azure Minerals Limited (Azure) por un monto total de aproximadamente US$13,5 millones.** El principal activo de Azure consiste en la propiedad del 60% de los derechos mineros que comprenden el proyecto de litio Andover, que se encuentra en la región de West Pilbara en Australia Occidental, y cuenta con cientos de afloramientos de pegmatitas ricas en litio que contienen espodumeno.
- **Fuimos aceptados en los índices Dow Jones Sustainability Index World y Emerging Markets,** dos años antes de nuestra meta interna.
- **SQM gestionó una alianza con Ford para garantizar el suministro de carbonato e hidróxido de litio de grado batería,** que son los componentes esenciales para fabricar baterías de vehículos eléctricos de alto rendimiento.
- **LG Energy Solution y SQM anunciaron la negociación de un nuevo contrato de compra a largo plazo,** para suministrar más de 100 mil toneladas métricas de carbonato de litio e hidróxido de litio grado batería para el periodo 2023 – 2029.
- En el Premio Most Innovative Companies 2023, **SQM obtuvo el primer lugar del rubro "Minería Química"** por destacar como "un sólido proceso de innovación centrado en nuevos modelos de negocio, nuevos productos y nuevos procesos" según MIC Business Consulting.

# 04

# Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos



# Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

Trabajamos para desarrollar un negocio que integre la **innovación, investigación y desarrollo de productos**, para lograr un progreso duradero para la humanidad y entregar al mundo **soluciones sostenibles** para 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, 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.

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.






# 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 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que están integradas en estas definiciones.

Trabajamos para reducir nuestra huella ecológica en la 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.

**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, generando cambios y adaptaciones cada vez que es necesario.**

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 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.

**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.



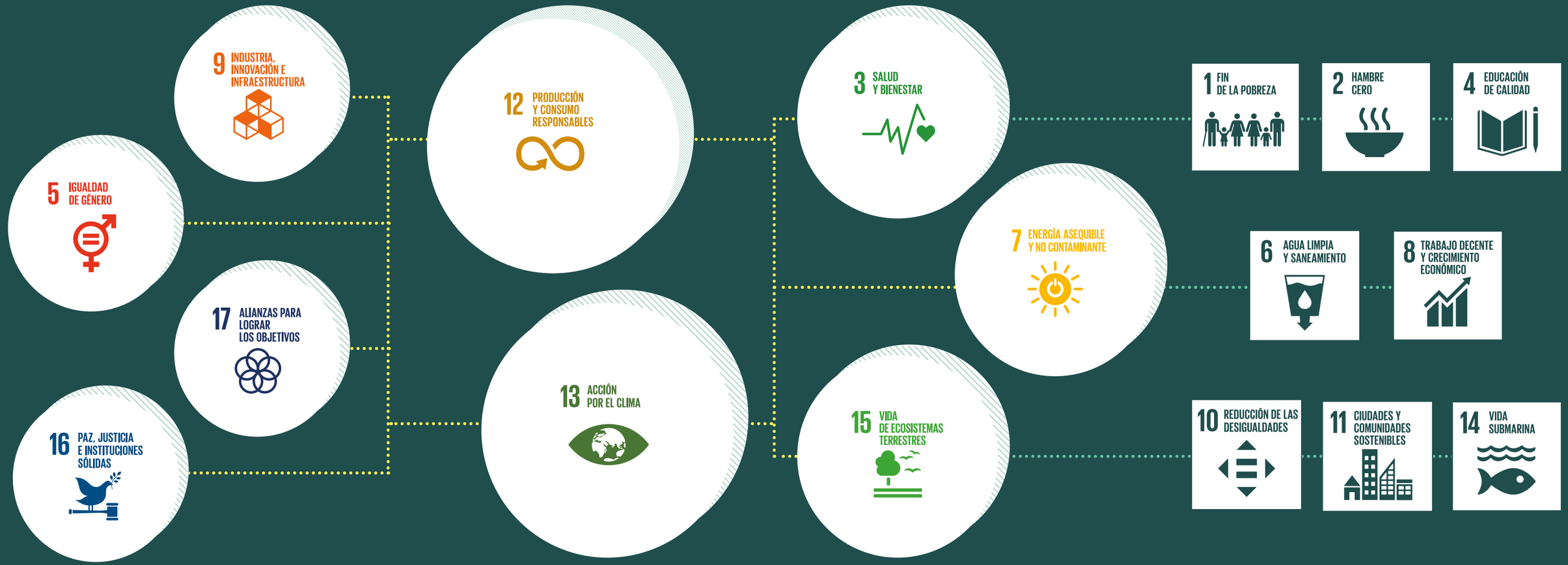
# ODS y Metas de la Estrategia de Negocios

CONTENIDOS 2-23/ 2-24

## Articuladores y Facilitadores

## En el Centro

## Outcome



# Integración de los ODS 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.

**(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.

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

## 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.

## En el Centro

| ODS | Algunas Metas de ODS que Apoyamos | Algunas de nuestras acciones/ avances |
|---|---|---|
| 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES | **Meta 12.2**<br>De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.<br><br>**Meta 12.4**<br>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.<br><br>**Meta 12.5**<br>De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. | • Certificación de Conducta Responsable.<br>• Certificación de la Asociación Internacional de Fertilizantes.<br>• Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones.<br>• Sistema de Gestión de Residuos a nivel corporativo.<br>• Planes de reciclaje en operaciones y oficinas.<br>• Plan de Descontaminación Atmosférica en comunidades y faenas productivas.<br>• Elaboración e implementación de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.<br>• Medición de Huella de carbono (GEI) y verificación por terceros independientes.<br>• Establecimiento de metas de reducción de gases de efecto invernadero basadas en la ciencia (SBTi).<br>• Realización de charlas de sustentabilidad.<br>• Certificación IRMA en operación Salar de Atacama.<br>• Certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo los criterios de la Norma ISO 14001:2015 en todas las faenas productivas.<br>• Certificación del Sistema de Revisión Ambiental Portuaria (PERS) de Ecoports para Puerto Tocopilla.<br>• 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.<br>• Reducir la extracción de salmuera en un 50% al 2030. Ya reducimos 25% al 2023.<br>• Ser carbonos neutrales al 2040 en todos nuestros productos. |
| 13 ACCIÓN POR EL CLIMA | **Meta 13.2**<br>Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.<br><br>**Meta 13.3**<br>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. | |

## Outcome

| ODS | Algunas Metas de ODS que Apoyamos | Algunas de nuestras acciones/ avances |
|---|---|---|
| 3 SALUD Y BIENESTAR | **Meta 3.9**<br>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. | • Cumplimiento del Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales.<br>• Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los criterios de la Norma ISO 45001:2018.<br>• Realización de capacitaciones en seguridad y salud ocupacional.<br>• Implementación de paneles fotovoltaicos.<br>• Certificación del Sistema de Gestión de la Energía bajo los criterios de la Norma ISO 50001:2018.<br>• Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones.<br>• Implementación de la flota de diversos equipos móviles eléctricos para las operaciones, buses, talleres, camión de alto tonelaje, entre otros.<br>• Implementación del Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Llamara.<br>• Implementación del Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Atacama.<br>• 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. |
| 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE | **Meta 7.2**<br>De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. | |
| 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES | **Meta 15.1**<br>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. | |

## Articuladores y Facilitadores

| ODS | Algunas Metas de ODS que Apoyamos | Algunas de nuestras acciones/ avances |
|---|---|---|
|  | **Meta 5.1**<br>Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.<br><br>**Meta 5.5**<br>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. | • Alianza Mujer Atacameña (AMA), compuesto por mujeres indígenas atacameñas del territorio de Atacama y representantes de SQM salar.<br>• 20% de la dotación propia es femenina. Como aspiración, alcanzar el 25% de la participación femenina al 2025.<br>• Contratación de proveedores locales.<br>• Desarrollo y cumplimiento del Código de Conducta para Socios Comerciales y la Política de Abastecimiento Responsable para proveedores de SQM.<br>• Participación en el Programa Más Proveedores de Tarapacá.<br>• Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones.<br>• Implementación y cumplimiento del Programa de Ética y Compliance.<br>• Implementación y cumplimiento del Modelo de Prevención del Delito.<br>• Cumplimiento de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.<br>• Cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión.<br>• Certificación en Norma Chilena 3262.<br>• Desarrollo de Prácticas Laborales Inclusivas.<br>• Desarrollo del Programa de Aprendices.<br>• Desarrollo del Programa de Movilidad Interna.<br>• Alianzas con: Global Battery Alliance, Pacto Global, Acción Empresas, entre otras.<br>• Participación en HuellaChile.<br>• Establecimiento de mesas de trabajo con comunidades.<br>• Desarrollo e implementación de programas de valor social compartido con comunidades.<br>• Aporte en I+D en 2023, por contrato Corfo, de USD 1,9 millones a comunidades locales del Salar de Atacama. |
|  | **Meta 9.2**<br>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.<br><br>**Meta 9.4**<br>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**<br>Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.<br><br>**Meta 16.b**<br>Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible. | |
|  | **Meta 17.16**<br>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.<br><br>**Meta 17.17**<br>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 | |

# 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.**

La política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos se encuentra disponible en el siguiente link:

**https://www.sqm.com/wp-content/uploads/2021/05/Politica_de_Sostenibilidad_Etica_y_Derechos_Humanos.pdf**

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:**



O CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

# Plan de Sostenibilidad

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.

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

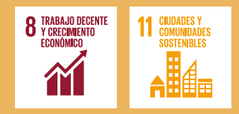
# Metas de Nuestro Plan de Sostenibilidad

## 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 al año 2040 y en el caso del litio y cloruro de potasio 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 cómo 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, como 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 industrias verdes del mundo.

# Derechos Humanos

O CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

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?

Para cumplir con los compromisos de Debida Diligencia de Derechos Humanos adquiridos por la compañía y reflejados en su Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, SQM encargó la realización de un levantamiento de riesgos en la materia (Human Rights Impact Assessment, "HRIA") a un estudio de abogados especializado. Para este primer HRIA se siguió el estándar metodológico desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, en combinación con los criterios de reportabilidad del Global Reporting Initiative (GRI) y se tuvo como base a los Principios de Derechos Humanos y Empresas de la ONU. Este levantamiento tuvo por objeto 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 stakeholders (trabajadores, comunidades aledañas al proyecto, proveedores, etc.).

La línea de base y hallazgos de dicho levantamiento fueron posteriormente objeto de un proceso de revisión participativo en terreno con los principales stakeholders, 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 que fue presentada en el Comité de Sustentabilidad del segundo trimestre del 2023.

En el segundo semestre del 2023 se realizó un ejercicio similar en la Planta Química de Litio y se espera tener los resultados dentro del primer semestre del 2024.



# Programa de Ética y Compliance

O 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, contamos con un 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.

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.

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. Actualmente, nos encontramos trabajando en la actualización de nuestro Modelo de Prevención de Delitos y nuestras Matrices de Riesgos, a fin de dar cumplimiento a nuevas exigencias legales y los más altos estándares en materia de ética e integridad corporativa.

Durante el año 2023 logramos monitorear nuestras operaciones tanto en Chile como el extranjero, pudiendo verificar a través de un exhaustivo trabajo el cumplimiento y apego a nuestro Programa de Compliance en todas nuestras operaciones.

En este sentido, monitoreamos nuestras relaciones comerciales con proveedores y clientes, como así también la contratación de terceros que representan a SQM ante entidades públicas y privadas, además de realizar una exhaustiva revisión en la selección del personal e interacción con funcionarios públicos.

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.



## Capacitación

**2.213**
Trabajadores capacitados en materias de Compliance usando todas las modalidades*

* presencial, *on-line* y a través de *e-learnings*.

El equipo de Ética y Compliance realizó actividades de capacitación en todas las operaciones de la compañía, incluyendo oficinas comerciales en Europa, Asia y América.

## Trabajadores Nuevos

Para nuestros nuevos trabajadores, consideramos una inducción corporativa, a través de actividades de capacitación en donde conocen nuestro **Código de Ética, Políticas y Procedimientos**, además de nuestro **Canal de Denuncias**.

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

Además, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, establece las obligaciones derivadas del Modelo de Prevención de Delitos de la empresa, la obligatoriedad de su obediencia y el compromiso de los trabajadores al respecto.

## Directores

**100%**
de los Directores conocen y ponen en práctica nuestras Políticas y Procedimientos

A través del Comité de Directores, el Directorio de SQM S.A. es constantemente informado sobre los avances y actividades relacionadas con el Programa de Cumplimiento de la Compañía. Esta reportabilidad se realiza a través de sesiones en conjunto con el Oficial de Cumplimiento de SQM S.A.

Todos los directores de la sociedad han sido capacitados en materias de **ética**, **reputación y cultura de riesgos**; **gobierno corporativo y mejores prácticas**; y en **gestión de riesgos**.

## Relaciones con Terceros

**3.644**
terceros fueron procesados y analizados para iniciar o retomar relaciones comerciales

Las relaciones con terceros pasan por un proceso de debida diligencia, en donde analizamos posibles hallazgos que determinan el nivel de riesgo del tercero.

Los Terceros Intermediarios deben pasar por un proceso de debida diligencia, ser aprobados por las instancias pertinentes dentro de la compañía y son capacitados en el Programa de Compliance corporativo, además de incorporar clausulas relativas al programa en sus contratos.

## Día Internacional de la Anticorrupción

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 localidades y operaciones de la Compañía, incluyendo Salar de Atacama, Planta Química de Litio, 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 y se les invitó a participar de las capacitaciones y distintas actividades encabezadas por el equipo de Ética y Compliance.

O CONTENIDOS 2-15/ 2-23/ 2-24

# Conflicto de Interés

La Política de Conflicto de Interés es ampliamente difundida y comunicada dentro de la Compañía. 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.

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.

O 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 2023 no se efectuaron aportes a partidos políticos, candidatos u otra organización de estas características.

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.

O CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 2-26/ 3-3

# Nuestro Código de Ética y Mecanismos de Denuncias

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 que guían nuestro actuar: Excelencia, Integridad, Seguridad y Sostenibilidad.

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.

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.

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:

**www.SQM.ethicspoint.com**

**Línea de ayuda / Línea directa según ubicación**

| Ubicación | Números Gratuitos |
|---|---|
| **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 para proceder con la denuncia.



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.

Durante el 2023 se recibieron 184 denuncias, 56% más respecto al 2022, cuando se recibieron 118 denuncias. De las denuncias recibidas en el 2023, 73% se resolvieron dentro del mismo año y el resto continuó su proceso de investigación y cierre durante el primer semestre del 2024.

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, 10% tuvieron medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias, son aquellas que recoge el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y van desde una re-instrucción, 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 Ethicspoint SQM Consolidado

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| **Denuncias Resueltas** | 74 | 93,7% | 99 | 83,9% | 134 | 72,8% |
| **Denuncias no Resueltas** | 5 | 6,3% | 19 | 16,1% | 50 | 27,2% |
| **Denuncias Totales** | **79** | **100%** | **118** | **100%** | **184** | **100%** |

### Cantidad de Denuncias Recibidas por División

**DIVISIÓN LITIO**

**86** Denuncias al Ethicspoint

**5** Denuncias con Medidas Disciplinarias

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

**98** Denuncias al Ethicspoint

**14** Denuncias con Medidas Disciplinarias

### Denuncias en Ethicspoint

**92** 2019

**91** 2020

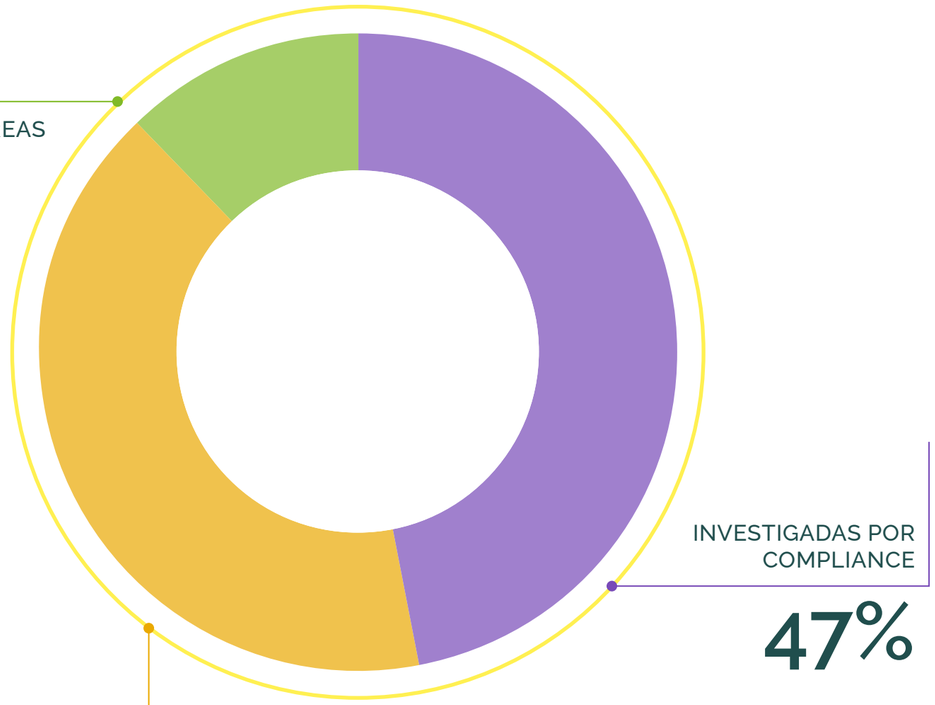
**79** 2021

**118** 2022

**184** 2023

564 casos se recibieron desde el 2019 hasta fines del 2023.

Investigación de Denuncias 2023




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

O CONTENIDOS 205-3/ 206-1

Durante el año 2023, se recibieron 3 denuncias por anticorrupción, no obstante, posterior a la investigación, no hubo casos de corrupción confirmados ni medidas tomadas al respecto.

**100%**
de las denuncias fueron analizadas

**134**
denuncias resueltas en el 2023

**19**
denuncias ameritaron medidas disciplinarias

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % |
| Conflicto de Interés | 9 | 8% | 9 | 4% |
| Violaciones a Políticas de SQM | 13 | 11% | 7 | 3% |
| Discriminación o Acoso | 22 | 18% | 45 | 25% |
| Conducta Inapropiada | 41 | 35% | 58 | 32% |
| Fraude o Robo | 2 | 2% | 4 | 2% |
| Anticorrupción | 2 | 2% | 3 | 2% |
| Otros | 29 | 24% | 58 | 32% |
| **Total** | **118** | **100%** | **184** | **100%** |

O CONTENIDO 2-25/ 3-3/ 406-1

# Prevención a Todas las Formas de Acoso

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.

Cabe mencionar, que durante el 2023 se recibieron 38 reportes al Canal de Denuncias por casos de discriminación y/o acoso, 73% más de denuncias recibidas que el período anterior. De las cuales, 2 fueron cerradas con planes de reparación, 19 sin planes de reparación y el resto se mantienen abiertas 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 2023, el área de recursos humanos directamente recibió 2 denuncias por acoso sexual, donde una fue investigada directamente por la Dirección del Trabajo. También se recibieron 4 denuncias por acoso laboral, donde todos los resultados fueron informados a la Dirección del Trabajo.

# Gestión de Riesgos

O 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. Las principales responsabilidades son:

**Evaluar y monitorear las actividades desarrolladas por las áreas de negocio:** identificación, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos del negocio y sus controles asociados.

**Facilitar capacitaciones de gestión de riesgos,** principalmente para las áreas que gestionan procesos críticos.

**Prestar apoyo metodológico** a las diferentes áreas que participan en la gestión de riesgos, respecto de la aplicación de la política y del procedimiento de gestión de riesgos.

**Definir un plan de trabajo anual respecto de la gestión de riesgos.** Dicho plan debe considerar la información y evaluación proporcionada por las diferentes áreas que participan en la gestión de riesgos, monitoreo de las actividades desarrolladas por dichas áreas, actualización de la identificación y evaluación de los riesgos y actividades de capacitación o difusión.

**Velar por la aplicación eficiente de la metodología de gestión de riesgos,** adhiriéndose a las políticas, normas, manuales y procedimientos de la organización.

**Monitorear** que los responsables implementen adecuadamente los planes de acción, respecto de los riesgos críticos.

**Facilitar y coordinar** la identificación, evaluación, tratamiento y seguimiento de los riesgos críticos con las áreas de negocio.

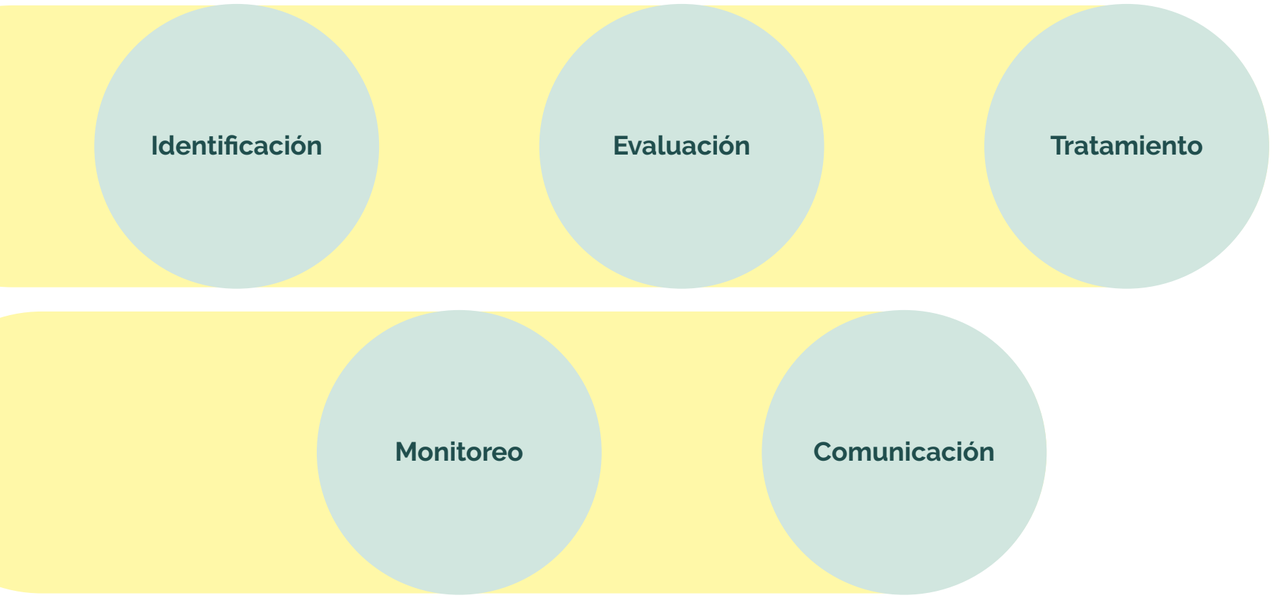
**Reportar periódicamente al Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero**. Dicho reporte deberá contener -a lo menos- la gestión realizada (incluyendo identificación, evaluación y planes de acción) respecto de los riesgos y procesos críticos.



# Modelo de Gestión de Riesgos

Sobre la base de la Política Corporativa en la materia, el Modelo de Gestión de Riesgos de la compañía consiste en una metodología que establece un proceso bajo los principios y directrices de la norma ISO 31000 y COSO ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), los que determinan un conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar de una forma razonable el logro de sus objetivos.

**El proceso de gestión de riesgos considera las siguientes etapas:**




La evaluación de riesgos consiste en determinar dos dimensiones para cada riesgo: la probabilidad de ocurrencia y el impacto que generaría en la Compañía si el riesgo se materializa. La evaluación del riesgo se realiza sobre la base del riesgo inherente, para documentar cuál sería el impacto y probabilidad de no mediar con controles, o en el caso que estos no operaran satisfactoriamente, y después sobre el riesgo residual, esto es, considerando las medidas de mitigación que las áreas identifican.

La probabilidad e impacto se cuantifican de 1 a 5, siendo 1 el menor nivel. El impacto puede ser: Insignificante, Menor, Moderado, Alto o Muy Alto, mientras la probabilidad puede ser: Improbable, Poco Probable, Posible, Probable o Casi Certeza. Si un evento indeseado pudiere tener más de un tipo de consecuencia, el impacto lo determina la consecuencia más alta.

Por otro lado, el nivel de riesgo se determina a través de la ponderación entre el impacto y la probabilidad. Al ser una matriz de 5x5, hay 25 niveles de riesgo, que por simplificación se dividen en 4 categorías principales: Extremo (rojo), Significativo (naranja), Medio (amarillo) y Bajo (verde).

Para la adecuada gestión de cada riesgo se define el o los Dueños del Riesgo. Además de la evaluación de los riesgos, el área identifica cuáles son las Actividades de Control que tiene implementadas. Esto permite que el área de gestión de riesgos, junto con el Dueño del Control, puedan identificar los controles específicos para cada riesgo.

Finalizada la evaluación, y posterior término de la identificación de controles, el área de gestión de riesgos envía a cada área la matriz de riesgos para su gestión y control, incluyendo los controles identificados.

Independiente de esta actualización, cada área es responsable de mantener actualizada su matriz, y gestionar la correcta aplicación de los controles. Además, debe informar al área de gestión de riesgos en caso de que se materialice un riesgo identificado o se haya producido un cambio significativo en la matriz.

# Gobierno Corporativo

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

En SQM tenemos 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 dicha política está sujeta a modificaciones en el tiempo, según lo señale el Directorio o las disposiciones legales, siendo su última actualización en octubre de 2022.

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, 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[1] B. 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 4 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.

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 2023, el Directorio de la Compañía se reunió 27 veces, siendo 13 reuniones ordinarias y 14 reuniones extraordinarias. Ningún director asistió a menos del 85% del total de reuniones ordinarias. La asistencia promedio del Directorio fue de 97%.

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.

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 y experiencia adecuada siempre enfocados a crear mayor valor a la Sociedad y su entorno.

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.

**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.

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.

Una vez al año el Directorio analiza sus procesos y desempeño mediante una evaluación diseñada para promover la eficiencia actual y la mejora continua. Para el año 2023, la Evaluación del Directorio fue realizada por el Instituto de Directores de Chile. Durante el transcurso del año, el Directorio se capacitó y tuvo acceso a especialistas en distintas materias para contar con una capacitación en temas que así lo requieran. Por ejemplo, durante el año 2023, el Directorio recibió a expertos en materias tales como libre competencia, nueva ley de delitos económicos, entre otros.

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 2023, 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 2023: 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 del período 2023, se considerará la utilidad del ejercicio comercial del año 2023. El monto de remuneración variable del período 2023 tendrá como límite máximo, el 110% del monto pagado a los Directores de la Sociedad por concepto de remuneración variable en el período 2022. Las cantidades fijas y variables indicadas no serán objeto de imputación alguna entre ellas y aquellas expresadas en términos porcentuales se pagarán inmediatamente después de que la respectiva junta ordinaria de accionistas de la Sociedad apruebe el balance, los estados financieros, la memoria, el informe de los inspectores de cuentas y el dictamen de los auditores externos de la Sociedad para el ejercicio comercial respectivo.

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.

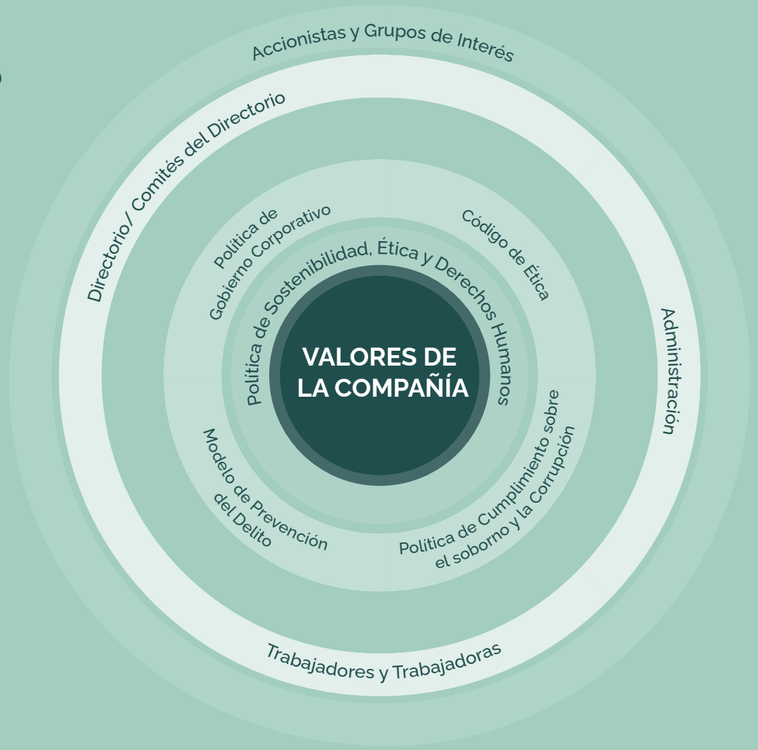
El valor de estos bonos se vincula al precio de la acción de la Sociedad y es pagadero en efectivo durante el año.

O CONTENIDOS 2-9/ 2-10/ 2-12/ 2-13/ 2-14/ 2-16

# Comités del Directorio

El Directorio es el responsable de la administración de la sociedad, 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.




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

## Comité de Directores/ Auditoría 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 a que el 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 Salud, Seguridad 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.

CONTENIDOS 2-9/ 405-1

# Integrantes del Directorio

## Directores por Género

**7**
Directores

**87,5%**

**1**
Directora

**12,5%**

## Directores por Rango Etario

**2**
Entre 30 y 40 años

**1**
Entre 41 y 50 años

**2**
Entre 51 y 60 años

**3**
Mayor de 60 años

## Directores por Antigüedad

**5**
Menos de 3 años

**1**
Entre 3 y 6 años

**2**
Más de 6 años y menos de 9 años

## Directores por Nacionalidad

**4**
Chile

**1**
Australia

**1**
Suiza

**1**
China

**1**
España

O CONTENIDO 2-11

# Directorio

Directorio vigente al 31 de diciembre del 2023.



**Gonzalo Guerrero Yamamoto**

Presidente del Directorio



**Patricio Contesse Fica**

**Vicepresidente del Directorio**
Independiente bajo la norma NYSE



**Hernán Büchi Buc**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE



**Antonio Gil Nievas**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE y Ley Chilena



**Gina Ocqueteau Tacchini**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE y Ley Chilena



**Ashley Ozols**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE



**Antonio Schneider Chaigneau**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE



**Tieying Xu**

**Director Titular**
Independiente bajo la norma NYSE

O CONTENIDOS 2-11/ 2-17



## Gonzalo Guerrero Yamamoto

Presidente del Directorio de SQM S.A. e integrante del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

10.581.580-8
Chilena
Fecha de nombramiento: abril 2023

El señor Guerrero Yamamoto es abogado de la Universidad de Chile y MBL de la Universidad Adolfo Ibáñez. Además de su cargo en SQM, es actualmente 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, consejero electivo de SOFOFA, presidente del consejo empresarial Chile/ Australia de SOFOFA y director de SOFOFA HUB.



## Patricio Contesse Fica

Vicepresidente del Directorio e Integrante del Comité de Gobierno Corporativo y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

15.315.085-0
Chilena
Fecha nombramiento: abril 2023

Abogado titulado de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Anteriormente se desempeñó como miembro del directorio de SQM desde 2013 hasta 2015. Desde 2011 ha trabajado como ejecutivo senior en Grupo Pampa hasta 2021, donde actualmente es vicepresidente de los directorios de dichas empresas. Entre sus áreas de conocimientos se cuentan materias regulatorias y de gobierno corporativo.



## Hernán Büchi Buc

Director Titular e Integrante del Comité de Gobierno Corporativo

5.718.666-6
Suiza
Fecha nombramiento: abril 2023

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. Además de conocer diversas industrias, entre sus ámbitos de expertise están finanzas, gobierno corporativo, regulaciones y políticas públicas.



## Antonio Gil Nievas

Director Titular e Integrante del Comité de Directores

23.605.789-5
Española
Fecha nombramiento: abril 2023

Ingeniero Industrial de ICAI (Universidad Pontificia Comillas, España), MBA de la Universidad de Harvard y ha completado el Stanford Executive Program. Cuenta con más de 25 años de experiencia en roles de liderazgo estratégico, gestión de riesgo, de gestión, aspectos financieros y de inversión a nivel global, europeo y latinoamericano. En la actualidad, es director de Latam Airlines Group. 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 globales en JPMorgan y fue consultor estratégico de BCG en España. Además, posee conocimientos en finanzas, materias regulatorias y de gobierno corporativo.

O CONTENIDO 2-17



## Gina Ocqueteau Tacchini

Directora Titular e Integrante del Comité de Directores

8.431.507-9
Chilena
Fecha nombramiento: abril 2023

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 es directora en Fundación Imagen Chile y UDD Ventures. Consejera de Chile Mujeres, docente de BOW Mujeres Empresarias, vicepresidenta de Unión Emprendedora, socia fundadora de Crosscheck y gerenta general de Waygroup Chile. A lo largo de su carrera profesional, ha acumulado una amplia 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. Aspectos de gobierno corporativo, desarrollo sostenible y relaciones con comunidades figuran entre sus ámbitos de experiencia.



## Ashley Ozols

Director Titular e Integrante del Comité de Directores

48.218.888-5
Australiana
Fecha nombramiento: abril 2023

CFA 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. Entre 2017 y el 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.



## Antonio Schneider Chaigneau

Director Titular e Integrante del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

6.027.199-2
Chilena
Fecha nombramiento: abril 2023

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. Cuenta con amplia experiencia en gestión de riesgos, gobierno corporativo, regulaciones y políticas públicas. Fue director en InvertecFoods, Pesquera Yadran, ChileFoods, Indura Perú, Salmonfood, BancoEstado, entre otras empresas.

Nota: Director vigente hasta el 25 de abril de 2024. En junta de accionistas celebrada en esa misma fecha, asume en su reemplazo Georges de Bourguignon Arndt.



## Tieying Xu

Director Titular e Integrante del Comité de Gobierno Corporativo

48.224.251-0
China
Fecha nombramiento: abril 2023

El Sr. Xu obtuvo un doctorado en derecho de la Università degli studi di Roma Tor Vergata, Italia. Estudió en el Centro di Studi Giuridici Latinoamericani de la misma Universidad. También es titular de un Certificado de Cualificaciones Profesionales Jurídicas de la República Popular China. Actualmente es Profesor Asociado de la Universidad de Sichuan, China, con especialidad en Derecho Civil y Comercial. También ha editado varias publicaciones y libros sobre Derecho Civil y Comercial. El Sr. Xu posee conocimientos de gobierno corporativo y asuntos regulatorios.

O CONTENIDO 2-9

# Alta Administración



**Ricardo Ramos R.**
Gerente General

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 8.037.690-1



**Gonzalo Aguirre T.**
Vicepresidente Legal

Abogado
Rut: 13.441.419-7



**Natalia Pizarro G.**
Vicepresidente Personas y Desempeño

Ingeniero Civil
Rut: 14.167.897-3



**Pablo Altimiras C.**
Vicepresidente Ejecutivo Negocio Nitratos y Yodo

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 13.657.862-6



**José Miguel Berguño C.**
Vicepresidente Senior Servicios Corporativos

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 10.903.992-6



**Rodrigo Vera D.**
Vicepresidente de Operaciones Mineras

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 9.120.446-0



**Carlos Díaz O.**
Vicepresidente Ejecutivo Negocio Litio

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 10.476.287-5



**Gerardo Illanes G.**
Vicepresidente Finanzas /CFO

Ingeniero Civil Industrial
Rut: 13.904.120-8



**Ignacia López B.**
Gerente de Asuntos Corporativos

Periodista
Rut: 10.777.962-0

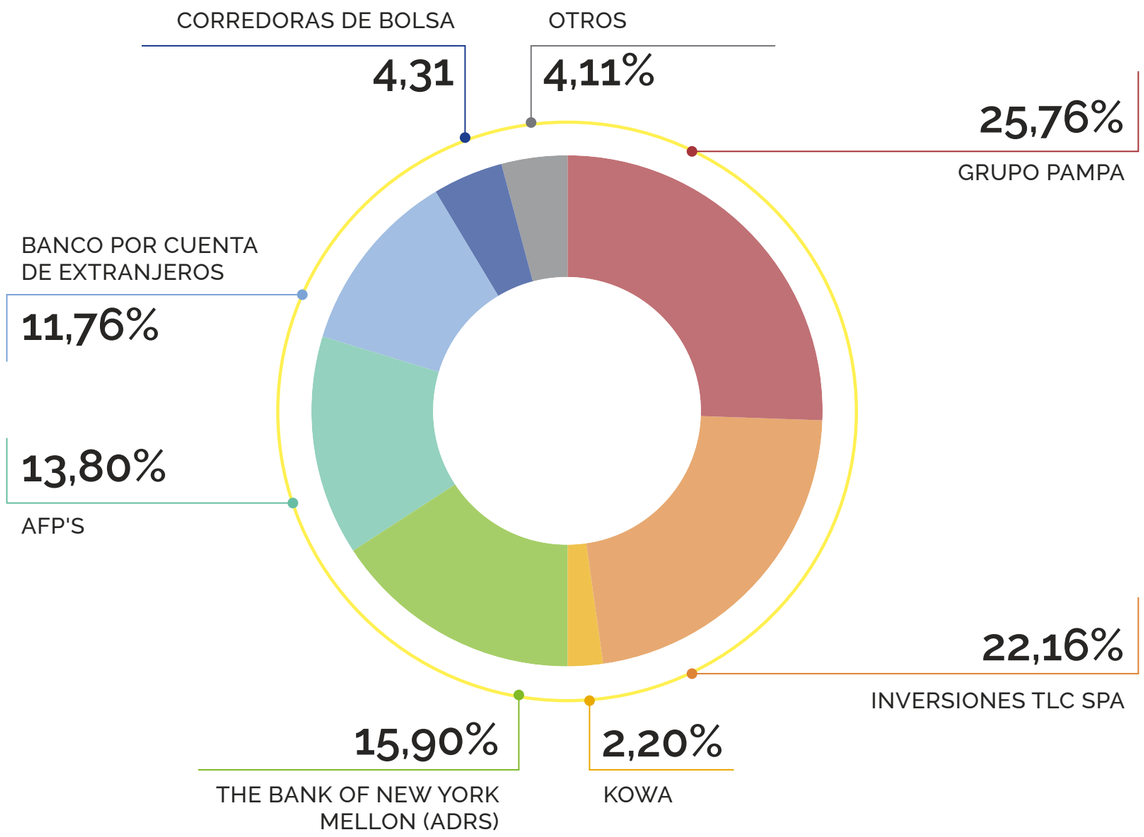
Nota: Alta administración inscrita en la Comisión para el Mercado Financiero.

# Principales Accionistas por Participación

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 2023.

El capital de la Compañía es la cantidad de US$1.577.385.979 en 142.819.552 acciones Serie A y en 142.818.904 acciones Serie B al 31 de diciembre de 2023. Tales acciones son nominativas, no tienen valor nominal y se encuentran emitidas, suscritas y pagadas. Al 31 de diciembre del 2023, la compañía contó con 1.327 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 2023.




**CAPITAL DE LA COMPAÑÍA**

**US$ 1.577.385.979**

**ACCCIONES SERIE A Y B**

**142.819.552** acciones Serie A

**142.818.904** acciones Serie B

# Nuestro Desempeño Financiero

O CONTENIDOS 2-6/ 3-3

Durante 2023, para los doce meses, SQM reportó utilidades por US$2.019,7 millones en comparación a los US$3.914,3 millones registrados durante el mismo período del año anterior. El margen bruto alcanzó los US$3.075,1 millones para los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2023, cifra menor a los US$5.736,6 millones registrados para los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2022. Los ingresos totalizaron US$7.467,5 millones para los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2023, lo que representa una disminución de 30,3% frente a los US$10.710,6 millones reportados durante el mismo período de 2022.

## Resumen Financiero (MUS$)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Activos Corrientes | 2.682.166 | 2.569.258 | 4.586.095 | 6.991.509 | 5.866.141 |
| Activos no Corrientes*/ | 2.001.985 | 2.249.205 | 2.594.106 | 3.827.592 | 5.839.429 |
| **Total Activo*/** | **4.684.151** | **4.818.463** | **7.180.201** | **10.819.101** | **11.705.570** |
| Pasivos Corrientes | 776.812 | 475.882 | 991.709 | 3.051.547 | 2.351.133 |
| Pasivos no Corrientes*/ | 1.772.867 | 2.180.003 | 2.972.521 | 2.835.553 | 3.787.532 |
| Patrimonio | 2.134.472 | 2.162.578 | 3.215.971 | 4.932.001 | 5.566.905 |
| **Pasivo y Patrimonio*/** | **4.684.151** | **4.818.463** | **7.180.201** | **10.819.101** | **11.705.570** |

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ganancia Neta | 280.603 | 168.359 | 592.205 | 3.914.284 | 2.019.743 |
| Saldo de Caja | 588.530 | 509.102 | 1.515.051 | 2.655.236 | 1.041.369 |
| Ganancia por Acción (US$ por acción) | 1,06 | 0,63 | 2,05 | 13,67 | 7,05 |
| Impuestos a las Ganancias Pagados | 173.319 | 200.624 | 142.730 | 1.648.668 | 2.309.640 |
| EBITDA | 668.912 | 524.650 | 1.140.086 | 5.817.605 | 3.226.202 |
| EBITDA Ajustado | 644.223 | 579.765 | 1.185.453 | 5.838.439 | 3.180.071 |

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

En 2023, nuestros ingresos por ventas de **litio** totalizaron US$5.180,1 millones, representando el 69,4% de los ingresos totales, y una caída del 36,5% con respecto a los US$8.152,9 millones observados en 2022 debido a menores precios promedio realizados, parcialmente compensados por mayores volúmenes de ventas durante el año. Nuestros volúmenes de ventas totales crecieron en aproximadamente 8,4% en 2023.

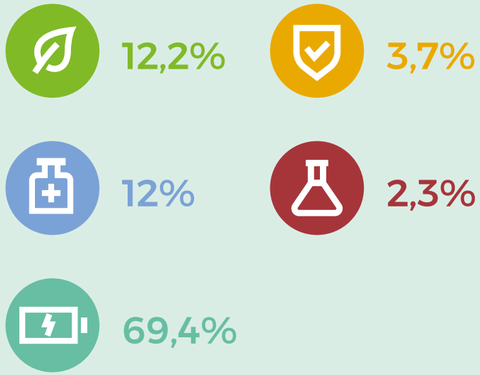
Los ingresos por venta de **nutrientes vegetales de especialidad** descendieron a US$913,9 millones, representando el 12,2% de nuestros ingresos totales para el 2023 y un 22% de caída en las ventas comparados con los US$1.172,3 millones observados en 2022.

En el **yodo y derivados**, los ingresos alcanzaron aproximadamente US$892,2 millones, representando un 11,9% de los ingresos totales y un aumento del 18,3% comparado con los US$754,3 millones observados en 2022. Este aumento fue principalmente atribuible a volúmenes de ventas ligeramente mayores y precios promedio más altos durante 2023. Nuestros volúmenes de ventas aumentaron aproximadamente un 2,7% en 2023.

Los ingresos de la Compañía por **cloruro de potasio y sulfato de potasio** totalizaron US$279,1 millones, representando el 3,7% de los ingresos totales y una caída de 36,2% comparado con 2022 debido a precios significativamente más bajos, parcialmente compensados por mayores volúmenes de ventas durante el año. Nuestros volúmenes de ventas en 2023 fueron aproximadamente un 13,0% más altos que los volúmenes de ventas reportados durante 2022.

En **químicos industriales**, los ingresos totalizaron US$175,2 millones, representando el 2,3% del total de nuestros ingresos de ese año, y un aumento de 6,1% desde los US$165,2 millones observados en 2022 como resultado de mayores volúmenes de ventas en esta línea de negocio, que compensaron los menores precios de venta. Los volúmenes de ventas en 2023 aumentaron 22,8% respecto a los volúmenes de ventas reportados el año anterior.

### Participación de Ventas por Líneas de Negocios




## Ingresos por Líneas de Negocios

| Líneas de Negocios | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | MUS$ | % | MUS$ | % |
| Nutrición Vegetal de Especialidad | 1.172.334 | 11,0% | 913.912 | 12,2% |
| Yodo y Derivados | 754.339 | 7,0% | 892.151 | 12,0% |
| Litio y Derivados | 8.152.939 | 76,1% | 5.180.114 | 69,4% |
| Potasio | 437.180 | 4,1% | 279.050 | 3,7% |
| Químicos Industriales | 165.200 | 1,5% | 175.223 | 2,3% |
| Otros | 28.586 | 0,3% | 27.040 | 0,4% |
| **Total** | **10.710.578** | **100%** | **7.467.490** | **100%** |

## Ventas por Destino

| Destino | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | MUS$ | % | MUS$ | % |
| Chile | 223.148 | 2 % | 169.681 | 2% |
| América Latina y el Caribe | 339.941 | 3% | 210.299 | 3% |
| Europa | 932.558 | 9% | 828.112 | 11% |
| Norteamérica | 914.187 | 8% | 783.611 | 11% |
| Asia y Otros | 8.300.744 | 78% | 5.475.787 | 73% |
| **Ventas Totales** | **10.710.578** | **100%** | **7.467.490** | **100%** |

O CONTENIDO 2-6

# Competencia y Participación de Mercado

Durante el año 2023, los principales países productores de litio a partir de salmueras fueron Chile, Argentina y China, mientras que a partir de minerales fueron Australia y también China. Otros países relevantes en la producción de litio son Brasil y Zimbabue. Nuestra participación de mercado fue de 18% en 2023. Los principales competidores en mercado de litio con el porcentaje de su participación de mercado estimado son: Albemarle (17%), Jiangxi Ganfeng Lithium Co (8%), Tianqi Lithium Corp. (7%), Allkem (4%) y Arcadium Lithium Corp. (4%).

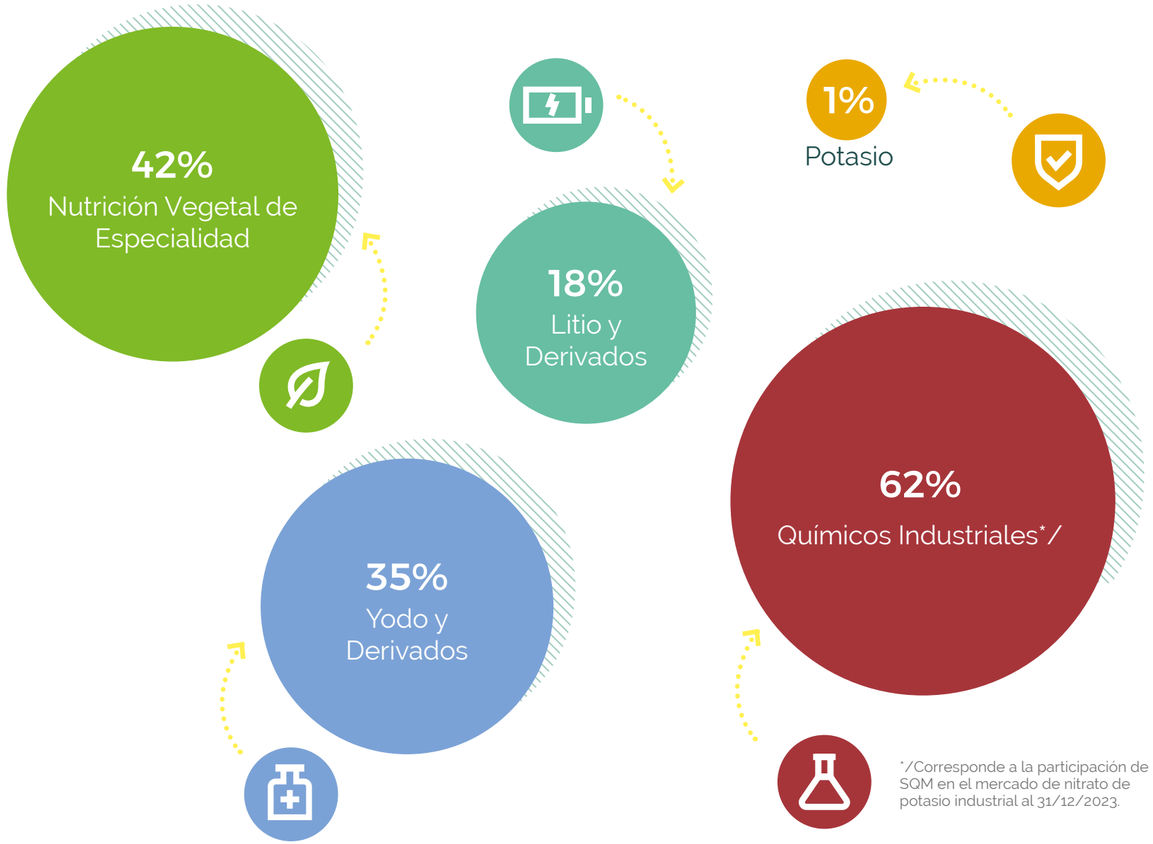
En nuestra línea de negocios de nutrición vegetal de especialidad, nuestras ventas representaron aproximadamente el 42% de las ventas globales de nitrato de potasio agrícola. En el mercado de nitrato de potasio 100% soluble nuestro principal competidor es Haifa Chemicals Ltd. ("Haifa") en Israel. Estimamos que las ventas de nitrato de potasio agrícola por parte de Haifa representaron aproximadamente el 20% del total de las ventas mundiales (excluidas las ventas de los productores chinos al mercado interno chino).

En cuanto al yodo, cinco empresas chilenas representaron aproximadamente el 57% del total de las ventas globales en 2023, incluida SQM, con aproximadamente el 35%, y otros cuatro productores representaron el 22% restante. Los otros productores chilenos son Atacama Chemical S.A.C. (Cosayach), controlada por el holding chileno Inverraz S.A.; ACF Minera S.A., propiedad de la familia chilena Urruticoechea; Algorta Norte S.A., una empresa conjunta entre ACF Minera S.A. y Toyota Tsusho; y Atacama Minerals, propiedad de la empresa china Tewoo.

Representamos aproximadamente el 1% de las ventas mundiales de cloruro de potasio en 2023. Nuestros principales competidores son Nutrien, Uralkali, Belaruskali y Mosaic. En 2023 la competencia alcanzó (en cifras aproximadas) la siguiente participación de mercado: Nutrien el 21% de las ventas globales; Uralkali el 15%; Mosaic el 13%; y Belaruskali el 10% de las ventas globales.

Somos uno de los mayores productores mundiales de nitrato de sodio industrial y nitrato de potasio. En 2023, nuestra participación de mercado estimada por volumen para el nitrato de potasio industrial fue del 62%, y para el nitrato de sodio industrial fue del 44 % (excluyendo la demanda interna en China e India). Los principales competidores en el negocio de nitrato de potasio industrial son Haifa Chemicals (con un 8% de participación de mercado en 2023), Kemapco (representando un 4% de las ventas globales) y algunos productores chinos (con un 7% de mercado en 2023).

## Participación de Mercado




*/Corresponde a la participación de SQM en el mercado de nitrato de potasio industrial al 31/12/2023.

O CONTENIDOS 3-3/ 201-1

# Valor Económico Directo Generado y Distribuido

## Por Estados Consolidados de Resultados

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) |
| Ingresos por ventas | 1.943.655 | 1.817.191 | 2.862.315 | 10.710.578 | 7.467.490 |
| Ingresos financieros | 36.075 | 22.655 | 4.433 | 50.407 | 122.928 |
| Otros ingresos | 17.161 | 31.577 | 30.684 | 30.130 | 38.896 |
| **Valor Económico Generado Total** | **1.996.891** | **1.871.423** | **2.897.432** | **10.791.115** | **7.629.314** |
| Costos Operacionales | 1.179.780 | 1.107.176 | 1.512.898 | 4.575.704 | 3.826.085 |
| Otros Costos y Gastos de Administración | 83.303 | 156.790 | 121.584 | 154.902 | 193.715 |
| Costos / Gastos Financieros | 79.108 | 86.622 | 101.867 | 112.051 | 160.695 |
| Salarios y Beneficios | 238.748 | 234.108 | 272.323 | 372.457 | 384.422 |
| Inversión Comunitaria | 8.347 | 31.692 | 16.411 | 45.325 | 210.354 |
| Gasto / Inversión Ambiental | 16.983 | 16.497 | 31.128 | 44.180 | 47.025 |
| Impuestos | 110.019 | 70.179 | 249.016 | 1.572.212 | 787.275 |
| **Valor Económico Distribuido Total** | **1.716.288** | **1.703.064** | **2.305.227** | **6.876.831** | **5.609.571** |

Nota: 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.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Valor Económico Retenido** | **280.603** | **168.359** | **592.205** | **3.914.284** | **2.019.743** |

## Por los Estados Consolidados de Flujos de Efectivo

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) |
| Ingresos por ventas | 2.044.746 | 1.940.720 | 2.705.250 | 10.954.251 | 8.162.698 |
| Ingresos financieros | 40.258 | 22.433 | 16.738 | 94.352 | 130.714 |
| Otros ingresos | 123.634 | 305.590 | 119.983 | 121.288 | 13.470 |
| Préstamos de Largo Plazo | 450.000 | 400.000 | 700.000 | 260.000 | 2.065.000 |
| Aumento de Capital | 0 | 0 | 1.100.257 | 0 | 0 |
| **Valor Económico Generado Total** | **2.658.638** | **2.668.743** | **4.642.228** | **11.429.891** | **10.371.882** |
| Costos Operacionales | 1.258.874 | 1.310.158 | 1.515.002 | 5.003.973 | 4.985.131 |
| Otros Costos y Gastos de Administración | 542.736 | 443.165 | 1.085.339 | 986.412 | 1.896.544 |
| Costos / Gastos Financieros | 85.414 | 361.739 | 106.473 | 135.511 | 669.310 |
| Dividendos Pagados | 329.787 | 221.995 | 571.702 | 2.238.381 | 1.471.035 |
| Salarios y Beneficios | 195.782 | 161.862 | 151.381 | 162.216 | 394.714 |
| Inversión Comunitaria | 8.347 | 31.692 | 16.411 | 45.325 | 210.354 |
| Gasto / Inversión Ambiental | 16.983 | 16.497 | 31.128 | 44.180 | 47.025 |
| Impuestos | 173.319 | 200.624 | 142.730 | 1.648.668 | 2.309.640 |
| **Valor Económico Distribuido Total** | **2.611.242** | **2.747.732** | **3.620.166** | **10.264.666** | **11.983.753** |

Nota: 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.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Valor Económico Retenido** | **47.396** | **-78.989** | **1.022.062** | **1.165.225** | **-1.611.871** |

O CONTENIDO 2-4/ 2-27/ 201-4

## Ayudas Financieras de Gobierno

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) | (MUS$) |
| SENCE | 1.276 | 1.253 | 1.280 | 1.599 | 1.947 |
| Créditos por donaciones | 771 | 369 | 725 | 1.591 | 2.830 |
| Patentes mineras | 326 | 22 | 25 | 25 | 33 |
| Crédito de activo fijo | 133 | 108 | 70 | 109 | 114 |
| PPUA | 914 | 2.685 | 26.905 | 0 | 1.890 |
| Crédito fuente extranjera | 0 | 222 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **3.420** | **4.659** | **29.005** | **3.324** | **6.814** |

N/D: No disponible a la fecha de publicación de este reporte.

Nota: se actualizaron valores de periodos 2022, 2021, 2020 y 2019, según las declaraciones de impuestos respectivas.

Cabe mencionar que, durante el 2023, se pagaron MUS$ 1,2 correspondiente a multas fiscales.





# 05

# Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

# 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, 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.



# Nuestro Compromiso con Trabajadores y Trabajadoras

O 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.

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, promoviendo 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:**



Desafiar continuamente los procesos de selección y evaluación para facilitar la meritocracia, atraer, desarrollar y retener personas talentosas.



Ampliar la participación femenina en todas los niveles y áreas de la organización, y aumentar el empleo local en torno a nuestras operaciones.



Adaptar las condiciones y puestos de trabajo, cuando se requiera, para facilitar la incorporación gradual de personas que viven en situación de discapacidad.



Formar equipos de trabajo heterogéneos, con personas que compartan un propósito común en SQM y que busquen permanentemente la excelencia.



Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por sus méritos, desempeño y esfuerzo por generar valor.



Promover una cultura interna de diversidad, no discriminación y el trato respetuoso.

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

# Nuestra Dotación

**7.682 personas conforman la fuerza laboral de SQM en Chile y el mundo a diciembre de 2023. El 80,7% 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 Categoría Laboral y Género SQM Consolidado

| | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Categorías Laborales** | **Hombres** | | **Mujeres** | | **Total** | | **Hombres** | | **Mujeres** | | **Total** | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| **Alta Gerencia** | 16 | 88,8% | 2 | 11,2% | **18** | **0,2%** | 16 | 88,9% | 2 | 11,1% | **18** | **0,2%** |
| **Gerencia** | 104 | 85,2% | 18 | 14,8% | **122** | **1,7%** | 162 | 82,7% | 34 | 17,3% | **196** | **2,6%** |
| **Jefatura** | 565 | 81,6% | 127 | 18,4% | **692** | **9,9%** | 583 | 80,1% | 145 | 19,9% | **728** | **9,5%** |
| **Operario** | 2.615 | 91,9% | 230 | 8,1% | **2.845** | **40,7%** | 2.718 | 91,5% | 251 | 8,5% | **2.969** | **38,6%** |
| **Fuerza de Venta** | 34 | 46,6% | 39 | 53,4% | **73** | **1,0%** | 39 | 45,3% | 47 | 54,7% | **86** | **1,1%** |
| **Administrativa** | 40 | 33,1% | 81 | 66,9% | **121** | **1,7%** | 43 | 34,7% | 81 | 65,3% | **124** | **1,6%** |
| **Auxiliar** | 6 | 85,7% | 1 | 14,3% | **7** | **0,1%** | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% | **7** | **0,1%** |
| **Otros Profesionales** | 1.174 | 61,1% | 748 | 38,9% | **1.922** | **27,5%** | 1.360 | 61,5% | 852 | 38,5% | **2.212** | **28,8%** |
| **Otros Técnicos** | 1.072 | 89,6% | 125 | 10,4% | **1.197** | **17,1%** | 1.199 | 89,3% | 143 | 10,7% | **1.342** | **17,5%** |
| **Total** | **5.626** | **80,4%** | **1.371** | **19,6%** | **6.997** | **100,0%** | 6.124 | 79,7% | 1.558 | 20,3% | **7.682** | **100,0%** |

La dotación de SQM Consolidado considera a: Gerencia General, Gerencia de Negocios, Gerencia Exploración y Negocios Metálicos, División Litio, División Yodo Nutrición Vegetal y Ajay:

**1**
Gerencia General

**2**
Gerencia de Negocios

**148**
Gerencia Exploración y Negocios Metálicos

**3.492**
División Litio

**3.990**
División Yodo Nutrición Vegetal

**49**
Ajay

SQM genera 20.987 puestos de trabajo en Chile y el mundo, cuya suma corresponde a la dotación al 31 de diciembre del 2023 del personal propio y el promedio anual de trabajadores y trabajadoras de empresas colaboradoras.

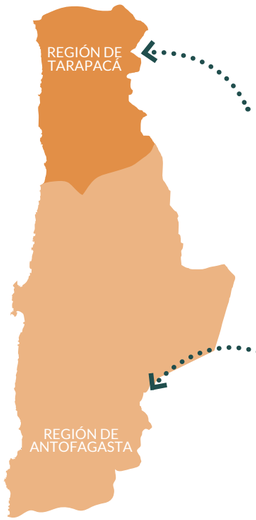
**7.682**
Total de trabajadores de SQM en Chile y el mundo



**648**
Trabajadores que se desempeñan en el extranjero

**7.034**
Trabajadores que se desempeñan en Chile

**13.305**
Promedio anual de trabajadores de empresas contratistas en 2023




**17,0%**
Trabajadores en la Región de Tarapacá

**63,7%**
Trabajadores en la Región de Antofagasta

La dotación de SQM creció 9,8% en comparación con el año anterior, donde se alcanzó una cifra de 6.997 trabajadores. Al 31 de diciembre del 2023, el 97% de la dotación se encuentra con contrato indefinido, el 29,3% de los empleados tiene una jornada ordinaria de trabajo, el 70,7% una jornada excepcional de trabajo (turnos 10x5, 4x3, 7x7, 14x14) y el 0,04% una jornada a tiempo parcial. El 38,6% de nuestra dotación corresponde a Operarios seguidos de Otros Profesionales con 28,8%.

En la División de Nitratos Yodo, la principal responsabilidad es garantizar la sostenibilidad de los negocios de Yodo, Nutrición Vegetal y Químicos Industriales en el largo plazo.

Los clientes exigen mayores estándares en materia de sostenibilidad, calidad y garantías de suministro en el largo plazo. Para cumplir estas exigencias, requerimos operaciones altamente eficientes y que aseguren producciones sostenidas.

Por lo anterior, esto no es factible en las operaciones del Circuito Atmosférico y operación de los ripios en Pedro de Valdivia, siendo inviable para la Compañía mantener en funcionamiento estas operaciones. Por lo mismo, a fines de febrero del 2024 se decidió detener y racionalizar algunas actividades en Coya Sur y Pedro de Valdivia, lo que ha implicado la desvinculación de trabajadores en ambas faenas.

La Compañía agradeció la contribución que hicieron dichos trabajadores, en virtud de ello, se ofreció un plan de apoyo con condiciones especiales de salida que incluye beneficios adicionales a los que contempla la ley y los convenios colectivos para todos los trabajadores involucrados. Además, se mantiene la posibilidad para que en la medida que, el crecimiento y las oportunidades lo permitan, los trabajadores puedan postular a las posiciones disponibles adecuadas a sus perfiles laborales.



## Dotación por Tipo de Contrato 2023

### SQM CONSOLIDADO

**7.682** Total de empleados

**7.443** Empleados con contrato indefinido

**239** Empleados con contrato a plazo fijo

### DIVISIÓN LITIO

**3.492** Total de empleados

**3.366** Empleados con contrato indefinido

**126** Empleados con contrato a plazo fijo

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

**3.990** Total de empleados

**3.885** Empleados con contrato indefinido

**105** Empleados con contrato a plazo fijo

### Dotación por Categoría Laboral, Tipo de Contrato, Género y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | | 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 | 13 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 16 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Gerencia | Hombre | 12 | 0 | 34 | 0 | 77 | 0 | 1 | 0 | 38 | 0 | 162 |
| | Mujer | 1 | 0 | 9 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 34 |
| Jefatura | Hombre | 79 | 0 | 396 | 3 | 68 | 0 | 6 | 0 | 31 | 0 | 583 |
| | Mujer | 9 | 0 | 69 | 0 | 43 | 0 | 2 | 0 | 22 | 0 | 145 |
| Operario | Hombre | 611 | 38 | 1.850 | 66 | 29 | 2 | 0 | 0 | 122 | 0 | 2.718 |
| | Mujer | 39 | 1 | 180 | 14 | 2 | 1 | 0 | 0 | 14 | 0 | 251 |
| Fuerza de Venta | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 0 | 39 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 43 | 1 | 47 |
| Administrativa | Hombre | 9 | 0 | 21 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 43 |
| | Mujer | 10 | 0 | 45 | 3 | 16 | 1 | 1 | 0 | 5 | 0 | 81 |
| Auxiliar | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| Otros Profesionales | Hombre | 172 | 3 | 735 | 23 | 248 | 8 | 12 | 0 | 157 | 2 | 1.360 |
| | Mujer | 60 | 1 | 417 | 26 | 213 | 6 | 11 | 0 | 116 | 2 | 852 |
| Otros Técnicos | Hombre | 243 | 7 | 875 | 22 | 16 | 1 | 2 | 0 | 33 | 0 | 1.199 |
| | Mujer | 10 | 1 | 104 | 5 | 11 | 1 | 0 | 0 | 10 | 1 | 143 |
| **Total** | Hombre | **1.127** | **48** | **3.912** | **114** | **461** | **11** | **21** | **0** | **428** | **2** | 6.124 |
| | Mujer | **129** | **3** | **824** | **48** | **313** | **9** | **14** | **0** | **214** | **4** | 1.558 |

## Dotación por Región de Trabajo



1.307
**17,0%**
Región de Tarapacá

4.898
**63,8%**
Región de Antofagasta

794
**10,3%**
Región Metropolitana

35
**0,5%**
Otras Regiones de Chile

648
**8,4%**
Extranjero

### DIVISIÓN LITIO

| 2.886 | 387 | 219 |
|---|---|---|
| **82,6%** | **11,1%** | **6,3%** |
| Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjero |

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| 1.307 | 1.868 | 351 | 35 | 429 |
|---|---|---|---|---|
| **32,8%** | **46,8%** | **8,8%** | **0,9%** | **10,8%** |
| Región de Tarapacá | Región Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones de Chile | Extranjero |

## Dotación por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Región de Tarapacá | | Región de Antofagasta | | Región Metropolitana | | Otras Regiones | | Extranjero | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 1 | 0,08% | 1 | 0,02% | 15 | 1,89% | 0 | 0,00% | 1 | 0,15% | **18** | **0,23%** |
| Gerencia | 13 | 0,99% | 43 | 0,88% | 99 | 12,47% | 1 | 2,86% | 40 | 6,17% | **196** | **2,55%** |
| Jefatura | 88 | 6,73% | 468 | 9,55% | 111 | 13,98% | 8 | 22,86% | 53 | 8,18% | **728** | **9,48%** |
| Operario | 689 | 52,72% | 2.110 | 43,08% | 34 | 4,28% | 0 | 0,00% | 136 | 20,99% | **2.969** | **38,65%** |
| Fuerza de Venta | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 3 | 0,38% | 0 | 0,00% | 83 | 12,81% | **86** | **1,12%** |
| Administrativa | 19 | 1,45% | 69 | 1,41% | 26 | 3,27% | 1 | 2,86% | 9 | 1,39% | **124** | **1,61%** |
| Auxiliar | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 0,25% | 0 | 0,00% | 5 | 0,77% | **7** | **0,09%** |
| Otros Profesionales | 236 | 18,06% | 1.201 | 24,52% | 475 | 59,82% | 23 | 65,71% | 277 | 42,75% | **2.212** | **28,79%** |
| Otros Técnicos | 261 | 19,97% | 1.006 | 20,54% | 29 | 3,65% | 2 | 5,71% | 44 | 6,79% | **1.342** | **17,47%** |
| **Total** | **1.307** | **17,01%** | **4.898** | **63,76%** | **794** | **10,34%** | **35** | **0,46%** | **648** | **8,44%** | **7.682** | **100,00%** |

A diciembre del 2023, nuestra dotación femenina alcanzó las 1.558 trabajadoras, equivalente a 20,3% de la dotación total.

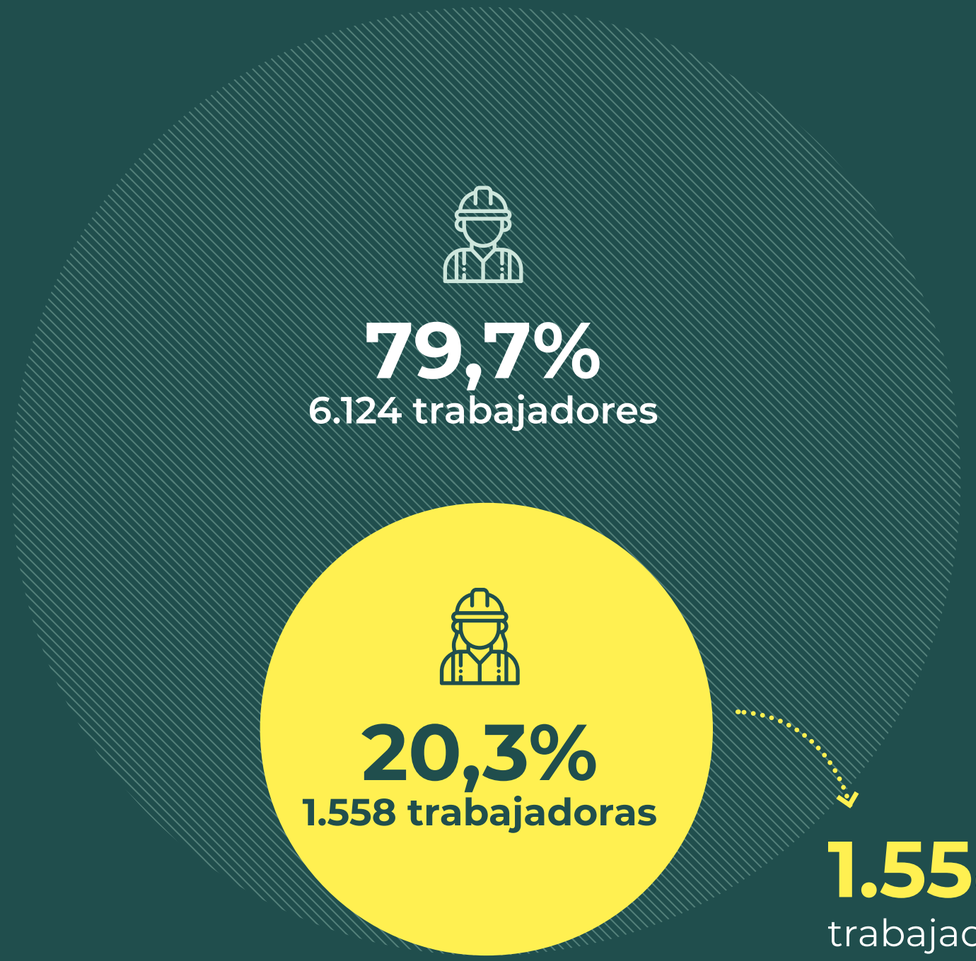
Esto significa en términos absolutos un aumento de 13,6% con respecto a 2022, cuando el total fue de 1.371 trabajadoras.

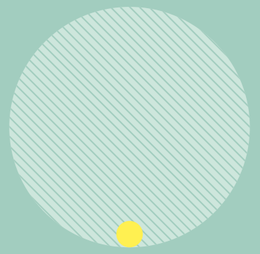
A nivel de **Operarios**, son **251 mujeres**, un aumento del 9,1% con respecto al período anterior, donde se alcanzó las 230 trabajadoras.

A nivel de **Otros Técnicos**, son **143 mujeres**, un aumento del 14,4% con respecto al período anterior, donde se alcanzó las 125 trabajadoras.

A nivel de **Jefatura**, son **145 mujeres**, un aumento del 14,1% con respecto al período anterior, donde se alcanzó las 127 trabajadoras.

A nivel de **Otros Profesionales**, son **852 mujeres**, un aumento del 13,9% con respecto al período anterior, donde se alcanzó las 748 trabajadoras.

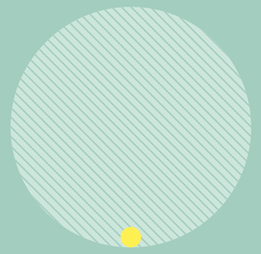




### Alta Gerencia

88,9%
16

11,1%
2



### Operario

91,5%
2.718

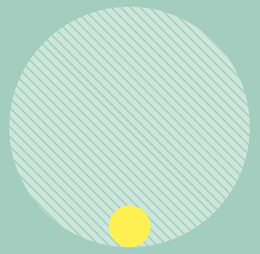
8,5%
251



### Auxiliar

57,1%
4

42,9%
3



### Gerencia

82,7%
162

17,3%
34



### Fuerza de Venta

45,3%
39

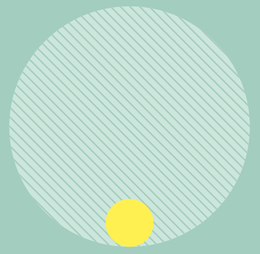
54,7%
47



### Otros Profesionales

61,5%
1.360

38,5%
852



### Jefatura

80,1%
583

19,9%
145



### Administrativo

34,7%
43

65,3%
81



### Otros Técnicos

89,3%
1.199

10,7%
143

El 41% 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 43,2% de nuestra dotación reside en la Región de Antofagasta, esto corresponde a 3.316 trabajadores, le sigue Otras Regiones de Chile con 27,2% equivalente a 2.089 trabajadores.

## Dotación por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2023

| Rangos Etarios | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros**/ | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 30 años | Hombre | 103 | 537 | 94 | 219 | 64 | 1.017 |
| | Mujer | 25 | 178 | 79 | 69 | 44 | 395 |
| Entre 30 y 40 años | Hombre | 247 | 972 | 275 | 747 | 204 | 2.445 |
| | Mujer | 42 | 346 | 145 | 82 | 90 | 705 |
| Entre 41 y 50 años | Hombre | 161 | 498 | 145 | 584 | 90 | 1.478 |
| | Mujer | 18 | 141 | 63 | 26 | 51 | 299 |
| Entre 51 y 60 años | Hombre | 98 | 402 | 74 | 288 | 45 | 907 |
| | Mujer | 3 | 48 | 35 | 18 | 23 | 127 |
| Entre 61 y 70 años | Hombre | 19 | 169 | 18 | 52 | 5 | 263 |
| | Mujer | 0 | 16 | 6 | 2 | 8 | 32 |
| Más de 70 años | Hombre | 0 | 9 | 3 | 2 | 0 | 14 |
| | Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal | Hombre | 628 | 2.587 | 609 | 1.892 | 408 | 6.124 |
| | Mujer | 88 | 729 | 328 | 197 | 216 | 1.558 |
| Total | | 716 | 3.316 | 937 | 2.089 | 624 | 7.682 |

*/ Corresponde a los trabajadores (as) que residen en otras regiones de Chile.

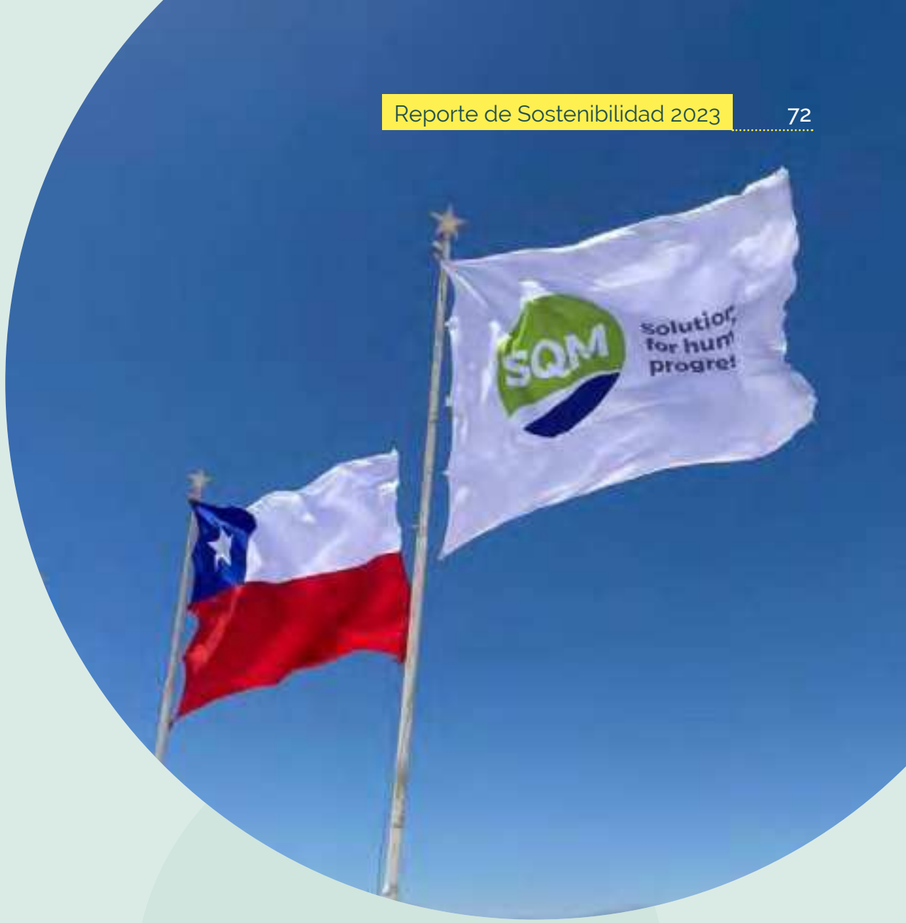
**/ Corresponde a los trabajadores (as) que residen en el extranjero.

## Dotación por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | | 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 | 10 | 6 | 0 | 0 | 16 |
| | Mujer | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Gerencia | Hombre | 1 | 53 | 54 | 38 | 13 | 3 | 162 |
| | Mujer | 0 | 7 | 17 | 6 | 4 | 0 | 34 |
| Jefatura | Hombre | 32 | 226 | 190 | 104 | 29 | 2 | 583 |
| | Mujer | 11 | 69 | 48 | 14 | 3 | 0 | 145 |
| Operario | Hombre | 477 | 994 | 647 | 460 | 138 | 2 | 2.718 |
| | Mujer | 78 | 109 | 42 | 20 | 2 | 0 | 251 |
| Fuerza de Venta | Hombre | 4 | 15 | 10 | 9 | 1 | 0 | 39 |
| | Mujer | 7 | 23 | 9 | 5 | 3 | 0 | 47 |
| Administrativo | Hombre | 13 | 15 | 5 | 4 | 5 | 1 | 43 |
| | Mujer | 13 | 26 | 17 | 21 | 4 | 0 | 81 |
| Auxiliar | Hombre | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | Mujer | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Otros Profesionales | Hombre | 276 | 643 | 281 | 124 | 34 | 2 | 1.360 |
| | Mujer | 238 | 420 | 139 | 44 | 11 | 0 | 852 |
| Otros Técnicos | Hombre | 213 | 498 | 280 | 162 | 42 | 4 | 1.199 |
| | Mujer | 47 | 50 | 26 | 16 | 4 | 0 | 143 |
| Subtotal | Hombre | 1.017 | 2.445 | 1.478 | 907 | 263 | 14 | 6.124 |
| | Mujer | 395 | 705 | 299 | 127 | 32 | 0 | 1.558 |
| Total | | 1.412 | 3.150 | 1.777 | 1.034 | 295 | 14 | 7.682 |

## 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:

| Nacionalidades | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° de Trabajadores | % | N° de Trabajadores | % |
| Chilena | 737 | 89,55% | 844 | 89,60% |
| Alemana | 0 | 0,00% | 1 | 0,11% |
| Australiana | 0 | 0,00% | 3 | 0,32% |
| Belga | 12 | 1,46% | 12 | 1,27% |
| Boliviana | 0 | 0,00% | 1 | 0,11% |
| Brasileña | 1 | 0,12% | 1 | 0,11% |
| China | 6 | 0,73% | 11 | 1,17% |
| Colombiana | 5 | 0,61% | 6 | 0,64% |
| Ecuatoriana | 3 | 0,36% | 4 | 0,42% |
| Española | 8 | 0,97% | 11 | 1,17% |
| Estadounidense | 4 | 0,49% | 5 | 0,53% |
| Francesa | 0 | 0,00% | 1 | 0,11% |
| India | 0 | 0,00% | 1 | 0,11% |
| Italiana | 1 | 0,12% | 1 | 0,11% |
| Mexicana | 28 | 3,40% | 26 | 2,76% |
| Neerlandés | 1 | 0,12% | 0 | 0,00% |
| Peruana | 1 | 0,12% | 1 | 0,11% |
| Sudafricana | 4 | 0,49% | 4 | 0,42% |
| Venezolana | 12 | 1,46% | 9 | 0,96% |
| **Total** | **823** | **100,00%** | **942** | **100,00%** |



O CONTENIDO 202-2

## Alto Ejecutivos Contratados a Nivel Local

| Regiones de Residencia/ Trabajo | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros**/ | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | N° | N° | N° | N° | N° |
| Región de Tarapacá | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| Región de Antofagasta | 3 | 35 | 3 | 0 | 1 | 42 |
| Región Metropolitana | 3 | 4 | 102 | 0 | 11 | 120 |
| Otras Regiones*/ | 5 | 3 | 7 | 1 | 0 | 16 |
| Extranjero**/ | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 29 |
| **Total** | **14** | **44** | **114** | **1** | **41** | **214** |

*/ Corresponde a los trabajadores (as) que residen y/o trabajan en otras regiones de Chile.

**/ Corresponde a los trabajadores (as) que residen y/o trabajan en el extranjero.

### SQM CONSOLIDADO

**20,09%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

**47,66%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en la Región Metropolitana.

**52,21%**
de los empleados trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

### DIVISIÓN LITIO

**25,26%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en la Región de Antofagasta.

**48,42%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en la Región Metropolitana.

**49,28%**
de los empleados trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

**15,32%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

**43,24%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en la Región Metropolitana.

**53,18%**
de los empleados trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

O CONTENIDOS 2-7/ 2-25/ 3-3/ 405-1

# Participación, Diversidad e Inclusión

### SQM CONSOLIDADO

**20,3%**
de dotación femenina a diciembre del 2023.

**1.558**
trabajadores forman parte de la fuerza laboral de SQM.

**19,2%**
de mujeres forman parte de la Alta Gerencia, Gerencia y Jefaturas.

### DIVISIÓN LITIO

**21,8%**
de dotación femenina a diciembre del 2023.

**763**
trabajadores forman parte de la fuerza laboral de la División.

**20,0%**
de mujeres forman parte de la Alta Gerencia, Gerencia y Jefaturas de la División.

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

**19,3%**
de dotación femenina a diciembre del 2023.

**771**
trabajadores forman parte de la fuerza laboral de la División

**18,7%**
de mujeres forman parte de la Alta Gerencia, Gerencia y Jefaturas de la División.

Durante 2023 hemos continuado trabajando por la diversidad e inclusión, fortaleciendo al equipo de trabajo a cargo e impulsando nuevas iniciativas.

Para esto hemos definido como objetivos de trabajo:

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

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 en su formación para que cuenten con las competencias necesarias para ingresar la industria minera.

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




Alineado con nuestro Plan de Sostenibilidad y las políticas de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, somos protagonistas en los últimos años en materia de equidad de género, promoviendo una mayor participación y permanencia de mujeres en todo nivel de la organización, compromiso que nos permite tener el 20% de dotación femenina, superando el promedio nacional de la industria minera (17%) y proyectando una meta de 25% al 2025.

Bajo la premisa anterior, el edificio corporativo de SQM en Santiago obtuvo la Certificación de la Norma 3262 de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, proceso al que adherimos de manera voluntaria y que propone la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), de la vida laboral, familiar y personal de responsabilidad compartida al interior de las organizaciones.

**Este logro permite avanzar de manera significativa hacia el Sello Iguala Conciliación, que entrega el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, posicionándonos como líder de la industria en esta importante materia.**

Nuestro compromiso con la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal va más allá de las cifras, ya que la incorporación de la mujer dentro de la industria implica un real compromiso y un diálogo continuo entre los sectores públicos y privados, que permita detectar las brechas y establecer los incentivos necesarios para lograr una inclusión de dotación femenina permanente, con un alto potencial de crecimiento y desarrollo.

Este cambio cultural apunta al fortalecimiento de las economías familiares y la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

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.

**+90** participantes

**38** personas contratadas

| | |
|---|---|
| **17** | **21** |
| 45% | 55% |

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.

Se ejecutaron 6 cursos para aprendices, de los cuales uno aún se encuentra en ejecución. Hasta el cierre del año, se contrataron 38 personas provenientes de los cursos de aprendices. Los cursos que se impartieron corresponden a: Operador Planta Litio, Licencia de Conducir A3-A5, Operador B de Salas Eléctricas y Mantenimiento en Equipos Móviles.

## Prácticas Profesionales y Memorias

Continuamos ofreciendo oportunidades de prácticas profesionales en SQM. En el 2023 hubo 332 personas entre practicantes y memoristas, de los cuales 147 corresponden a mujeres y 185 hombres. Desde el 2021 a la fecha hemos tenido 770 practicantes y memoristas.

**46**
Memoristas

**27** 59%
**19** 41%

**286**
Practicantes

**158** 55%
**128** 45%

### Semana del Practicante

En los primeros meses del año 2023, SQM realizó la celebración de la semana del practicante, donde se convocó a todos los jóvenes que se desempeñaban en las distintas operaciones y oficinas, a participar de jornadas recreativas, que buscaron dar un espacio para conocer más acerca de sus experiencias, intereses y aspiraciones.

Los practicantes pudieron conocer historias de éxito de algunos practicantes, que actualmente trabajan para la compañía.

### Conmemoración del Día de la Mujer

SQM conmemoró el Día de la Mujer en sus faenas productivas con diversas actividades.

En Coya Sur, se logró reunir a más 60 mujeres para destacar los avances y crecimiento de la compañía en la creación de espacios laborales inclusivos. El puerto resaltó la presencia femenina en áreas operativas y la labor en la consecución de objetivos. En Nueva Victoria se ofreció un desayuno para reconocer el importante rol de las mujeres en áreas mineras. En Pedro de Valdivia se compartió un desayuno, reafirmando el compromiso de alcanzar un 25% de participación femenina para el 2025. En Planta Química de Litio, se reconoció a cerca de 80 mujeres por su valioso aporte y se revisaron desafíos futuros. En Salar de Atacama, más de 100 trabajadoras fueron elogiadas por su participación y motivación.

### Tesis “Estudio Técnico – Económico del Uso de Tecnologías FCEV y BEV para el Transporte Terrestre de Salmuera”

Con la presencia de ejecutivos de SQM, estudiantes de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad de Antofagasta, realizaron la defensa de su trabajo de graduación, que consistió en la evaluación técnica y económica de la incorporación de electromovilidad con uso de baterías eléctricas y por hidrógeno, en la faena de la empresa.

Cabe destacar que, en este trabajo también participaron estudiantes de ingeniería Civil Eléctrica, quienes realizaron su defensa de tesis en forma paralela.

Esta iniciativa se enmarca en el programa 2030 de ingeniería, a través de la asignatura Hito 3, que permite explorar problemáticas reales con las empresas.

## Programa de Vinculación Laboral Femenina

Para fortalecer y aumentar la participación femenina en minería de manera sostenible, implementamos el programa Talento Mujer, que en agosto 2023 realizó su segunda versión. Este evento fue organizado por RedEG (Red por la equidad de género, diversidad e inclusión) junto con SQM más otros 13 patrocinadores, todos actores relevantes en la industria minera.

Talento Mujer 2023 constó de tres seminarios, mesas de trabajo, mentorías y networking para delegaciones de mujeres quienes interactuaron con las distintas empresas expositoras adheridas al programa. También pudieron reunirse con diferentes redes de mujeres en minería y conocer las distintas ofertas laborales y programas de atracción de talento.

Este año se realizó el primer encuentro de Networking & Liderazgo para Mujeres en Minería. Éste, visibilizó y conectó a las distintas delegaciones de mujeres, provenientes de las principales compañías mineras y proveedores, para empoderar e intercambiar experiencias y conocimientos con el talento femenino en la industria.

En esta segunda versión, SQM como parte del programa Talento Mujer, desarrolló nuevamente el programa de Mentoring que convocó a 20 estudiantes de último año de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) de la Universidad Católica del Norte en Antofagasta, de la Universidad Arturo Prat de Iquique y de la Pontificia Universidad Católica de Chile en Santiago, quienes actualmente son guiadas en un trabajo experimental para fortalecer conocimientos y habilidades de las participantes para insertarse y enfrentar con éxito el mercado laboral.

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

### Certificación Mentees

En el marco de la **conmemoración del mes de la mujer, en el 2023,** efectuamos la **certificación de las 15 orgullosas mentees**, dando por concluido el proceso de Mentoring 2022 que duró aproximadamente cuatro meses.

| Participación Femenina en la Compañía | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total) | 18% | 20% | 20% |
| Proporción de mujeres en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y alta (como % del total de puestos gerenciales) | 18% | 18% | 19% |
| Proporción de mujeres en puestos gerenciales junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos gerenciales junior) | 21% | 18% | 20% |
| 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% | 11% |
| 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.) | 16% | 30% | 24% |
| Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM) | 20% | 22% | 31% |

### Convenio UNAP y SQM

El 2023, SQM y la Universidad Arturo Prat (UNAP) firmaron un convenio que permitirá a estudiantes de la UNAP participar en sesiones de mentoría de SQM, así como talleres de formación, charlas y práctica profesional o memoria de título. La iniciativa nace del proyecto Nueva Ingeniería 2030 de la UNAP, que busca transformar a ingenieros, ingenieras, arquitectos y arquitectas desde el comienzo de su formación con mirada hacia el futuro.

El convenio fue firmado en el marco de la actividad "Mujeres en STEM" desarrollada por SQM en la agenda de conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer. Este otorgará 10 becas de mentorías y práctica profesional a estudiantes mujeres. También brindará un programa de calidad que sea motivante e inclusivo para las alumnas, para desarrollar habilidades sociales necesarias para su ingreso al mundo laboral e involucrará a la institución en el co-diseño de las bases de postulación al programa Mentoring + Prácticas y Memorias, entre otros.

## SQM en Women Economic Forum Chile

Somos sponsor de WEF en Chile, 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.

A través de este, 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.

En marzo del 2023, bajo la temática "Criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)", se realizó una nueva versión del Woman Economic Forum (WEF), bajo un formato híbrido (presencial y online).

En esta ocasión participaron más de 70 speakers nacionales e internacionales, más de 550 asistentes presenciales y más de 12 mil asistentes online de Latinoamérica y Europa. Como SQM tuvimos una importante participación en el desarrollo de este encuentro, el que se cerró con una ceremonia de reconocimiento, donde se destacaron a mujeres líderes de diversas industrias y sectores, entre ellas se destacaron a dos de nuestras ejecutivas, quienes recibieron las distinciones de "Líder Referentes Empresariales por la Equidad" y "Mujeres Referentes".




### Mujeres Empoderadas: "En Las Calles Se Ven Los Gallos"

En 2023, SQM y Transportes Nazar implementaron un plan piloto llamado "Proyecto Mujeres" con la participación de 10 mujeres en busca de desmasculinizar el rubro del transporte. Durante los ocho meses que duró el proyecto, cinco mujeres completaron el programa y cambiaron radicalmente sus vidas al ingresar a un sector tradicionalmente dominado por hombres. Se adaptaron a turnos de 15 días en el norte del país, lejos de sus familias, y trabajaron con un monitor que les enseñó todos los aspectos necesarios para la conducción segura y eficiente de equipos en la zona. Transportaron 45 mil kilos de sal de nitrato en un trayecto de casi siete horas desde el Salar de Nueva Victoria hasta Coya Sur, aprendiendo la ruta y los desafíos de manejar un camión en faena. Dado el éxito del proyecto, Transportes Nazar y SQM están seleccionando a 10 nuevas conductoras para unirse al programa.

## Inclusión de Personas con Discapacidad

La inclusión de personas diversas es uno de nuestros principales objetivos. En los últimos años, la incorporación de personas con discapacidad ha sido una experiencia sumamente satisfactoria para nuestros equipos de trabajo. Estos equipos han participado en un proceso de preparación que incluye charlas de concientización para facilitar la integración de los nuevos postulantes en las posiciones laborales que han sido cuidadosamente estudiadas y determinadas como adecuadas.

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 potenciar el grado de independencia y autonomía, para así desempeñarse de mejor manera en el mundo laboral.

En conjunto realizamos 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 **44 personas con discapacidad** trabajando en SQM al 31 de diciembre 2023, 20 corresponden a la División Litio y 24 a la División Yodo Nutrición Vegetal.

En varios de estos talleres recreativos han participado de forma permanente trabajadores de SQM, quienes a través de estas prácticas 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.

### Copa de la Equidad de Género 2023

En el contexto del **Mes de la Mujer y su conmemoración**, se realizó la **primera Copa por la Equidad de Género**, iniciativa liderada por el área de equidad de Fundación Miradas Compartidas y que marcó el punto de partida de una serie de actividades relacionadas con este tema.

El objetivo de esta instancia fue visibilizar el gran desafío por la equidad de género como un trabajo en conjunto de hombres y mujeres.

Bajo el lema "Emparejemos la cancha: ponte la camiseta por las mujeres", la Copa de Equidad de Género se llevó a cabo en la Escuela Militar, en Santiago, donde se enfrentaron 15 equipos mixtos, conformados por colaboradores y colaboradoras de distintas empresas, de las municipalidades de Las Condes, Vitacura y por representantes de la Escuela Militar. También, contó con la participación de jugadoras destacadas de las comunas de San Joaquín y Puente Alto, quienes formaron parte de los equipos.

Asistieron casi 400 personas, y contó con el auspicio de SQM y otras compañías que ya se encuentran trabajando con la fundación para lograr la equidad de género en sus espacios de trabajo.

**400**
asistentes
aproximadamente




Con el Programa Vértebra se logró, en SQM, la inclusión de 3 personas con discapacidad. Por otro lado, 4 personas, durante el 2023, realizaron una nivelación que es un seguimiento y monitoreo de cómo se encuentra la Personas con Discapacidad (PcD) dentro de la compañía. Cabe mencionar que durante los primeros meses del 2024 se comenzó la gestión para que 3 trabajadores que ya se encuentran en SQM obtengan su carnet de discapacidad.

## Primera Olimpiada Inclusiva en Antofagasta

Con gran entusiasmo y espíritu deportivo se desarrolló la primera Olimpiada Inclusiva en Antofagasta, la cual buscó impulsar la diversidad e inclusión con actividades deportivas.

Participaron trabajadores y trabajadoras de SQM junto a sus familias en las distintas actividades deportivas, quienes incluso, se destacaron en algunas, tales como:

- Categoría basquetbol: "1er lugar SQM B" y "2do lugar SQM A"
- Categoría Fútbol: El equipo de Tocopilla levantó la copa.

## Academia "Mujeres con Sentido Inclusivo"

La Academia "Mujeres con Sentido Inclusivo", busca apoyar académicamente a 60 mujeres a lo largo de todo Chile para capacitarlas en un conjunto de conocimientos que le permitirán desarrollar sus capacidades empresariales, para hacer realidad su idea de negocio y crecer su emprendimiento. La Academia se realizó bajo la modalidad presencial y online.

La modalidad presencial comprendió 30 cupos que fueron ocupados por aquellas mujeres emprendedoras con discapacidad de Iquique, Alto Hospicio, Huara y Pozo Almonte. Las mujeres seleccionadas comenzaron sus clases en agosto.

La modalidad online comprendió 30 cupos que fueron ocupados por mujeres de todo Chile. Las mujeres seleccionadas también comenzaron sus clases en agosto.

Las emprendedoras mejor evaluadas participaron en un stand presencial sin costo en la Expo Inclusión 2023, que se realizó el 4 y 5 de octubre de manera presencial en el Centro Cultural Estación Mapocho, ubicado en Plaza de la Cultura. Además, pudieron participar en la Expo Inclusión 2023 online, que se realizó el 2 y 9 de octubre. Cabe mencionar que se creó el Fondo Mujer Inclusiva 2023 que repartió 15 millones de pesos entre 15 mujeres que participaron de la actividad.

## Feria Inclusiva en Tarapacá

Fuimos uno de los organizadores de la primera versión de la Feria Inclusiva de Tarapacá en conjunto con la Asociación de Industriales de Iquique y el Tamarugal, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), y la Municipalidad de Iquique.

La feria se realizó en diciembre del 2023, en el sector de Buque Varado de Playa Brava, en Iquique, en el marco del Día Internacional de las personas con Discapacidad. La iniciativa contó con distintos stands con organizaciones de y para personas con discapacidad de la región, con emprendedoras cuidadoras inclusivas, con empresas con ofertas laborales para personas con discapacidad, charlas, talleres, shows infantiles, entre otros.

Se utilizó el lema #ConInclusiónGanamosTodos. La convocatoria buscó reconocer la diversidad, respetar derechos e igualdad de las personas con discapacidad, así como la labor que hacen las familias, mujeres cuidadoras y comunidad en general.

# Participación en Ferias Laborales

Durante el 2023 seguimos participando en ferias laborales impulsadas por las municipalidades aledañas a las faenas y por instituciones de educación superior y gubernamentales, donde presentamos a SQM a la comunidad, explicamos cómo postular a nuestra compañía y entregamos detalles de las plazas laborales disponibles.

## Comunidades del Salar participaron de jornada informativa de Atracción de Talento y Diversidad

Socaire, Toconao y Río Grande fueron los poblados donde se desarrollaron las jornadas informativas y de reclutamiento que SQM realizó en la comuna de San Pedro de Atacama. Cerca de 60 personas conocieron las posibilidades laborales disponibles para ser parte de SQM, compañía global que desde el norte de Chile está presente en industrias estratégicas para el desarrollo humano, tales como salud, alimentación, tecnología y las energías limpias que mueven al mundo.

| Ferias Laborales | | |
|---|---|---|
| **Reclutamiento Presencial OMIL Antofagasta** | Presencial | Antofagasta |
| **Feria Laboral de la Mujer OMIL Antofagasta** | Presencial | Antofagasta |
| **Feria Laboral OMIL Antofagasta** | Presencial | Antofagasta |
| **Feria Laboral EXPOEMPLEOS AIEP** | Virtual | Antofagasta/ Calama |
| **Expo Sostenible UCM (Universidad El Maule)** | Presencial | Curicó |
| **Feria Laboral OMIL Maria Elena** | Presencial | María Elena |
| **35° Feria Laboral y de Prácticas FEN (Universidad de Chile)** | Presencial | Santiago |
| **Feria Laboral Ingeniería PUC 2023** | Presencial | Santiago |
| **Feria Laboral y Profesional de Química PUC 2023 (ASIQUIM)** | Presencial | Santiago |
| **Expo Inclusión** | Presencial | Santiago |
| **Jornada Informativa de Atracción de Talento (Comunidades Salar de Atacama)** | Presencial | Toconao/ Socaire/ Río Grande |
| **Feria Laboral Virtual Regrat 2023** | Virtual | - |
| **Casa abierta Toconao (jornada informativa de diferentes áreas de salar)** | Presencial | Toconao |
| **Feria Laboral OMIL Tocopilla** | Presencial | Tocopilla |
| **Ferial Laboral OMIL Mejillones** | Presencial | Mejillones |
| **Feria Laboral INACAP** | Presencial y Virtual | Antofagasta |
| **Ferial Laboral CIMIT** | Presencial | Iquique |
| **Feria Laboral SENCE Iquique** | Presencial | Iquique |
| **Feria Laboral SENCE Pozo Almonte** | Presencial | Pozo Almonte |





O CONTENIDOS 3-3/ 401-1

# Rotación y Contrataciones

## Merco Talento Universitario en Chile

SQM entró al ranking de las mejores 100 empresas para trabajar ocupando el lugar 63°, según la cuarta edición del informe "Merco Talento Universitario en Chile" elaborado por Merco y Laborum.

## Ranking Merco Talento Chile 2023

En la 10° edición del Ranking Merco Talento Chile 2023, la compañía avanzó significativamente, escalando del 11° al 5to lugar en la categoría Minería. Además, marcó un hito al entrar por primera vez al top 100 a nivel nacional, ocupando el puesto 86°.

Durante el 2023 ingresaron 1.366 personas a SQM, de las cuales el 54,6% ingresó a trabajar en la Región de Antofagasta, seguida con las personas en el extranjero con 17,3%, donde el 36,7% de los ingresos fueron mujeres, lo cual se encuentra en línea con nuestras políticas de aumentar la dotación femenina paulatinamente, lo que permitió mantener la meta del 20% de mujeres al 31 de diciembre del 2023. El 46,2% de los ingresos se encuentran entre los 30 y 40 años de edad y el 35,1% son menores de 30 años de edad. La tasa de nuevas contrataciones para el 2023 alcanzó el 19%.

## Tasa de Nuevas Contrataciones

**SQM CONSOLIDADO**

**19%**

**DIVISIÓN LITIO**

**24%**

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

**15%**

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Rango Etario y Género

| Rangos Etarios | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Menor de 30 años | 48% | 63% | 52% | 33% | 39% | 35% |
| Entre 30 y 40 años | 25% | 35% | 27% | 21% | 22% | 21% |
| Entre 41 y 50 años | 14% | 22% | 15% | 10% | 21% | 12% |
| Entre 51 y 60 años | 5% | 10% | 6% | 4% | 9% | 5% |
| Entre 61 y 70 años | 4% | 11% | 5% | 3% | 15% | 4% |
| Mayor de 70 años | 0% | 100% | 14% | 0% | 0% | 0% |
| **Total** | **22%** | **37%** | **25%** | **17%** | **25%** | **19%** |

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Género

| Regiones de Trabajo | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Región de Tarapacá | 21% | 43% | 23% | 15% | 25% | 16% |
| Región de Antofagasta | 22% | 37% | 25% | 15% | 22% | 16% |
| Región Metropolitana | 29% | 38% | 33% | 20% | 29% | 24% |
| Otras Regiones | 0% | 0% | 0% | 24% | 7% | 17% |
| Extranjero | 23% | 35% | 27% | 46% | 36% | 43% |
| **Total** | **22%** | **37%** | **25%** | **17%** | **25%** | **19%** |

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Rango Etario y Región de Trabajo 2023

| Rangos Etarios | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones | Extranjero | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Menor de 30 años | 40% | 29% | 49% | 0% | 63% | 35% |
| Entre 30 y 40 años | 18% | 17% | 22% | 20% | 55% | 21% |
| Entre 41 y 50 años | 9% | 10% | 16% | 25% | 25% | 12% |
| Entre 51 y 60 años | 4% | 5% | 8% | 0% | 5% | 5% |
| Entre 61 y 70 años | 0% | 4% | 5% | 0% | 10% | 4% |
| Mayor de 70 años | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| **Total** | **16%** | **16%** | **24%** | **17%** | **43%** | **19%** |

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Alta Gerencia | 7% | 0% | 6% | 6% | 0% | 6% |
| Gerencia | 13% | 12% | 13% | 17% | 23% | 18% |
| Jefatura | 18% | 17% | 18% | 9% | 13% | 10% |
| Operario | 19% | 45% | 21% | 15% | 23% | 16% |
| Fuerza de Venta | 3% | 22% | 13% | 17% | 30% | 24% |
| Administrativo | 21% | 27% | 25% | 18% | 22% | 20% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 36% | 43% | 38% | 26% | 28% | 27% |
| Otros Técnicos | 21% | 31% | 22% | 16% | 27% | 17% |
| **Total** | **22%** | **37%** | **25%** | **17%** | **25%** | **19%** |

## Tasa de Rotación

### SQM CONSOLIDADO

| 3% | 6% | 7% |
|---|---|---|
| Tasa de Rotación Voluntaria | Tasa de Rotación con Contrato Indefinido | Tasa de Rotación Total |

### DIVISIÓN LITIO

| 4% | 7% | 7% |
|---|---|---|
| Tasa de Rotación Voluntaria | Tasa de Rotación con Contrato Indefinido | Tasa de Rotación Total |

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| 3% | 6% | 7% |
|---|---|---|
| Tasa de Rotación Voluntaria | Tasa de Rotación con Contrato Indefinido | Tasa de Rotación Total |

498 personas dejaron de pertenecer a la organización durante el 2023, esto significa 18% menos que el período anterior, donde la cifra alcanzó los 607 trabajadores. De estos, el 55% se encontraba trabajando en la Región de Antofagasta, el 73% fueron hombres y el 43% se ubicaba en el rango entre 30 y 40 años de edad. La tasa de rotación total alcanzó un 7%, mientras que la tasa de rotación voluntaria 3%. La tasa de rotación de dotación con contrato indefinido alcanzó 6%.

### Impulsa 4.0

La Corporación Clúster Minero de la Región Antofagasta y la Alianza CCM-Eleva, realizaron el Encuentro "Desafíos formativos de la industria 4.0 en la región de Antofagasta". La instancia reunió a más de 70 asistentes que conocieron la nueva iniciativa colaborativa regional: IMPULSA 4.0, apoyada por Antofagasta Minerals, BHP, Codelco y SQM.

El objetivo de esta iniciativa es potenciar el ecosistema formativo-laboral de la región de Antofagasta y posicionar a la región como pionera en el abordaje de la industria 4.0, con un especial enfoque en el sector minero.

El proyecto ya está desarrollando una serie de acciones, entre ellas; un estudio que permitirá dimensionar las capacidades de docentes junto con la infraestructura y el equipamiento de 17 liceos técnico-profesionales de la región; y un estudio que identificará cuál será la demanda futura de los perfiles y competencias técnicas 4.0 en la región.



## Tasa de Rotación Total por Rango Etario y Género

| Rangos Etarios | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Menor de 30 años | 10% | 15% | 11% | 9% | 9% | 9% |
| Entre 30 y 40 años | 11% | 15% | 12% | 6% | 10% | 7% |
| Entre 41 y 50 años | 8% | 9% | 8% | 5% | 10% | 6% |
| Entre 51 y 60 años | 4% | 6% | 4% | 5% | 4% | 5% |
| Entre 61 y 70 años | 4% | 11% | 5% | 5% | 0% | 5% |
| Mayor de 70 años | 14% | 100% | 29% | 9% | 0% | 9% |
| Total | 8% | 13% | 9% | 6% | 9% | 7% |

## Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Género

| Regiones de Trabajo | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Región de Tarapacá | 8% | 15% | 9% | 6% | 10% | 7% |
| Región de Antofagasta | 7% | 12% | 8% | 5% | 8% | 6% |
| Región Metropolitana | 15% | 16% | 15% | 11% | 12% | 12% |
| Otras Regiones | 14% | 13% | 14% | 5% | 7% | 6% |
| Extranjero | 15% | 11% | 14% | 9% | 9% | 9% |
| Total | 8% | 13% | 9% | 6% | 9% | 7% |

## Tasa de Rotación Total por Rango Etario y Región de Trabajo 2023

| Rangos Etarios | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones | Extranjero | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Menor de 30 años | 9% | 7% | 19% | 0% | 13% | 9% |
| Entre 30 y 40 años | 7% | 7% | 11% | 7% | 8% | 7% |
| Entre 41 y 50 años | 5% | 5% | 10% | 0% | 6% | 6% |
| Entre 51 y 60 años | 7% | 3% | 6% | 18% | 14% | 5% |
| Entre 61 y 70 años | 14% | 3% | 5% | 0% | 10% | 5% |
| Mayor de 70 años | 0% | 11% | 0% | 0% | 0% | 9% |
| Total | 7% | 6% | 12% | 6% | 9% | 7% |

## Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombre | Mujer | | Hombre | Mujer | |
| Alta Gerencia | 21% | 0% | 18% | 6% | 0% | 6% |
| Gerencia | 5% | 12% | 6% | 7% | 12% | 8% |
| Jefatura | 10% | 11% | 10% | 8% | 9% | 8% |
| Operario | 7% | 12% | 8% | 5% | 8% | 5% |
| Fuerza de Venta | 14% | 8% | 11% | 8% | 7% | 8% |
| Administrativo | 6% | 8% | 8% | 8% | 3% | 4% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 11% | 15% | 12% | 9% | 11% | 10% |
| Otros Técnicos | 8% | 11% | 9% | 5% | 9% | 6% |
| Total | 8% | 13% | 9% | 6% | 9% | 7% |

## 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, 18,5% de la dotación tiene más de 10 años en la compañía.

### Antigüedad Laboral por Género 2023

| Rangos de Antigüedad Laboral | Hombre | | Mujer | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Menos de 1 año | 882 | 72,5% | 334 | 27,5% | 1.216 | 15,8% |
| Entre 1 y 3 años | 1.899 | 74,8% | 639 | 25,2% | 2.538 | 33,0% |
| Más de 3 y menos de 5 años | 427 | 79,2% | 112 | 20,8% | 539 | 7,0% |
| Entre 5 y 10 años | 1.701 | 86,3% | 270 | 13,7% | 1.971 | 25,7% |
| Más de 10 y menos de 20 años | 879 | 85,0% | 155 | 15,0% | 1.034 | 13,5% |
| Más de 20 años | 336 | 87,5% | 48 | 12,5% | 384 | 5,0% |
| Total | 6.124 | 79,7% | 1.558 | 20,3% | 7.682 | 100,0% |



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

# Beneficios a Nuestros Trabajadores

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.

## Regalos y Celebraciones

- Regalo de Navidad para los hijos y/o cargas de 0 a 12 años.
- Presente por nacimiento de hijo para los trabajadores con contrato indefinido.
- Caja de Navidad para el trabajador y su familia.
- 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.
- Regalo de cumpleaños para todos los trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido.

## Financieros

- Indemnización a todo evento con distintas características según rol.
- Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.
- Bonos Especiales de escolaridad, ayuda mortuoria, matrimonio y nacimiento.
- 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.
- 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.

## Convenios

- 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.
- 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.

## Permisos y Otros

- 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.
- Permisos de defunción, matrimonio, para realización de exámenes como mamografía, próstata y cambio de casa.

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 la 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, el trabajador debe acogerse al régimen tributario A.

O CONTENIDO 403-6 (2018)

## Vida + Sana

El **programa de Vida + Sana** tiene por objetivo la promoción de un estilo de vida saludable basado en los pilares de deporte, nutrición, bienestar psicológico y médico, por medio de iniciativas transversales a toda la compañía de manera presencial y virtual.

Además, se busca tres objetivos específicos, que son:

Concientizar a los trabajadores de SQM en la relevancia de una vida saludable en parámetros físicos, mentales y nutricionales.

Promover en los trabajadores de SQM conductas saludables dentro y fuera de la compañía.

Brindar orientación e información profesional respecto a temáticas vinculadas a una vida más sana dentro y fuera de la compañía.

### Pilares del Programa



En el ámbito de la salud, durante el mes de abril de 2023, se aplicó en SQM una encuesta cuyo objetivo fue el de obtener información actualizada respecto a la salud de sus trabajadores y trabajadoras, a partir de la declaración de prácticas preventivas o riesgosas, reconocimiento de enfermedades no transmisibles y malestar anímico.

Con respecto de la salud preventiva, la encuesta arrojó como resultado un aumento de las personas que declaran realizarse el Test Elisa (VIH) y el examen de Próstata, sin embargo, estos valores continúan mostrando un indicador negativo. También mostró que no existe variaciones significativas con respecto a la realización de mamografías, Papanicolau y EMPA en el caso de las mujeres.

En la salud física, los resultados obtenidos dieron cuenta de un aumento de personas que indican no tener claridad de su estado de salud dado a que no se han controlado el último año. Asimismo, se observó prevalencia de sobrepeso y obesidad por sobre otras condiciones de salud no transmisibles.

Y en la salud mental, los resultados arrojaron que tanto hombres y mujeres sintieron malestar anímico en los últimos meses, asociando su malestar a la ansiedad y al insomnio en su mayoría.

Por lo mismo, durante el 2023 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 médicas 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 incorporadas y vigentes en el Seguro Complementario de Salud de la empresa.

Además, también hemos generado actividades relacionadas al deporte para mejorar la salud física. Entre las actividades realizadas en el 2023 se mencionan: clases funcionales de training y torneo de pádel. También se realizaron pausas activas y diferentes charlas en los ámbitos del programa.

## Mejorando Espacios en Campamento

El área de Campamento Andino de Salar de Atacama se ha centrado en mejorar y crear espacios de descanso y recreación para la comunidad laboral. Durante el 2023, se realizó la remodelación del Pabellón CAS de mujeres y la Sala de Juegos de Andino.

La renovación del pabellón incluyó la optimización del espacio de las habitaciones, la instalación de baños privados y la incorporación de áreas verdes. Además, se está trabajando en estándares similares para otros pabellones.

La Sala de Juegos también fue remodelada para ofrecer más opciones de entretenimiento, como pool, tenis de mesa y tacataca. Se creó una plaza adicional para la socialización de los trabajadores.



## 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, a través del programa Becas de Excelencia SQM, que ha entregado desde su creación 1.699 becas. En 2023 otorgó un total de 223 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.

Desde su creación, **1.699 becas de estudios** entregadas a trabajadores e hijos e hijas a diciembre 2023

### Programa de Becas

| Beneficiarios | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Trabajadores/as | 47 | 69 | 84 | 86 | 118 |
| Hijos e Hijas de Trabajadores | 70 | 75 | 93 | 99 | 105 |

**223** becas

### Becas de Estudio de Pre y Postgrado para Trabajadores/as de SQM 2023

| SQM CONSOLIDADO | | | DIVISIÓN LITIO | | | DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 89 | 29 | **118** | 61 | 21 | **82** | 28 | 8 | **36** |

### Becas de Excelencia Académica para Hijas e Hijos de Trabajadores de SQM 2023

| SQM CONSOLIDADO | | | DIVISIÓN LITIO | | | DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 95 | 10 | **105** | 68 | 5 | **73** | 27 | 5 | **32** |

### Programa de Becas desglosado por División 2023

| División Litio | N° Trabajadores | N° Hijos e Hijas de Trabajadores |
|---|---|---|
| Salar de Atacama | 28 | 39 |
| Planta Química de Litio | 38 | 29 |
| Otras Oficinas*/ | 16 | 5 |
| Total | 82 | 73 |

*/ Considera las oficinas de Antofagasta y Santiago

| División Yodo Nutrición Vegetal | N° Trabajadores | N° Hijos e Hijas de Trabajadores |
|---|---|---|
| Coya Sur | 10 | 7 |
| María Elena | 0 | 1 |
| Nueva Victoria | 12 | 15 |
| Pedro de Valdivia | 3 | 0 |
| Puerto Tocopilla | 2 | 2 |
| Otras Oficinas*/ | 9 | 7 |
| Total | 36 | 32 |

*/ Considera las oficinas de Antofagasta y Santiago

# Derechos Laborales

O 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.



O CONTENIDOS 2-30/ 3-3/ 402-1/ 407-1

# Relación con Trabajadores

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.

De la dotación que tiene contrato en Chile, de ellos, al 31 de diciembre de 2023, aproximadamente el 78,3% están representado por los 22 sindicatos de trabajadores. Los convenios o contratos colectivos tienen una duración de tres años. Al 31 de diciembre de 2023, el 91,9% 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.

**78,3%**

de los trabajadores están representados por sindicatos

**91,9%**

de los empleados de SQM se encuentra cubierto por un acuerdo de negociación colectiva

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.

## % de Sindicalización SQM Consolidado

| % de Sindicalización | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| N° de Empleados Sindicalizados | 3.419 | 3.717 | 5.040 | 5.508 |
| Total empleados[1/] | 5.080 | 5.671 | 6.533 | 7.034 |
| % de Sindicalización | 67,3% | 65,5% | 77,1% | 78,3% |

1/ Empleados SQM sindicalizados y no sindicalizados al 31 de diciembre de cada año.

## % de Empleados cubiertos por Convenios Colectivos

| % de Sindicalización | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| N° de Empleados Cubierto por Convenios Colectivos | 3.467 | 3.720 | 4.953 | 6.467 |
| Total empleados[2/] | 5.080 | 5.671 | 6.533 | 7.034 |
| % de Sindicalización | 68,3% | 65,6% | 75,8% | 91,9% |

2/ Empleados SQM cubiertos y no cubiertos por un convenio colectivo al 31 de diciembre de cada año.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 408-1/ 409-1

# No al Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso

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.

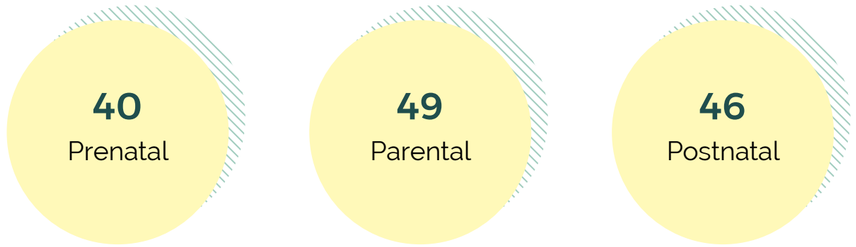
Los empleados deben trabajar horas que estén en línea con las leyes correspondientes y recibir un pago justo por su trabajo. Por otra parte, en nuestra Política y Procedimiento de Selección de Personas SQM Chile, hemos establecido la incorporación de personas mayores de 18 años con un perfil de competencias 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.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 401-3

# Permisos Parentales y Maternales, Ausentismo Laboral

Mujeres que hicieron uso del Permiso de Maternidad por año

**2023**




**2022**




Por otra parte, nuestro índice de ausentismo para el 2023 alcanzó un 5,9% a nivel compañía. Los hombres alcanzaron 5,3% de ausentismo y las mujeres 8,4%. Cabe mencionar que 151 hombres hicieron uso del permiso paternal de 5 días.

## Nueva Sala de Lactancia Materna

Se inauguró la primera Sala de Lactancia en la Planta Química de Litio de SQM, en Antofagasta. Este espacio, destinado a mujeres en etapa de lactancia, refleja el compromiso de la empresa con la inclusión femenina y la conciliación trabajo-familia. Estas acciones permiten a las mujeres continuar su desarrollo profesional y personal de manera cómoda, proporcionando condiciones óptimas para los empleados y trabajadores. Aunque la empresa ha experimentado un crecimiento significativo, se destaca el aumento en la representación femenina en la fuerza laboral.

La nueva infraestructura posee todo lo necesario para la lactancia materna, ya que su principal objetivo es disponer de un lugar exclusivo, privado, higiénico y seguro, con las condiciones ambientales y sanitarias óptimas, favoreciendo la extracción segura de leche y su adecuada conservación cuando la madre se encuentre trabajando. Por ello, esta sala está implementada con aire acondicionado, televisor, sillones con apoyabrazos y cojines adecuados para la extracción de leche, baño cercano a la sala, refrigerador para conservar la leche extraída, set de extracción de leche para uso individual y dispensadores de toallas de papel, alcohol gel y jabón líquido, entre otros accesorios y equipamiento de relevancia.

O CONTENIDO 405-2

# Política de Equidad y Brecha Salarial

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 de 2023. Se excluye del cálculo a las personas que trabajan en el extranjero y a la filial Ajay.

Las brechas 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 a su evaluación.

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 | 58% | 70% |
| Gerencia | 85% | 82% |
| Jefatura | 99% | 104% |
| Operario | 90% | 95% |
| Fuerza de Venta | N/A | N/A |
| Administrativo | 99% | 104% |
| Auxiliar | 100% | 100% |
| Otros Profesionales | 92% | 82% |
| Otros Técnicos | 90% | 88% |

N/A: no aplica porque incluye a personas que trabajan en Chile y tienen el mismo sexo.

O CONTENIDOS 3-3/ 2-27

# Multas Laborales

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 2023 las sociedades fueron objeto de tres sanciones administrativas (multas) cursadas por la Dirección del Trabajo: dos de ellas están ejecutoriadas y pagadas por un monto de total de CLP$7.591.500 y una se encuentra pendiente. Además, en 2023, las sociedades fueron a 16 juicios de Tutela de Derechos Fundamentales, de los cuales 10 tutelas pertenecen a la División Yodo Nutrición Vegetal, donde siete de ellas se encuentran terminadas mediante avenimiento o conciliaciones y tres se encuentran pendientes; y 6 pertenecen a la División Litio, donde 2 se encuentran terminadas mediante avenimientos o conciliaciones y 4 se encuentran pendientes.

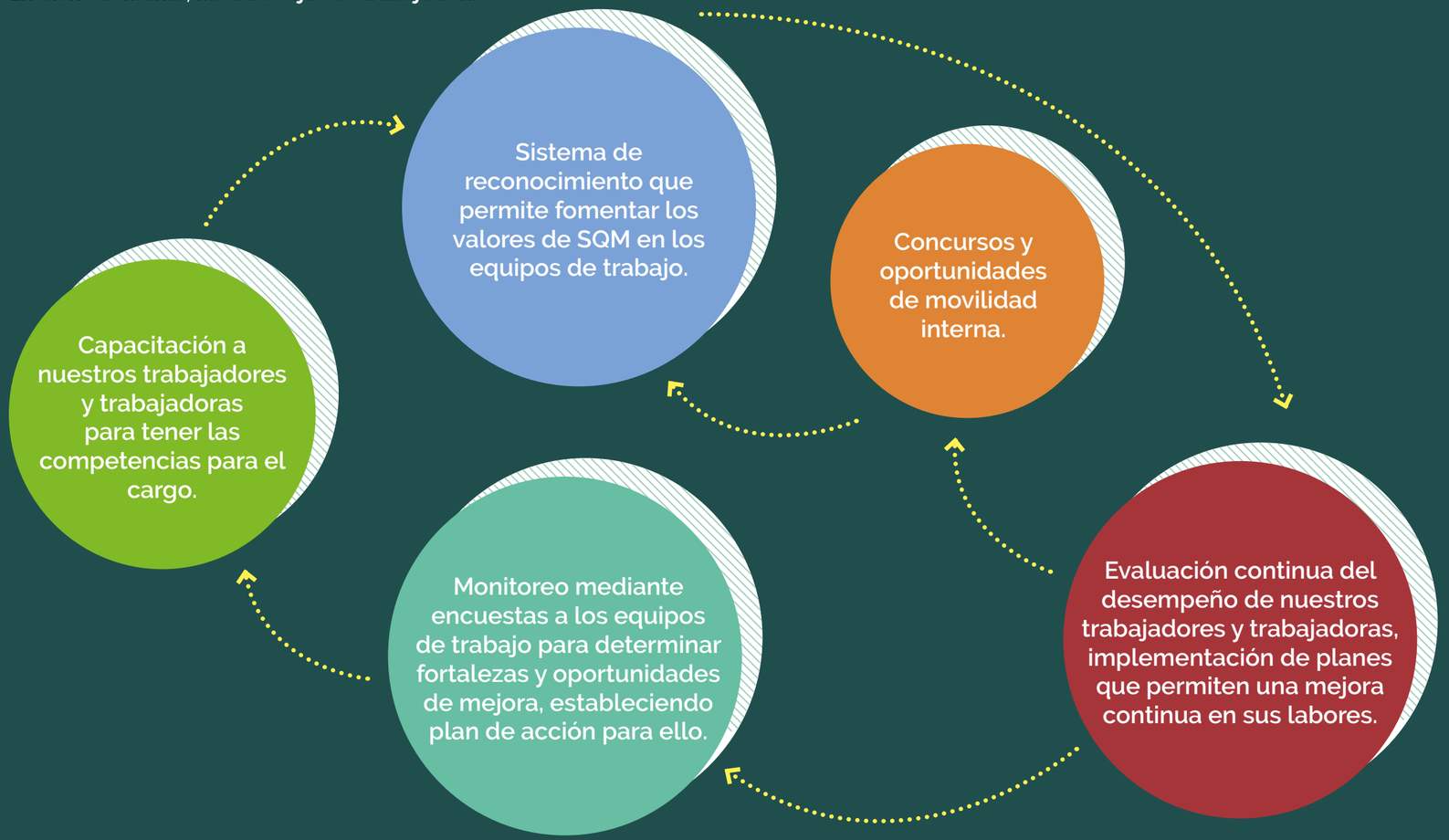


# Desarrollo de Personas

O 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:**



# Movilidad Interna

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

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

## Movilidad Interna 2023

**SQM CONSOLIDADO**

619 148 **744**

**DIVISIÓN LITIO**

357 69 **425**

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

262 79 **341**

## Movilidad Interna por División y por Género 2023

| División Litio | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| Salar de Atacama | 16 | 128 | 144 |
| Planta Química de Litio | 31 | 215 | 246 |
| Otras Oficinas | 22 | 14 | 36 |
| Total División | 69 | 357 | 425 |

| División Yodo Nutrición Vegetal | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| Coya Sur | 10 | 37 | 47 |
| María Elena | 4 | 9 | 13 |
| Nueva Victoria | 27 | 130 | 157 |
| Pedro de Valdivia | 0 | 7 | 7 |
| Puerto Tocopilla | 0 | 4 | 4 |
| Otras Oficinas | 38 | 75 | 113 |
| Total División | 79 | 262 | 341 |

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. Otras oficinas corresponden a Antofagasta, Iquique, Osorno, Pampa Blanca, Planta Química Litio, Salar Atacama, Santiago y al Extranjero.

## Histórico Movilidad Interna 2017 - 2023

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 132 | 284 | 401 | 398 | 862 | 690 | 744 |

O CONTENIDOS 404-1/ 404-2

# Acercando las Capacitaciones a los Trabajadores

En 2023 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 2023 hubo un aumento del 11,6% en cuanto a las horas de capacitación, alcanzando las 156.458 horas de capacitación.

A nivel compañía, el promedio de horas de capacitación por empleado alcanzó las 20,4 horas, muy similar al período anterior, donde se obtuvo un promedio de 20,0 horas por empleado.

Nuevamente las capacitaciones se concentraron en los Operarios, quienes realizaron 56.738 horas de capacitación, seguidos de los Otros Profesionales con 41.705 horas de capacitación. No obstante, a nivel de promedio de horas de capacitación por empleados, en la categoría Otros Técnicos se alcanzó las 26,0 horas de capacitación.

**SQM CONSOLIDADO**

**20,4** horas promedio de capacitación

**156.458** horas de capacitación

**DIVISIÓN LITIO**

**26,1** horas promedio de capacitación

**91.188** horas de capacitación

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

**15,8** horas promedio de capacitación

**65.270** horas de capacitación

Nota: División Yodo Nutrición Vegetal incluye información de la Gerencia de Exploraciones y Negocios Metálicos.

## Promedio de Horas de Formación Total SQM Consolidado

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 146 | 18 | 8,1 | 99 | 18 | 5,5 |
| Gerencia | 1.383 | 122 | 11,3 | 3.219 | 196 | 16,4 |
| Jefatura | 17.677 | 692 | 25,5 | 18.699 | 728 | 25,7 |
| Operario | 58.913 | 2.845 | 20,7 | 56.738 | 2.969 | 19,1 |
| Fuerza de Venta | 48 | 73 | 0,7 | 133 | 86 | 1,5 |
| Administrativo | 783 | 121 | 6,5 | 914 | 124 | 7,4 |
| Auxiliar | 32 | 7 | 4,6 | 0 | 7 | 0,0 |
| Otros Profesionales | 34.973 | 1.922 | 18,2 | 41.705 | 2.212 | 18,9 |
| Otros Técnicos | 26.230 | 1.197 | 21,9 | 34.951 | 1.342 | 26,0 |
| **Total** | **140.185** | **6.997** | **20,0** | **156.458** | **7.682** | **20,4** |

Se invirtió **MUS$1.446 en capacitación** que considera costo empresa y SENCE.
Las capacitaciones representan el 0,02% de los ingresos anuales de la compañía.
Se capacitaron 6.746 trabajadores, los cuales representan el 88% de la dotación.

## Promedio de Horas de Formación Mujeres SQM Consolidado

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 77 | 2 | 38,5 | 56 | 2 | 28,0 |
| Gerencia | 490 | 18 | 27,2 | 720 | 34 | 21,2 |
| Jefatura | 2.930 | 127 | 23,1 | 4.020 | 145 | 27,7 |
| Operario | 4.319 | 230 | 18,8 | 3.753 | 251 | 15,0 |
| Fuerza de Venta | 37 | 39 | 0,9 | 114 | 47 | 2,4 |
| Administrativo | 495 | 81 | 6,1 | 490 | 81 | 6,0 |
| Auxiliar | 0 | 1 | 0,0 | 0 | 3 | 0,0 |
| Otros Profesionales | 11.799 | 748 | 15,8 | 14.558 | 852 | 17,1 |
| Otros Técnicos | 1.588 | 125 | 12,7 | 1.097 | 143 | 13,3 |
| **Total** | **21.735** | **1.371** | **15,9** | **25.618** | **1.558** | **16,4** |

## Promedio de Horas de Formación Hombres SQM Consolidado

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 69 | 16 | 4,3 | 43 | 16 | 2,7 |
| Gerencia | 893 | 104 | 8,6 | 2.499 | 162 | 15,4 |
| Jefatura | 14.747 | 565 | 26,1 | 14.679 | 583 | 25,2 |
| Operario | 54.594 | 2.615 | 20,9 | 52.985 | 2.718 | 19,5 |
| Fuerza de Venta | 11 | 34 | 0,3 | 19 | 39 | 0,5 |
| Administrativo | 288 | 40 | 7,2 | 424 | 43 | 9,9 |
| Auxiliar | 32 | 6 | 5,3 | 0 | 4 | 0,0 |
| Otros Profesionales | 23.714 | 1.174 | 19,7 | 27.147 | 1.360 | 20,0 |
| Otros Técnicos | 24.642 | 1.072 | 23,0 | 33.044 | 1.199 | 27,6 |
| **Total** | **118.450** | **5.626** | **21,1** | **130.840** | **6.124** | **21,4** |

## Principales Programas de Capacitación

Contamos con una **plataforma de aprendizaje** interna llamada **“SQM Aprende”** que se encuentra disponible a todos los empleados de la organización y que cuenta con recursos de capacitación tanto internos y externos, donde en el 2023, **participaron 11.686 personas** en dichos cursos.

### Certificaciones

Acreditar por 4 años al personal que manejan equipos móviles en todas las faenas de la compañía. 1.264 participantes.

**1.264** participantes

### Idiomas

Fortalecer el idioma inglés para aquellas personas que su cargo lo requiera. 49 participantes.

**49** participantes

### Especialidad Gerencia

Entregar los conocimientos necesarios a las trabajadoras y trabajadores para que puedan cumplir sus labores. 3.793 participantes.

**3.793** participantes

### Habilidades de Desarrollo

Programas de formación en habilidades adaptativas, alineamiento estratégico o fortalecimiento de equipos. 1.837 participantes.

**1.837** participantes

### Brigadistas

Fortalecer los conocimientos y técnicas para los Brigadistas de todas las localidades. 1.977 participantes.

**1.977** participantes

### Prevención de Riesgos

Temáticas asociadas a todo lo relacionado con el cuidado de las personas. 24.097 participantes.

**24.097** participantes

## Pulso SQM

El 2023 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 en años anteriores, fueron convocadas a participar todas las áreas de la compañía, tanto en Chile como oficinas comerciales, teniendo un alcance de 5.953 personas que participaron en la encuesta pulso SQM 2023, lo que corresponde a un porcentaje de alcance de 83%, siendo superior al 82% de alcance de 2022.

**85%**

de los encuestados opinan que los líderes transmiten el propósito del trabajo, dan espacios para proponer mejoras y realizan seguimiento.

**89%**

de las personas están activamente comprometidas.

**82%**

de los encuestados considera que SQM brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

**84%**

considera que SQM es un buen lugar para trabajar.



O CONTENIDO 404-3

# Evaluación de Desempeño

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.

Nota: La información considera a trabajadores de la División Yodo Nutrición Vegetal, Gerencia de Exploración y Negocios Metálicos, Gerencia de Negocios y Gerencia General.

## Personas Evaluadas por Categoría Laboral y Género 2023 – División Litio

| Categorías Laborales | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados |
| Alta Gerencia | 5 | 83% | 0 | 0% | 5 | 100% |
| Gerencia | 62 | 91% | 15 | 94% | 77 | 71% |
| Jefatura | 276 | 100% | 68 | 100% | 344 | 100% |
| Operario | 952 | 99% | 122 | 100% | 1.074 | 92% |
| Fuerza de Venta | 4 | 80% | 19 | 95% | 23 | 92% |
| Administrativo | 9 | 100% | 17 | 100% | 26 | 100% |
| Auxiliar | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 | 99% |
| Otros Profesionales | 672 | 99% | 365 | 99% | 1.037 | 99% |
| Otros Técnicos | 561 | 99% | 51 | 100% | 612 | 99% |
| **Total** | **2.542** | **99%** | **657** | **99%** | **3.199** | **99%** |

## Personas Evaluadas por Categoría Laboral y Género 2023 – División Yodo Nutrición Vegetal

| Categorías Laborales | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados |
| Alta Gerencia | 6 | 60% | 1 | 100% | 7 | 64% |
| Gerencia | 84 | 97% | 16 | 100% | 100 | 97% |
| Jefatura | 290 | 99% | 68 | 97% | 358 | 99% |
| Operario | 1.586 | 97% | 101 | 95% | 1.687 | 97% |
| Fuerza de Venta | 32 | 97% | 24 | 100% | 56 | 98% |
| Administrativo | 28 | 100% | 52 | 93% | 80 | 95% |
| Auxiliar | 3 | 100% | 3 | 100% | 6 | 100% |
| Otros Profesionales | 602 | 97% | 405 | 97% | 1.007 | 97% |
| Otros Técnicos | 546 | 95% | 73 | 96% | 619 | 96% |
| **Total** | **3.177** | **97%** | **743** | **97%** | **3.920** | **96%** |

## 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 2023, se entregaron 41.667 reconocimientos a través de la plataforma VIVO, 48% más que en 2022 cuando se realizaron 28.102 reconocimientos. La cantidad de personas reconocidas a través de esta plataforma ascendió a 5.428

Este año, además, lanzamos el programa de reconocimiento en nuestras oficinas comerciales de México, Estados Unidos, China, Bélgica y España, ampliando la cobertura de esta iniciativa en el extranjero.

**Los pilares de este programa son:**

- Desarrollo de Personas
- Mejora Continua
- Objetivo Común
- Procesos Eficientes



## Reconocimientos Totales por Género 2023

| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| 13.769 | 21.997 | 24.466 | 28.102 | 41.667 |

### SQM CONSOLIDADO




32.033 — 76,9%

9.634 — 23,1%

### DIVISIÓN LITIO




16.875 — 80,0%

4.193 — 20,0%

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL




15.158 — 73,6%

5.441 — 26,4%

## Reconocedores Totales

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| 1.331 | 1.634 | 2.093 | 2.828 |

### SQM CONSOLIDADO




2.211 — 78,2%

617 — 21,8%

### DIVISIÓN LITIO




1.231 — 79,0%

327 — 21,0%

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL




980 — 77,2%

290 — 22,8%

## Personas Reconocidas por Sistema de Reconocimiento

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| 3.531 | 3.803 | 4.538 | 5.428 |

### SQM CONSOLIDADO




4.396 — 81,0%

1.032 — 19,0%

### DIVISIÓN LITIO




2.309 — 80,2%

571 — 19,8%

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL




2.087 — 81,9%

461 — 18,1%

## Personas Premiadas en Ceremonias de Reconocimientos

| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|
| 180 | 301 | 300 | 245 |

### SQM CONSOLIDADO




195 — 79,6%

50 — 20,4%

### DIVISIÓN LITIO




72 — 79,1%

19 — 20,9%

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL




123 — 79,9%

31 — 20,1%



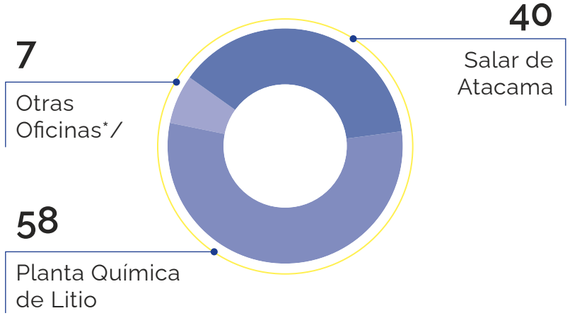

## Programa “Vivo La Excelencia – Reconocimiento de Equipos”

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, Coya Sur, Tocopilla, Santiago y Antofagasta, realizando 8 versiones del programa. Esta iniciativa tiene como propósito reconocer y premiar 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, Rendimiento y/o Productividad. El 2023 se recibieron un total de 198 iniciativas, en comparación con las 96 presentadas el 2022 y las preseleccionadas fueron presentadas ante un comité evaluador, el cual definió a los ganadores.

**198**
iniciativas

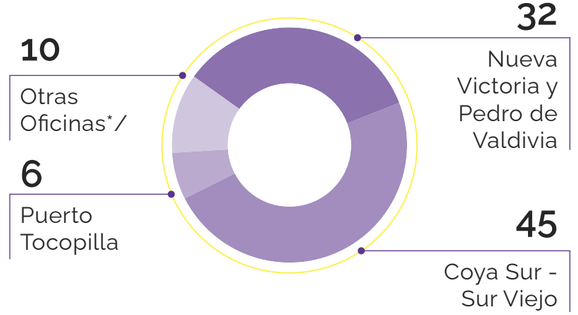
## Reconocimientos VIVO La Excelencia 2023

### DIVISIÓN LITIO




*/ Otras Oficinas corresponde a las oficinas de Santiago y Antofagasta

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL




*/ Otras Oficinas corresponde a las oficinas de Santiago y Antofagasta

## Reconocimientos por Años de Servicio y Mejor Trabajador

Adicionalmente, mantenemos nuestros reconocimientos relacionados a los Años de Servicio y Mejor Trabajador. Durante el 2023, por Años de Servicio, se reconocieron 783 trabajadores y 136 por Mejor Trabajador. Este año, se incorporó la premiación de aquellas personas que cumplieron 5, 15, 25 y 35 años de servicio.

**919**
Reconocimientos

### Años de Servicio

**300**
Reconocimientos 2022

**257** **85,7%**
**43** **14,3%**

2023
**783**
Reconocimientos
Años de Servicio

| SQM CONSOLIDADO | | DIVISIÓN LITIO | | DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL | |
|---|---|---|---|---|---|
| 644 | 139 | 276 | 69 | 368 | 70 |
| 82,2% | 17,8% | 80,0% | 20,0% | 84,0% | 16,0% |

### Mejor Trabajador

**127**
Reconocimientos 2022

**103** **81,1%**
**24** **18,9%**

2023
**136**
Reconocimientos
Mejor Trabajador

| SQM CONSOLIDADO | | DIVISIÓN LITIO | | DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL | |
|---|---|---|---|---|---|
| 107 | 29 | 49 | 11 | 58 | 18 |
| 78,7% | 21,3% | 81,7% | 18,3% | 76,3% | 23,7% |

# Seguridad, Un Valor Compañía

O 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.

**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.

**Cumplir con las exigencias normativas** aplicables a nuestras actividades, otros requisitos y acuerdos voluntarios a los que nos suscribamos.

**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.

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.

**Recibir y canalizar las consultas** de nuestros trabajadores, colaboradores y sus representantes, promoviendo su participación en temas asociados a su seguridad y salud.

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

# Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales

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 con nuestros trabajadores y empresas contratistas a:

- Desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional
- Capacitación permanente
- Implementación de los mismos estándares en las empresas contratistas
- Asegurar, mediante controles, lugares de trabajo libre de alcohol y drogas
- Fomento a la vida saludable

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:

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.

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.

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.




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.

**La División Litio de SQM mantiene documentado su SGSST de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 45001:2018, establecido y formalizado en base a este estándar.**

## Requerimientos Legales

Algunos de los requerimientos legales aplicables al Sistema son: Código del Trabajo / Ley N° 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 N° 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. N° 18, Aprueba Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas. / D.S. N° 18, Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra riesgos ocupacionales. / Ley N° 20.123, Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación. / D.S. N° 72, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el D.S. N° 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.

O CONTENIDO 403-2 (2018)

# Identificación de Peligros y Riesgos Laborales

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 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 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.

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 identifica y valida los procesos y subprocesos que desarrollan debiendo quedar documentados. Identificados estos procesos, se procede con:

1. **Identificación de Peligros y Riesgos**
2. **Evaluación del Nivel del Riesgo Inicial**
3. **Identificación de Causa (s) Raíz (ces)**
4. **Definición de Controles Operacionales Directos e Indirectos**

### Identificación de Peligros y Riesgos

Identificar los peligros e ingresar los riesgos o incidentes potenciales durante o después de su ejecución o uso.

### Evaluación del Nivel del Riesgo Inicial

Evaluar inicialmente cada peligro en base a la probabilidad de ocurrencia y consecuencia más probable sin la existencia de controles para obtener el riesgo inicial.

### Identificación de Causa (s) Raíz (ces)

Para cada peligro identificar la causa raíz de su ocurrencia.

### Definición de Controles Operacionales Directos e Indirectos

Para cada causa raíz se establecen controles operacionales directos o indirectos con el fin de eliminar o disminuir un peligro durante la ejecución de una tarea o utilización de un equipo o área.

### Controles Operacionales Directos

Acciones que 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.

O CONTENIDOS 2-8/ 403-8 (2018)

# Cobertura del Sistema de Gestión

Durante el 2023 tuvimos un promedio de 13.305 personas de empresas contratistas, cifra 13,8% mayor que el 2022, cuando se alcanzó un promedio de 11.688 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.

**13.305**
Total Promedio Trabajadores/as Empresas Contratistas

**DIVISIÓN LITIO**

**8.076**
Total Promedio Trabajadores/as Empresas Contratistas

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

**5.229**
Total Promedio Trabajadores/as Empresas Contratistas

*/ Los datos incluyen a los trabajadores de empresas contratistas de la Gerencia de Exploraciones y Negocios Metálicos.

## Promedio de Contratistas por Operación

| Operaciones/ Instalaciones | 2022 | | Total | 2023 | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | | Hombres | Mujeres | |
| Antofagasta | 27 | 0 | **27** | 42 | 0 | **42** |
| Coya Sur | 1.339 | 92 | **1.431** | 992 | 98 | **1.090** |
| María Elena | 338 | 164 | **502** | 331 | 167 | **498** |
| Nueva Victoria | 1.909 | 218 | **2.127** | 2.199 | 262 | **2.461** |
| Pedro de Valdivia | 107 | 6 | **113** | 114 | 7 | **121** |
| Salar de Atacama | 2.009 | 222 | **2.231** | 2.401 | 124 | **2.525** |
| Planta Química de Litio | 4.172 | 249 | **4.421** | 5.323 | 276 | **5.599** |
| Tocopilla | 495 | 44 | **539** | 491 | 40 | **531** |
| Pampa Blanca | 231 | 15 | **246** | 267 | 18 | **285** |
| Orcoma | 4 | 0 | **4** | 40 | 4 | **44** |
| Búfalo | 40 | 7 | **47** | 90 | 19 | **109** |
| **Total** | **10.671** | **1.017** | **11.688** | **12.290** | **1.015** | **13.305** |

Nota: Se corrigió totales 2022 por aproximación de decimales.

Con respecto a los trabajadores propios, más del 80% se encuentra cubierto por nuestro sistema SISGRO. Los trabajadores no cubiertos son aquellos pertenecientes a nuestra filial Ajay -49 trabajadores- y a los de nuestras filiales ubicadas en el extranjero -648 trabajadores-.

## Trabajadores Sujetos a Auditoría Interna de Seguridad SQM Consolidado

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:

| | 2022 | 2023 |
|---|---|---|
| Empleados Propios | 6.119 | 6.859 |
| Trabajadores Contratistas | 11.688 | 13.305 |

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.

## Trabajadores Sujetos a Auditoría de Seguridad por Terceros SQM Consolidado

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:

| | 2022 | 2023 |
|---|---|---|
| Empleados Propios | 3.842 | 5.922 |
| Trabajadores Contratistas | 9.317 | 11.880 |

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.



O CONTENIDO 403-2 (2018)

# Denuncias de Situaciones de Peligros

La notificación de cualquier situación de peligro se encuentra establecida en el Código de Ética, en el Reglamento 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:

### 01. Diálogos de Desempeño

Actividad que permite informar respecto de acciones y condiciones inseguras o seguras presentes en el área de trabajo, estableciendo las medidas de control que ayudaran a vigilar la ocurrencia de un evento no deseado, estableciendo y comprometiendo el cierre por parte del supervisor a cargo de la actividad.

### 02. Inspecciones y Observaciones Planeadas

Se realiza el seguimiento y cierre de las acciones correctivas, de los informes de inspección y observaciones realizados en el área.

### 03. Detecciones de Peligro

Son inspecciones/ observaciones que se realizan en el desarrollo de actividades que permite la detección, análisis y control de actos y condiciones inseguras que se presentan en las operaciones.

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:

**www.SQM.ethicspoint.com**

**Línea de ayuda / Línea directa**

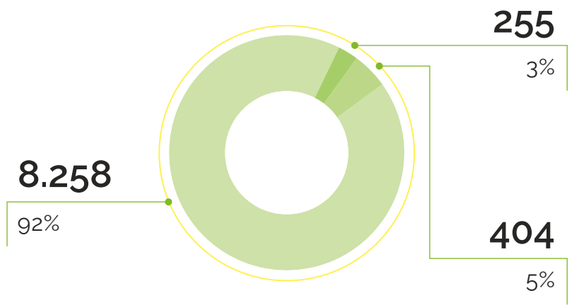
| Chile | |
|---|---|
| Entel | 800-360-312 |
| Movistar | 800-800-288 |
| Claro | 800-225-288 |

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 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 incidentes, hallazgos, situaciones de peligro y otros temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional. En cuanto a las situaciones de peligro, durante el 2023 se recibieron 8.917 Hallazgos relacionados a fuentes, acciones, conducta o condiciones de peligros. El 97% de los hallazgos fueron investigados y cerrados, existiendo 3% de casos abiertos, lo cual se debe principalmente, a incidentes que se reportaron en el último período del año. Cabe mencionar que el 92% de los hallazgos fue verificado.

## Resumen de Hallazgos

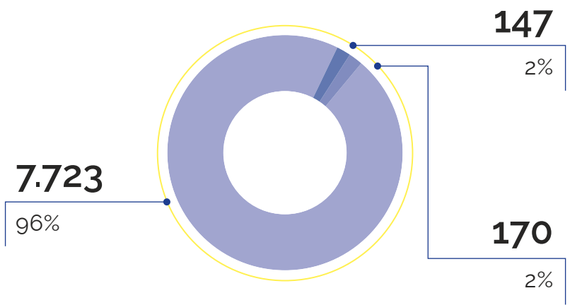
### SQM CONSOLIDADO*/




**8.917**
Hallazgos totales

| 255 | 404 | 8.258 |
|---|---|---|
| Abiertos | Cerrados y no verificados | Cerrados y verificados |

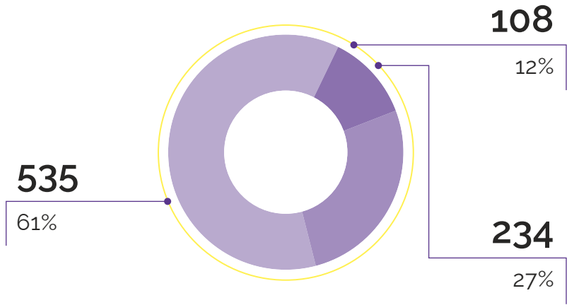
### DIVISIÓN LITIO




**8.040**
Hallazgos totales

| 147 | 170 | 7.723 |
|---|---|---|
| Abiertos | Cerrados y no verificados | Cerrados y verificados |

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**/




**877**
Hallazgos totales

| 108 | 234 | 535 |
|---|---|---|
| Abiertos | Cerrados y no verificados | Cerrados y verificados |

*/ Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

**/ Se incluye información de la Gerencia de Exploraciones y Negocios Metálicos.

O CONTENIDO 403-2 (2018)

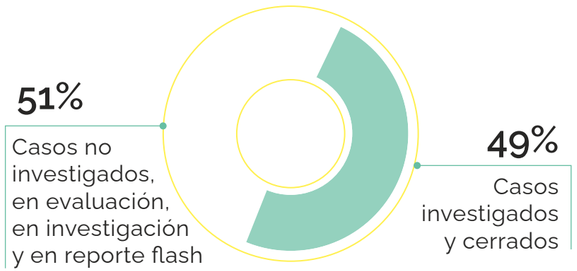
# Gestión de Investigación de Incidentes

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 Promoviendo una Minería Responsable 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.

En la herramienta Zyght, al cierre del 2023 se registraron 1.091 incidentes bajo diferentes categorías, tales como: fallas operacionales, conducta insegura, daño material, cuasi accidentes, entre otros. El 49% de los casos fueron investigados y cerrados, 58 casos se encuentran en investigación y 69 casos se encuentran en evaluación.




## Resumen de Incidentes

**SQM CONSOLIDADO*/**

| 1.091 | 88 | 69 | 339 | 58 | 537 |
|---|---|---|---|---|---|
| Incidentes totales | En reporte flash | En evaluación | No investigados | En investigación | Investigados |

**DIVISIÓN LITIO**

| 660 | 32 | 12 | 178 | 17 | 421 |
|---|---|---|---|---|---|
| Incidentes totales | En reporte flash | En evaluación | No investigados | En investigación | Investigados |

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**/**

| 431 | 56 | 57 | 161 | 41 | 116 |
|---|---|---|---|---|---|
| Incidentes totales | En reporte flash | En evaluación | No investigados | En investigación | Investigados |

*/ Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

**/ Se incluye información de la Gerencia de Exploraciones y Negocios Metálicos.

O CONTENIDOS 403-3 (2018)/ 403-6 (2018)

# Servicios de Salud

**El Sistema de Gestión de SQM establece que:**

**01.**

Todas los procesos, áreas y equipos deben contar con evaluaciones de riesgos y medidas de control de acuerdo con la magnitud del riesgo.

**02.**

Las áreas realizan sus evaluaciones cualitativas y cuantitativas, de acuerdo con los riesgos identificados.

**03.**

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.

**04.**

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.

**05.**

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, cómo podríamos evitarlo y los registros fotográficos asociados. Además, se reporta mensualmente mediante los indicadores estadísticos: frecuencia, gravedad y frecuencia combinada.

**06.**

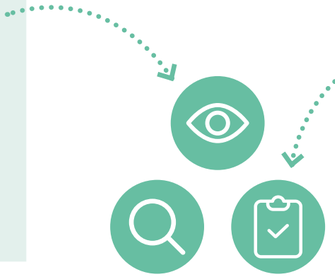
Al menos una vez al año se realiza una auditoria al sistema de gestión de riesgos y, en el caso de la División Litio, se enmarca dentro de la revisión anual de la ISO 45001. Las evaluaciones ocupacionales de salud bajo el seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores 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. Algunos tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son: las evaluaciones a trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, en espacios confinados y conducción; o que se exponen a condiciones laborales específicas como altura geográfica.



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 específica.

II. Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.



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.

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.

Cuando el resultado de la evaluación ocupacional corresponde a una condición laboral, 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.

O CONTENIDO 403-4 (2018)

# Participación de los Trabajadores en Temas de Salud y Seguridad Laboral

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.

Contamos con 14 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 designa, 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.

## Certificación CPHS Salar

Con 100% de cumplimiento en los 32 puntos que abordó la auditoria, nuestro Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Salar de Atacama de la División Litio, obtuvo por segundo año consecutivo la acreditación en nivel superior otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad, hito que posiciona a SQM entre los 5 CPHS certificados a nivel nacional por dicha mutualidad.

El proceso consistió en la revisión de una serie de requerimientos que fueron auditados y evaluados por la ACHS respecto a la gestión 2022 del CPHS de Salar de Atacama, destacando aquellos referidos a los requisitos de cumplimiento por la evaluación inicial e intermedio, las actas de reunión, la labor desarrollada por la comisión de capacitación y difusión, el programa anual de trabajo, las temáticas tratadas en relación a higiene, las campañas y buenas prácticas de SST y el tratamiento de sugerencias, entre otros puntos de relevancia, los cuales fueron evaluados con la distinción máxima, vale decir, con un 100% de cumplimiento por segundo año consecutivo.

## Premio “Comité Paritario Destacado 2023”

El CPHS Salar de la División Litio de SQM fue galardona con el premio “Comité Paritario Destacado 2023” por parte del Consejo Regional de Seguridad Minera, reconocimiento que por quinta vez (2016, 2018, 2020, 2021 y 2023) es conseguido por la faena.

## Funciones de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad, CPHS

01. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

02. Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

03. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales producidos en la organización.

04. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

05. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

06. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

07. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Los elementos que se contemplan relativos a la seguridad y la salud en el trabajo en los acuerdos formales con sindicatos a nivel local están relacionados con la ropa de trabajo.



### Reconocimiento para Nueva Victoria

En la ciudad de Iquique, en el marco de la premiación anual de la Comisión Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN) de la Región de Tarapacá, fue reconocida Nueva Victoria como la faena con el mejor desempeño en la gestión en seguridad y, además, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) Plantas de Yodo por su destacada gestión en seguridad durante el 2023.

### Certificación del CPHS Cruz del Norte

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Hospital Cruz del Norte S.A. período 2023- 2024, constituido a principios del 2023, obtuvo la Certificación Nivel Inicial, que otorga la ACHS, a los Comités cuya gestión en seguridad y salud en el trabajo ha sobresalido dentro de la organización, demostrando cumplimiento legal y compromiso con la seguridad y salud de cada uno de los trabajadores.

Desde su constitución, los integrantes de este comité participaron de diversos talleres y capacitaciones que permitieron lograr esta certificación. Realizaron una serie de actividades al personal, las cuales han estado a cargo de los comités de capacitación, inspección e investigación de accidentes. Entre ellas inspecciones periódicas al porte y uso de lo EPP, inspecciones de áreas de trabajo, bodega de sustancias peligrosas, sistemas de evacuación y contra incendios, participación en proceso de inducción del personal nuevo, planes y organización ante emergencias, en sistema de alerta, prevención de accidentes con material corto punzante, entre otras.

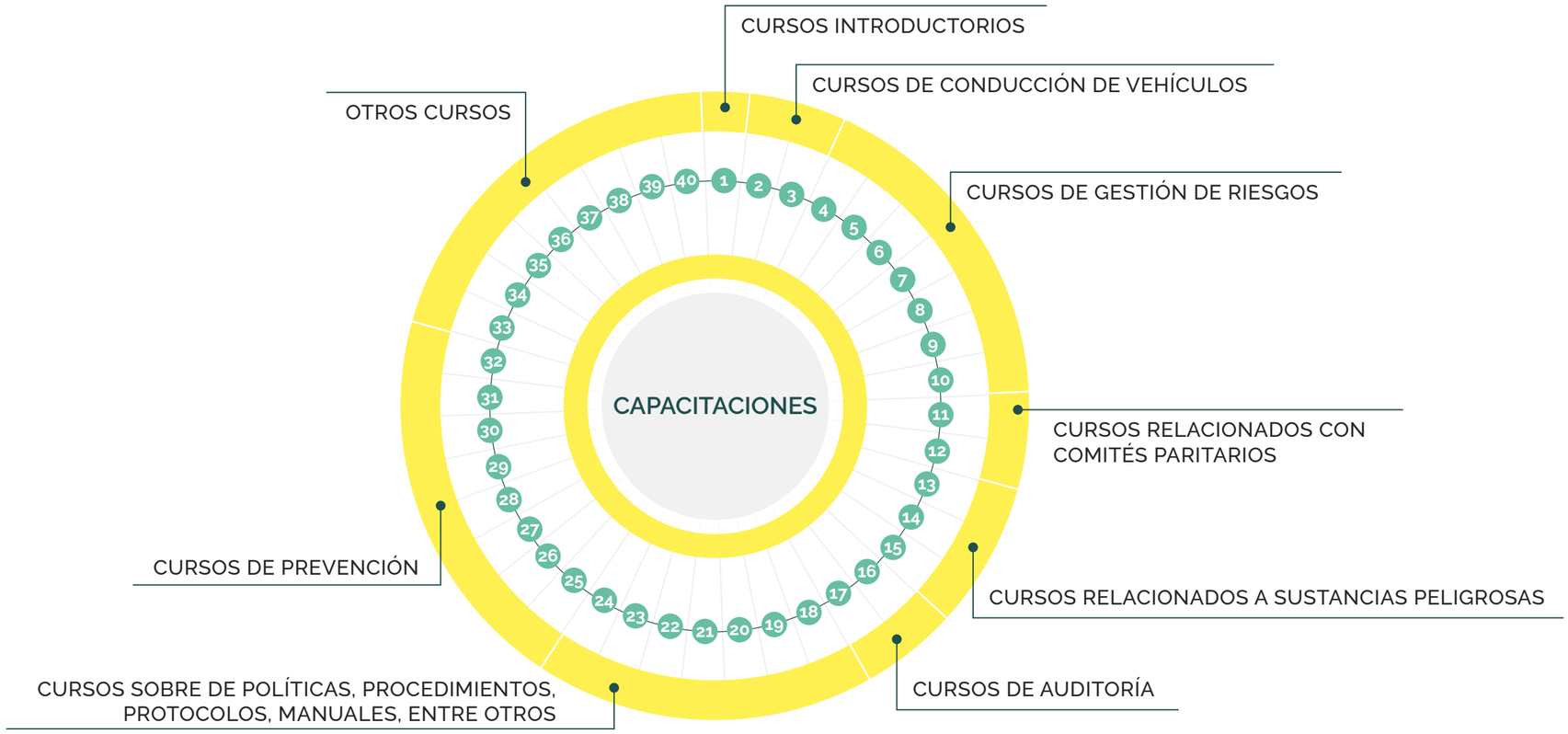
Este es el primer Comité Paritario de la División Yodo Nutrición Vegetal en obtener la certificación inicial de la Asociación Chilena de Seguridad durante el 2023.

O CONTENIDO 403-5 (2018)

# Formación en Seguridad y Salud Ocupacional

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:**



## Las capacitaciones que realiza la compañía son:

### Cursos Introductorios

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.

### Cursos de Conducción de Vehículos

2. Conducción a la defensiva en vehículos livianos.
3. Manejo defensivo en condiciones climáticas adversas.

### Cursos de Gestión de Riesgos

4. Cursos de Prevención de Riesgos COVID, entre otros.
5. Orientación a la prevención de riesgos.
6. Reforzamiento de herramientas de control de riesgos HCR y ART.
7. Supervisión y liderazgo en prevención de riesgos.
8. Norma técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos asociados a TMERT.
9. Identificación de peligros y evaluación de riesgos en el trabajo.
10. Cursos de capacitación en relación con riesgos específicos tales como: Radiación UV, Exposición ocupacional a ruido, Riesgo Psicosocial, TMERT, PLANESI.

### Cursos relacionados con Comités Paritarios

11. Curso para integrantes de Comité Paritarios.
12. CPHS, gestión e impactos en la cultura de seguridad y salud en el trabajo de las empresas.

### Cursos relacionados a Sustancias Peligrosas

13. Manejo de sustancias peligrosas.
14. Manejo de Sustancias Peligrosas Nueva Planta Yodo.
15. Manejo y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

### Cursos de Auditoría

16. Auditor interno ISO 45001
17. Auditor interno ISO 39001

### Cursos sobre de Políticas, Procedimientos, Protocolos, Manuales, entre otros

18. Difusión de políticas corporativas (alcohol y drogas, código de ética).
19. Difusión de Reglas Básicas de Seguridad.
20. Planes y subplanes de emergencia.
21. Hojas de Seguridad (HDS) de productos.
22. Protocolo de aislamiento y bloqueo de equipos.
23. Manejo manual de cargas.
24. Herramientas de M1 en Seguridad.

### Cursos de Prevención

25. Uso de elementos de protección personal.
26. Ergonomía y autocuidado en el trabajo.
27. Trabajo en altura física.
28. Bloqueo de energías.
29. Prevención y control de incendios.
30. Ergonomía y autocuidado para trabajo en oficina y teletrabajo.
31. Medidas preventivas frente a radiación UV.
32. ¿Qué es el COVID-19 y cómo cuidarnos?

### Otros Cursos

33. Taller uso y manejo de extintores.
34. Primeros auxilios.
35. Técnicas de investigación de accidentes.
36. Emergencias y evacuación.
37. Primera respuesta frente a emergencias de salud.
38. ¡Volvamos a faena de forma segura!
39. Investigación de accidentes.
40. Responsabilidad legal en materias de seguridad y salud en el trabajo.

## Formación en SQM México

La oficina comercial de México generó su plan de entrenamiento sobre primeros auxilios, evacuación, búsqueda y rescate, y combate de incendios.

Un total de 80 personas capacitadas resultaron en los 4 cursos realizados en SQM México, totalizando 19 horas de entrenamiento sin presentar ni accidentes ni incidentes.

Los participantes fueron personal administrativo de las oficinas de Guadalajara, Jalisco, además de operativos y brigadistas de bodegas y plantas de Veracruz, Manzanillo y Sinaloa.

**80**
personas capacitadas

**4**
cursos realizados

## Formación en SQM Iberian

En Puerto Real, España, se realizó durante noviembre del 2023 una formación teórica y práctica en extinción de incendios en nuestra planta de producción de SQM Iberian con el objeto de conocer e implementar el plan de autoprotección existente en estas instalaciones.

El objetivo de esta capacitación fue que todos los participantes sean capaces de enfrentar situaciones de fuego real, quedando preparados para sofocar incendios o amagos de pequeña índole en este centro de trabajo.

Con esto se da cumplimiento al artículo 20 de la ley de prevención de riesgos laborales en España y, además, se entregaron las herramientas teóricas necesarias para ser capaces de enfrentar un incendio.

Este entrenamiento se focalizó a casi la totalidad de la plantilla de operarios de producción de SQM Iberian y algunos compañeros procedentes de otros departamentos.

## Taller Práctico de Trabajo en Altura

El uso adecuado de la cinta anti-trauma y del arnés de cuatro argollas, junto con un repaso al procedimiento de encarpe y desencarpe, fueron algunos de los tópicos tratados en el taller práctico de Trabajo en Altura efectuado en las distintas faenas de SQM, y en aquellas localidades donde nuestros transportistas cuentan con sus bases operacionales en el norte del país.

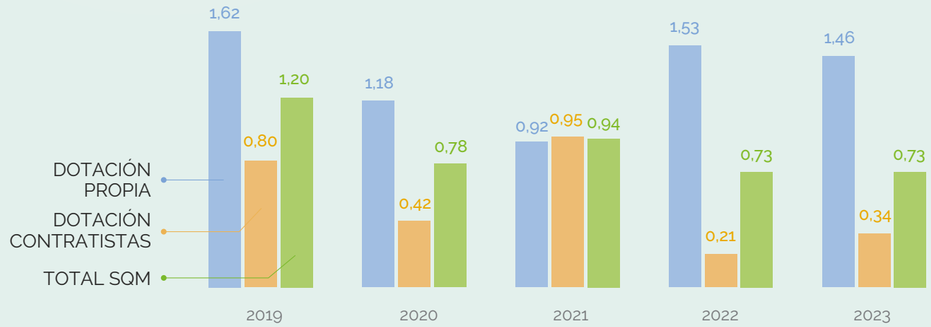
El gran objetivo de esta iniciativa fue concientizar a cada transportista que se desempeña en las operaciones de Salar de Atacama, Planta Química de Litio, Coya Sur, Nueva Victoria y Tocopilla, respecto de la ejecución de sus tareas, la cual debe ser siempre de manera prolija y segura.

El taller se llevó a cabo entre el 2022 y comienzos del 2023, donde más del 85% de nuestros conductores fueron parte de esta actividad impulsada por la subgerencia de Transporte Terrestre y por DEPALME Capacitaciones y Servicios.

O CONTENIDO 403-9 (2018)

# Nuestro Desempeño en Seguridad

## Tasa de Frecuencia con Tiempo Perdido SQM Consolidado




Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM Consolidado




Nota: factor de cálculo por 200.000 horas. Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

## Tasa de Frecuencia con Tiempo Perdido por División

**DIVISIÓN LITIO**

| 1,71 | 0,26 | 0,65 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

| 1,26 | 0,80 | 0,85 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) por División

**DIVISIÓN LITIO**

| 0,34 | 0,05 | 0,13 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

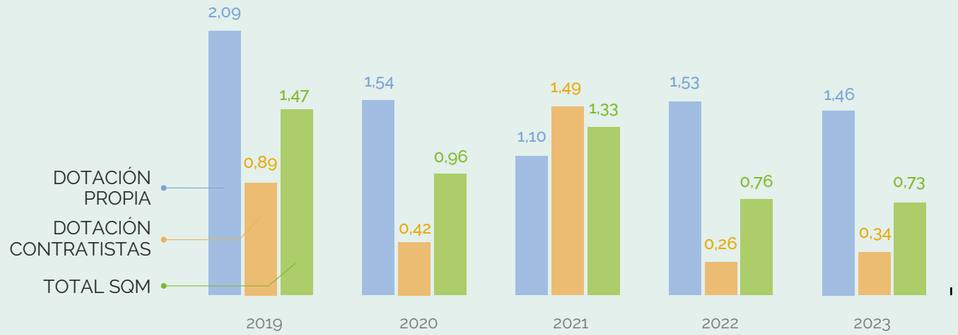
**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

| 0,25 | 0,10 | 0,17 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

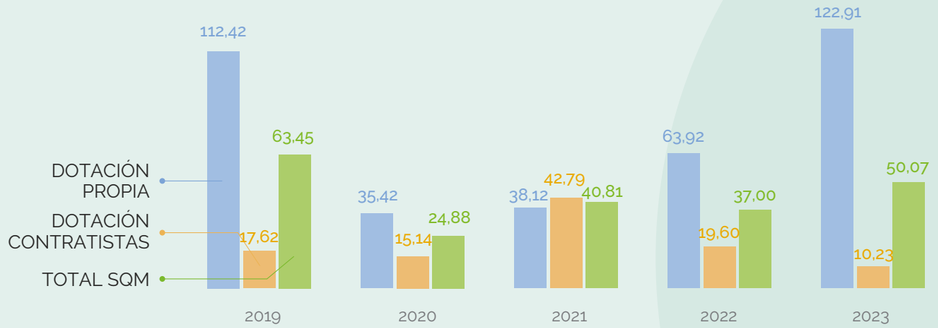
O CONTENIDO 403-9 (2018)

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM Consolidado




Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

## Tasa de Gravedad SQM Consolidado




Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) por División

### DIVISIÓN LITIO

| 1,71 | 0,26 | 0,65 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| 1,26 | 0,49 | 0,85 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa de Gravedad por División

### DIVISIÓN LITIO

| 148,98 | 5,89 | 44,88 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| 101,55 | 18,57 | 57,36 |
|---|---|---|
| Dotación Propia | Dotación Contratistas | Total División |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

**Lesiones Frecuentes por Accidente Laboral**

- Contusión
- Quemadura
- Fractura
- Corte
- Esguince/ Torcedura
- Irritación

**Peligros que provocaron lesiones por accidentes**

- Operaciones de equipos y vehículos
- Manipulación de sustancias peligrosas
- Intervención de equipos energizados
- Trabajos en altura
- Operaciones de levante e izaje
- Superficie de tránsito regular

Lamentablemente a inicios del 2024, en la División Yodo Nutrición Vegetal, ocurrió un accidente fatal afectando a un trabajador que se desempeñaba como Operador Chofer Camión Pescante. El trabajador se encontraba desarrollando sus labores en Sur Viejo, faena Nueva Victoria al momento del accidente. De forma inmediata se suspendieron las labores en el área, informando a las autoridades competentes e iniciando las investigaciones que permitieron determinar las causas de este lamentable suceso.

Como Compañía, en su momento expresamos las condolencias a la familia del trabajador, a sus compañeras y compañeros de trabajo. Además, de reiterar nuestro llamado a potenciar nuestro valor de la seguridad como un elemento esencial en nuestro quehacer.



# Medidas de Control

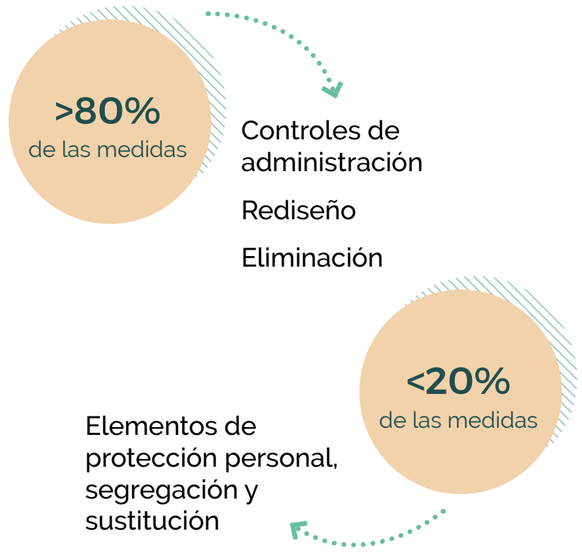
## Localsafe

Localsafe es el nombre de un dispositivo que en el 2023 se encuentra presente como una valiosa herramienta tecnológica que ayuda a los operadores a desarrollar sus tareas de forma más prolija y segura, ya que gracias a este sensor es posible detectar en un radio de 1.5 metros, el movimiento entre grúas horquillas y en un radio de 3 metros, la interacción entre máquina y peatones.

El principal objetivo de la iniciativa es mejorar la seguridad en el espacio de trabajo y reducir significativamente la posibilidad de accidentes en la interacción hombre-máquina.

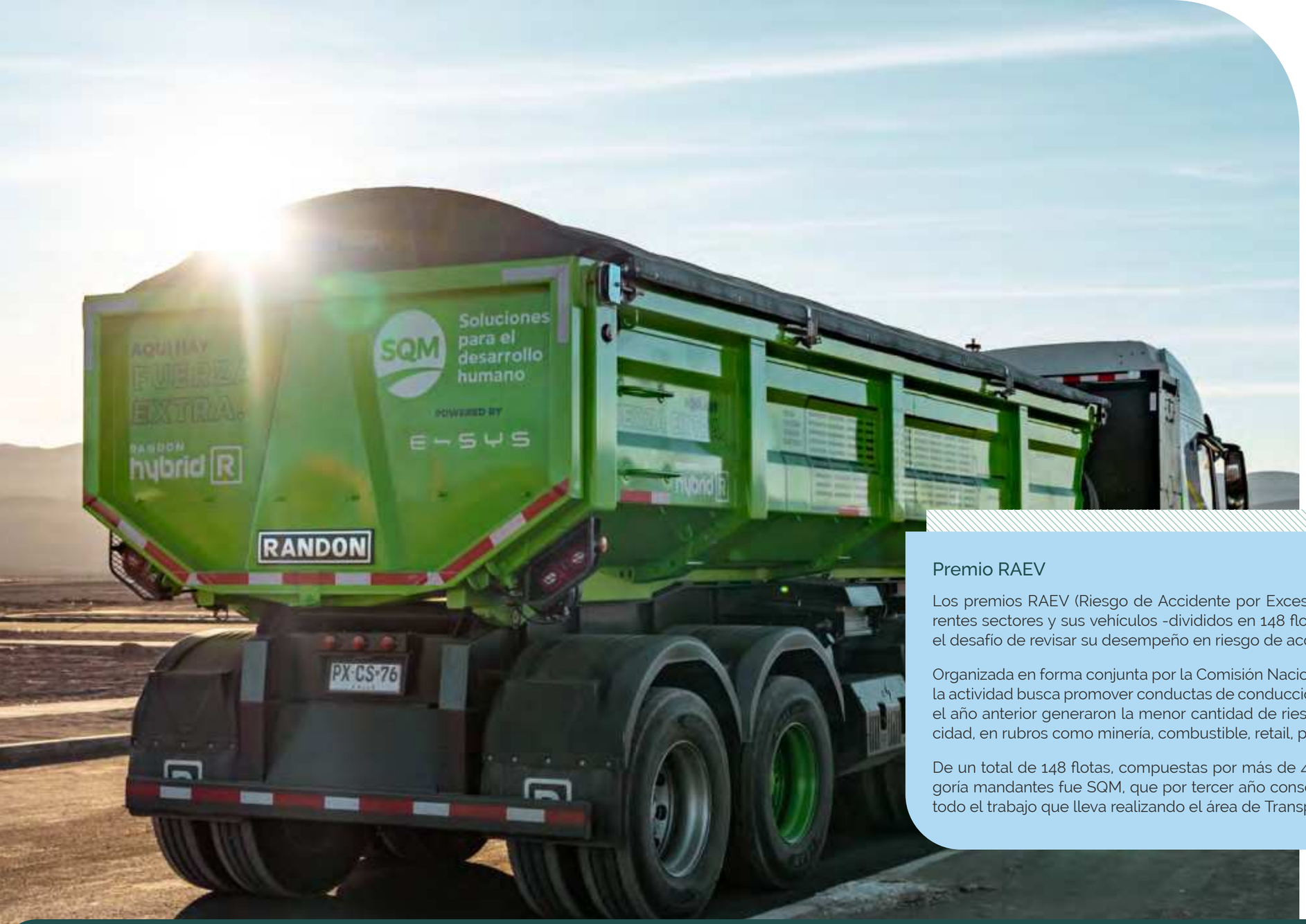
Este proyecto fue impulsado de manera interna por los ganadores del concurso VIVO EQUIPOS 2023 en la Planta Química de Litio de la División Litio junto con el apoyo de la empresa Jungheinrich.

Más del 80% de las medidas definidas e implementadas para gestionar los peligros y minimizar sus riesgos, están asociadas a controles de administración, rediseño y eliminación, mientras que el porcentaje restante se asocia a los elementos de protección personal, segregación y sustitución. Recordemos que las medidas definidas e implementadas para gestionar los peligros y minimizar sus riesgos, se basan en la jerarquía de control de riesgos.




**Principales medidas adoptadas:**

1. 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.
2. Uniones de sistemas de transferencia bajo presión, deben contar dispositivos de seguridad que impidan desconexiones accidentales.
3. Que fortalecer controles nunca deje inoperable un mecanismo de seguridad.
4. Previo a iniciar la conducción, 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 (Checklist) de los vehículos o equipos.
5. Operar equipos respetando los límites de carga máxima.
6. Respetar las velocidades máximas establecidas, conduciendo siempre a una velocidad razonable y prudente de acuerdo a las condiciones del entorno.
7. Verificar que los equipos de izaje y accesorios estén certificados e inspeccionados.
8. Contar con todos los elementos de protección personal apropiados para trabajar en áreas y tareas que involucren alta temperatura.
9. 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.
10. Conocer los riesgos y condiciones para su manipulación y almacenamiento de sustancias peligrosas.
11. Delimitar y señalizar zonas de almacenamiento y trabajos con sustancias químicas.
12. Aislar el sector de trabajo y su proyección hasta niveles inferiores, utilizar porta herramientas para evitar su caída, ejecutar la inspección de pre-uso o checklist de los sistemas y equipos de trabajo en altura, usar plataformas de trabajo certificadas (andamios, escalas, rampas, etc.).
13. Transitar por lugares habilitados.




## Laboratorio Metalúrgico Salar de Atacama

Un importante reconocimiento fue entregado por la Asociación Chilena de Seguridad al Laboratorio Metalúrgico de la operación Salar de Atacama de la División Litio de SQM, por su destacada gestión 2023 en materia de prevención y reportabilidad.

## Premio RAEV

Los premios RAEV (Riesgo de Accidente por Exceso de Velocidad), reconocen a empresas de diferentes sectores y sus vehículos -divididos en 148 flotas y subflotas-, las que voluntariamente aceptan el desafío de revisar su desempeño en riesgo de accidentes por excesos de velocidad.

Organizada en forma conjunta por la Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (CONASET) y Migtra, la actividad busca promover conductas de conducción segura y reconocer a las empresas que durante el año anterior generaron la menor cantidad de riesgo de accidentes de tránsito por exceso de velocidad, en rubros como minería, combustible, retail, pasajeros, puertos, alimentos y forestal.

De un total de 148 flotas, compuestas por más de 4.600 vehículos, uno de los ganadores en la categoría mandantes fue SQM, que por tercer año consecutivo recibe este reconocimiento, consolidando todo el trabajo que lleva realizando el área de Transporte Terrestre en materia de seguridad.

O CONTENIDO 403-10 (2018)

# Enfermedades Profesionales y Expuestos

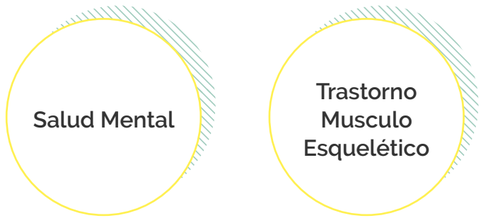
Quienes trabajan en la industria pueden estar expuestos a posibles agentes contaminantes y potenciales riesgos en materia de salud, elementos que buscamos abordar para proteger a todos los trabajadores de SQM. Contamos con una evaluación de riesgos permanente, lo que nos permite diseñar medidas para 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 y Planta Química de Litio-, se han identificado los siguientes: corrosivos, hepatoxinas, nefrotoxinas, neurotoxinas, sensibilizadores, carcinógenos, mutágenos y reprotoxinas.

Los principales peligros que han contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales durante el período objeto del informe son los riesgos psicosociales y trastornos musculoesqueléticos. El primero relacionado con las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral. Por otro lado, los trastornos musculoesqueléticos por lo general no tienen una sola causa y, son el resultado de combinar varios factores de riesgo, como pueden ser la manipulación de cargas, especialmente al flexionar o girar el cuerpo; los movimientos repetitivos o enérgicos; las posturas forzadas y estáticas; las vibraciones, una mala iluminación o los entornos de trabajo a temperaturas bajas; el trabajo a un ritmo rápido, entre otros.

**Principales dolencias y enfermedades laborales:**




## Promedio de Contratistas por Operación

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Número de fallecidos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales (legislación chilena) | 2 | 0 | 8 | 2 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables (OSHA) | - | - | - | - |
| Casos registrados por diagnóstico Covid-19 | 15 | 25 | 6 | - |
| Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales | Hipoacusia Covid-19 | Covid-19 | Covid-19 Hipoacusia bilateral Trastorno Musculo Esquelético | Salud Mental Trastorno Musculo Esquelético |

Nota: Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

Las medidas de control implementadas se realizan en base al trabajo 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. También siempre se privilegiará la implementación de medidas de tipo ingenieril, como por ejemplo campañas de extracción forzada en laboratorios. En el caso de plantas, el manejo se realizará 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.

## Exposición a Agentes Contaminantes bajo la Legislación Chilena

### RUV

Tipo de onda electromagnética considerada no ionizante que cubre el intervalo de longitudes de onda de 100 a 400 nanómetros.

### Ruido

Sonido molesto, que produce daño o que interfiere en la transmisión, percepción o interpretación de un sonido útil.

### SO2

Dióxido de azufre, gas incoloro con un característico olor irritante.

### Humos de Soldadura

Mezcla de humos y gases metálicos producidos durante las operaciones de soldadura. En general tiene distintas composiciones, dependiendo de los metales usados para la soldadura, por lo que contienen diversos contaminantes.

### Silice

Molécula de dióxido de silicio ($SiO_2$), que forma cristales como el cuarzo, la tridimita o la cristobalita, entre los más comunes, o estructuras amorfas como el vidrio.

### TMERT

Lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un periodo de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculoesquelético. También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculoesquelético.




# Principales Iniciativas en Seguridad y Salud Ocupacional

## División Litio

### CERTIFICACIÓN ISO 45001:2018

Se realizó la certificación del Sistema de Gestión de Riesgos bajo la ISO 45001 en las operaciones Salar Atacama y Planta Química Litio Carmen, con los objetivos de: mejorar la seguridad en la realización de nuestras operaciones, minimizando al máximo posible los incidentes y enfermedades labores; mejorar nuestra capacidad para la realización de actividades preventivas por parte de las distintas gerencias, subgerencias, jefaturas y supervisores con el fin de incentivar el valor de seguridad y la cultura de seguridad desde los más altos niveles de la organización; mejorar nuestra capacidad para identificar precursores de accidentes graves y fatales.

### SISTEMA DE MONITOREO POR DRONES

En la operación Salar de Atacama y Planta Química de Litio, de la División Litio de SQM, ya se encuentra en proceso de implementación o marcha blanca el nuevo Sistema de Monitoreo por Drones. Esta innovación permitirá vigilar desde el aire las diversas áreas e instalaciones de nuestras faenas, entregando mayor seguridad a nuestra gente y a los valiosos productos e insumos que se generan en nuestras operaciones.

### INCORPORACIÓN DE SALA DE MONITOREO DE CCTV

La Planta Química de Litio, de la División Litio, cuenta con una nueva y valiosa herramienta que va en beneficio de la seguridad y el cuidado de las personas e instalaciones.

En esta oportunidad se materializa una nueva acción que va de la mano con el uso de nuevas herramientas tecnológicas y la innovación aplicada a sus procesos, siendo la sala de monitoreo CCTV (Circuito Cerrado de Televisión), su nuevo exponente. Estas nuevas dependencias de vigilancia, observación e inteligencia se encuentran muy ligadas al crecimiento productivo de SQM y la extensión de la propia faena.

La iniciativa tiene por misión mantener el resguardo de las instalaciones y los activos que posee SQM en faena, junto con preservar el ordenamiento respecto a la conducta y los protocolos internos que tiene la Compañía en relación a la labor que prestan las empresas colaboradoras y de servicios, tanto en Planta Química de Litio como en Salar de Atacama. A ello, se suma la fiscalización, control y administración de los servicios de protección industrial externo que se desenvuelven en dichas faena.

## División Yodo Nutrición Vegetal

### PROGRAMA TUTORÍA HOMBRE NUEVO

En la operación de Nueva Victoria se llevó a cabo un programa de desarrollo y seguimiento a los trabajadores de baja experiencia, el cual busca brindar apoyo y dirección en terreno a los trabajadores nuevos o que cambian de puesto de trabajo, facilitando su integración a la empresa o a la nueva área, modelando y aplicando el comportamiento seguro.

### MODELO DE EVALUACIÓN DE MADUREZ EN CULTURA EN SEGURIDAD

En la División Yodo Nutrición Vegetal, en enero del 2023, se comenzó con la implementación del Modelo de Evaluación de Madurez en Cultura en Seguridad, cuyo objetivo es entregar a los trabajadores y trabajadoras, una herramienta denominada "Curva de la Seguridad", que les permitirá evaluar la madurez de su cultura de seguridad, definiendo junto al supervisor y pares, acciones que les permitan avanzar y asumir un rol de mayor responsabilidad e independencia en esta materia. Está Curva plantea 3 tipos de motivaciones, que van desde el bien personal hasta el bien común, y plantea 4 niveles de madurez, que oscilan entre una actitud reactiva y proactiva, tomando en cuenta los factores de la motivación y madurez, que son los que inciden directamente en la ocurrencia de accidentes y en la sostenibilidad del negocio.

### ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DE LESIONES GRAVES Y FATALES

La estrategia de prevención de lesiones graves y fatales o LGF, 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, implementación de medidas de control efectivas, y el desarrollo de una cultura que garantice su aplicación y sustentación.

### GESTIÓN DE SEGURIDAD DE PROCESOS (PSM, PROCESS SAFETY MANAGEMENT)

La Gestión de Seguridad de los Procesos – PSM (Process Safety Management), está enfocada en la prevención de incidentes relacionados con el proceso productivo y que tienen el potencial de dañar significativamente al personal, a la comunidad, a las instalaciones o al medio ambiente. En la División Yodo Nutrición Vegetal, la implementación del sistema de PSM busca aumentar la resiliencia de la organización ante los desafíos del negocio, a través del empoderamiento de las personas y la modernización de sus procesos de gestión. Reducir el riesgo de eventos catastróficos, generar competencias técnicas en el equipo para la gestión de riesgos operacionales, lograr una asignación efectiva de recursos considerando los riesgos del proceso y avanzar hacia una continuidad operacional robusta en las instalaciones.





## PRIMERA MESA TÉCNICA DE SEGURIDAD PORTUARIA

La Primera Mesa Técnica de Seguridad Portuaria, liderada por SQM Puerto de Tocopilla, congregó a destacados expositores de empresas como Minera Centinela, TECK Quebrada Blanca, Coodside Marine y Sernageomin. El evento, organizado en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad, tuvo como objetivo compartir buenas prácticas en la industria para llevar a cabo operaciones seguras y libres de exposiciones que impacten en las personas, los procesos y los activos de las organizaciones. En el evento, los participantes de las distintas empresas congregadas realizaron diferentes charlas relacionadas con la seguridad y también presentaron sus indicadores de seguridad. Los participantes expresaron satisfacción por la jornada educativa y de intercambio, destacando la importancia de la seguridad en la industria y el valor del trabajo colaborativo.

## INCORPORACIÓN DE TELÉFONOS SATELITALES

Con el fin de responder de la mejor forma ante alguna eventualidad, y considerando que las redes de comunicación móvil son débiles en las zonas extremas -sectores desérticos-, se incorporaron tres teléfonos satelitales disponibles en las faenas de Pampa Blanca, Pedro de Valdivia y Coya Sur de la División Yodo Nutrición Vegetal.

En una emergencia la comunicación rápida es clave para reaccionar a tiempo, por ello es que se buscó una forma de mantener una vía de comunicación abierta con la menor probabilidad de caída.

A diferencia de otros sistemas de comunicación, los teléfonos satelitales -en lugar de transmitir a una red central- transmite a una antena terrestre y ésta emite la señal por ondas al satélite. Con ello se evita la problemática de la pérdida de señal o los cortes de red.

Los teléfonos poseen la tecnología Iridium, una red de satélites que proporciona una alta calidad de comunicaciones telefónicas, por lo que pueden ser utilizados en cualquier lugar del mundo, y se encuentran disponibles en los gabinetes de primeros auxilios de cada faena.

# 6

# Cadena de Valor



# Cadena de Valor

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:**

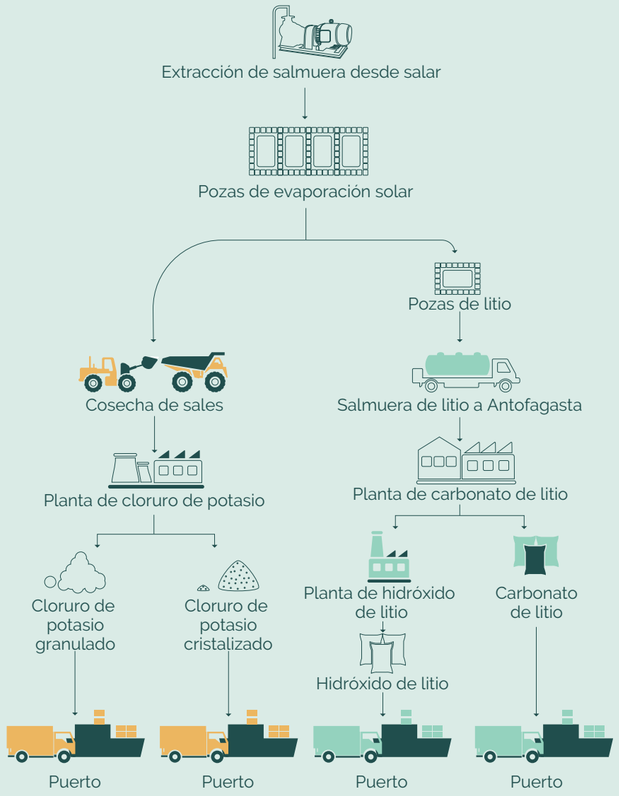
- Promover y propender un abastecimiento responsable y sostenible.
- Entregar a nuestros clientes productos de calidad que cumplan estrictamente con los estándares comprometidos y con las normativas de seguridad aplicables.
- Respetar y promover los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestra cadena de abastecimiento, incluidos los consultores, contratistas, distribuidores, contratistas independientes, subcontratistas y mayoristas.



# Proceso Productivo

O CONTENIDO 2-6

## PROCESO CLORURO DE POTASIO/LITIO

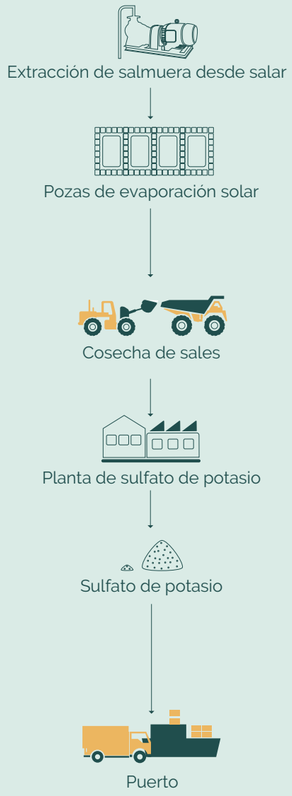



**CLORURO DE POTASIO** | **HIDRÓXIDO DE LITIO** | **CARBONATO DE LITIO**

Procesos realizados total o parcialmente en: Salar de Atacama y Planta Química de Litio.

Procesos realizados en: Salar de Atacama.

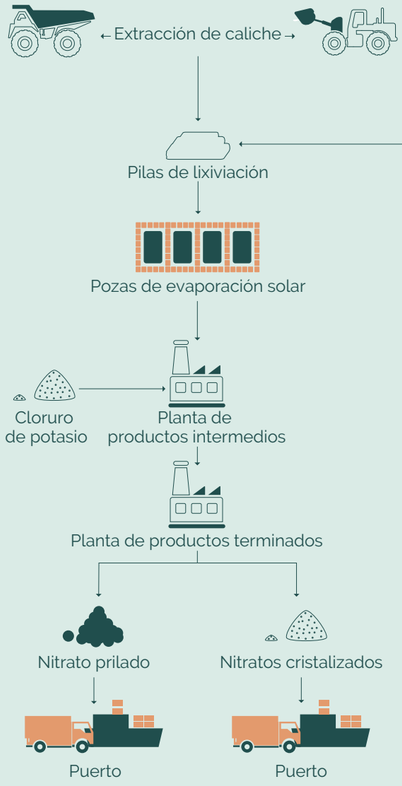
## PROCESO SULFATO DE POTASIO




**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.

# Nuestros Productos

CONTENIDOS 2-6/ 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.



# Litio y Derivados

El litio y sus derivados son esenciales para la electromovilidad, la industria farmacéutica y usos industriales. Como uno de los principales productores mundiales con bajo costo y huella de carbono, nos comprometemos con su desarrollo sostenible. El carbonato y el hidróxido de litio se utilizan en la producción de cátodos para baterías secundarias recargables, como las de vehículos eléctricos, que promueven estilos de vida sostenibles al permitir la acumulación de energía renovable.

El litio tiene numerosos usos, como en grasas lubricantes, vidrio resistente al calor, cerámica y esmaltes, aire acondicionado, síntesis farmacéutica y aleaciones metálicas.

Vendemos carbonato e hidróxido de litio a través de nuestra propia red global de oficinas representantes y a través de nuestras coligadas de ventas, soporte y distribución, para una entrega rápida de acuerdo con órdenes de compra spot o contratos de suministro donde se especifican los compromisos de compra, ajustando los precios periódicamente de acuerdo con valores 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.

La Compañía se propone producir "Litio Sostenible", minimizando el impacto ambiental, reduciendo la huella de carbono, optimizando el uso del agua y colaborando con las comunidades locales para mejorar su bienestar social mediante programas participativos.

## Alianza con Ford

SQM gestionó una alianza con Ford para garantizar el suministro de carbonato e hidróxido de litio de grado batería, que son los componentes esenciales para fabricar baterías de vehículos eléctricos de alto rendimiento.

Los productos en base a litio producidos por la Compañía serán clave para que los vehículos de FORD puedan calificar para el crédito fiscal al consumidor de la Inflation Reduction Act (IRA) de los Estados Unidos, aspecto que ayudará a respaldar sus planes para producir vehículos eléctricos y expandir su presencia en los mercados mundiales de electromovilidad.



# 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

Litio y derivados contribuyeron en **72% a la ganancia bruta** de la compañía.

### LG Energy Solution

En el 2023, LG Energy Solution y SQM anunciaron la negociación de un nuevo contrato de compra a largo plazo, para suministrar más de 100 mil toneladas métricas de carbonato de litio e hidróxido de litio grado batería para el período 2023 – 2029.

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

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Litio y derivados | 64,6 | 101,1 | 156,8 | 170,0 | 13,2 | 8% |

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

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Litio y derivados | 81,3 | 119,8 | 168,4 | 165,6 | -2,8 | -2% |

Nota: Incluye los volúmenes de producción de carbonato de litio en Chile y de hidróxido de litio (a partir de sulfato de litio) en China.

# 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 micro elementos 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 es una fuente natural y preferida de potasio y nitrógeno para el crecimiento de las plantas. Es altamente soluble en agua y se convierte rápidamente en nutrientes disponibles para las plantas, lo que mejora la calidad y el rendimiento de los cultivos. SQM es líder mundial en la producción de nitratos de potasio naturales, lo que promueve el uso eficiente del agua y contribuye a una agricultura sostenible y de alta calidad.

SQM vende sus productos globalmente a través de una amplia red de oficinas comerciales y distribuidores, garantizando una presencia directa en los principales mercados de América, Europa, Sudáfrica y China. Como parte de su estrategia de marketing, se ofrece asistencia técnica y agronómica, respaldada por un sólido conocimiento derivado de investigaciones y estudios realizados en colaboración con productores en todo el mundo. Esto permite desarrollar fórmulas específicas y software para planes nutricionales que aseguran altos estándares de calidad en cultivos hidropónicos y de fertiirrigación, incluso en condiciones ambientales desafiantes.



# Productos

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

**Usos:**

Fertilizante para cultivos

Fertirrigación



Nutrición Vegetal de Especialidad contribuyó en **7% a la ganancia bruta** de la compañía.

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

| Subproducto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitrato de sodio | 25,6 | 32,1 | 14,4 | 16,7 | 2,3 | 16% |
| Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico | 575,2 | 643,6 | 477,4 | 443,5 | -33,9 | -7% |
| Mezclas de especialidad*/ | 271,3 | 304,0 | 217,9 | 243,4 | 25,5 | 12% |
| Otros fertilizantes de especialidad**/ | 164,4 | 174,9 | 138,1 | 136,5 | -1,6 | -1% |
| Total | 1.036,5 | 1.154,6 | 847,8 | 840,1 | -7,7 | -1% |

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

| Subproducto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitrato de sodio | 76,6 | 50,2 | 18,4 | 17,1 | -1,3 | -7% |
| Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico | 635,8 | 679,1 | 550,9 | 464,3 | -86,6 | -16% |
| Mezclas de especialidad | 271,3 | 304,0 | 217,9 | 243,4 | 25,5 | 12% |
| Otros fertilizantes de especialidad*/ | 164,4 | 174,9 | 138,1 | 136,5 | -1,6 | -1% |
| Total | 1.148,1 | 1.208,2 | 925,3 | 861,3 | -64,0 | -7% |

*/ Incluye productos de terceros vendidos conforme a nuestro acuerdo comercial.

**/ Incluye trading de otros fertilizantes de especialidad.

# 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 tienen una amplia gama de aplicaciones, incluyendo la fabricación de productos como medios de contraste para rayos X, biocidas, antisépticos, películas polarizantes y compuestos orgánicos. También se utiliza en la prevención de desórdenes por deficiencia de yodo en sales comestibles.

Como parte de su estrategia comercial, la empresa busca constantemente desarrollar nuevas aplicaciones para sus productos basados en yodo, con el objetivo de expandir sus negocios y mantener su 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 global de oficinas representantes y asociados de ventas. También mantiene existencias de yodo en sus instalaciones en todo el mundo para asegurar entregas rápidas a los clientes. Las ventas se realizan según órdenes de compra spot o de acuerdo a los contratos de suministro, los cuales suelen establecer compromisos mínimos y máximos de compra. Los precios se ajustan periódicamente de acuerdo con las condiciones del mercado.

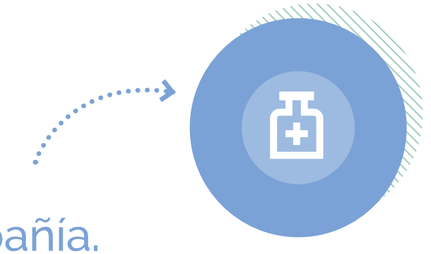


# Productos

## Yodo y derivados:

**Usos:**

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



Yodo y derivados contribuyeron en **17% a la ganancia bruta** de la compañía.

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

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Yodo y derivados | 9,7 | 12,3 | 12,7 | 13,1 | 0,4 | 3% |

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

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Yodo y derivados | 12,1 | 10,3 | 12,4 | 13,9 | 1,5 | 12% |

# 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 $K_2SO_4$, y nitrato de potasio $KNO_3$.

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.



## 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.



Potasio contribuyó en **2% a la ganancia bruta** de la compañía.

### Volumen de Ventas de Potasio (miles de toneladas métricas)

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cloruro de potasio y Sulfato de potasio | 726,7 | 893,2 | 480,5 | 543,1 | 62,6 | 13% |

### Volumen de Producción de Potasio (miles de toneladas métricas)

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cloruro de potasio y Sulfato de potasio | 1.475,6 | 1.407,5 | 984,0 | 1.208,4 | 224,4 | 23% |

# Químicos Industriales

Hace más de 30 años, SQM comenzó a producir y comercializar nitratos naturales para diversos procesos industriales. Estos nitratos son utilizados en una amplia variedad de aplicaciones, incluyendo la fabricación de vidrio, tratamiento de metales, reciclaje y explosivos para la construcción. La empresa cuenta con clientes en todo el mundo y posee un profundo conocimiento sobre las aplicaciones industriales de sus productos.

Vendemos nuestros productos químicos industriales principalmente a través de 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.

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-, utilizado para un eficaz control de polvo y deshielo en caminos.

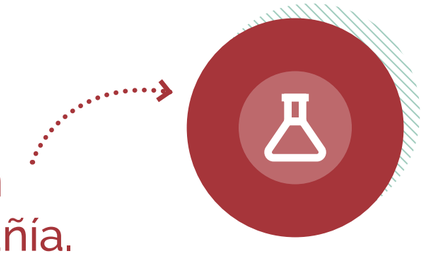


## Productos

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

**Usos:**

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



Químicos Industriales contribuyó en **1% a la ganancia bruta** de la compañía.

### Volumen de Ventas de Químicos Industriales (miles de toneladas métricas)

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitratos industriales | 225,1 | 174,5 | 147,0 | 180,4 | 33,4 | 23% |

### Volumen de Producción de Químicos Industriales (miles de toneladas métricas)

| Producto | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023/2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitratos industriales | 213,8 | 97,9 | 156,0 | 160,4 | 4,4 | 3% |

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

# Clientes

O 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, Ética y Derechos Humanos son:**

- **Asegurar la calidad** de nuestros procesos y productos/ servicios a través de una gestión y análisis de riesgos.
- **Generar información permanentemente** actualizada a nuestros clientes sobre la sostenibilidad de nuestros productos y sus efectos potenciales en la salud y seguridad.
- **Contar con un canal** de reclamos, consultas y requerimientos disponible y de fácil acceso.
- **Generar índices de satisfacción** de clientes que incorporen una alta representatividad.
- **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.
- **Desarrollar programas de investigación y desarrollo** que respondan a las necesidades de nuestros clientes.

# Sistema de Gestión de Clientes

Contamos con una plataforma tipo CRM, Customer Relationship Management -gestión de relación con los clientes-, para atender a los clientes 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 "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 los clientes diferentes 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, 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.

Asimismo, en litio se respondieron 83 cuestionarios de clientes. También se realizaron 2 auto auditorías que se encuentran en proceso de revisión por el cliente.

Respecto de requerimientos relacionados con línea de negocios yodo, se respondieron 20 cuestionarios de clientes. No se recibieron auditorías de clientes a la operación.

En línea de negocios químicos industriales, se respondieron 2 cuestionarios de clientes.

En nuestras líneas de negocios SPN y Potasio, no se recibieron cuestionarios de clientes durante el año 2023.

# 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 2023, destacamos que todas nuestras líneas de productos alcanzaron sobre el 94% de satisfacción de clientes. En el caso de yodo y químicos industriales, alcanzaron el 99% de satisfacción; seguida muy de cerca por litio, 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. Luego este porcentaje se resta del 100% y se obtiene la tasa de satisfacción de clientes.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Litio | 91% | 97% | 99% | 99% | 98% |
| Yodo | 96% | 97% | 99% | 99% | 99% |
| Nitratos | 100% | 94% | 97% | 99% | 97% |
| Químicos Industriales | 100% | 97% | 100% | 98% | 99% |
| Potasio | 97% | 91% | 97% | 95% | 94% |
| **Total** | **98,40%** | **93,20%** | **97,32%** | **97,78%** | **96,44%** |

Nota: Considera una cobertura del 100% de las ventas de cada año.

O CONTENIDO 418-1

# Gestión de Reclamos

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. Los reclamos son registrados y gestionados en el sistema de gestión de clientes (CRM) 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.

**El proceso cuenta con 6 etapas:**




**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.

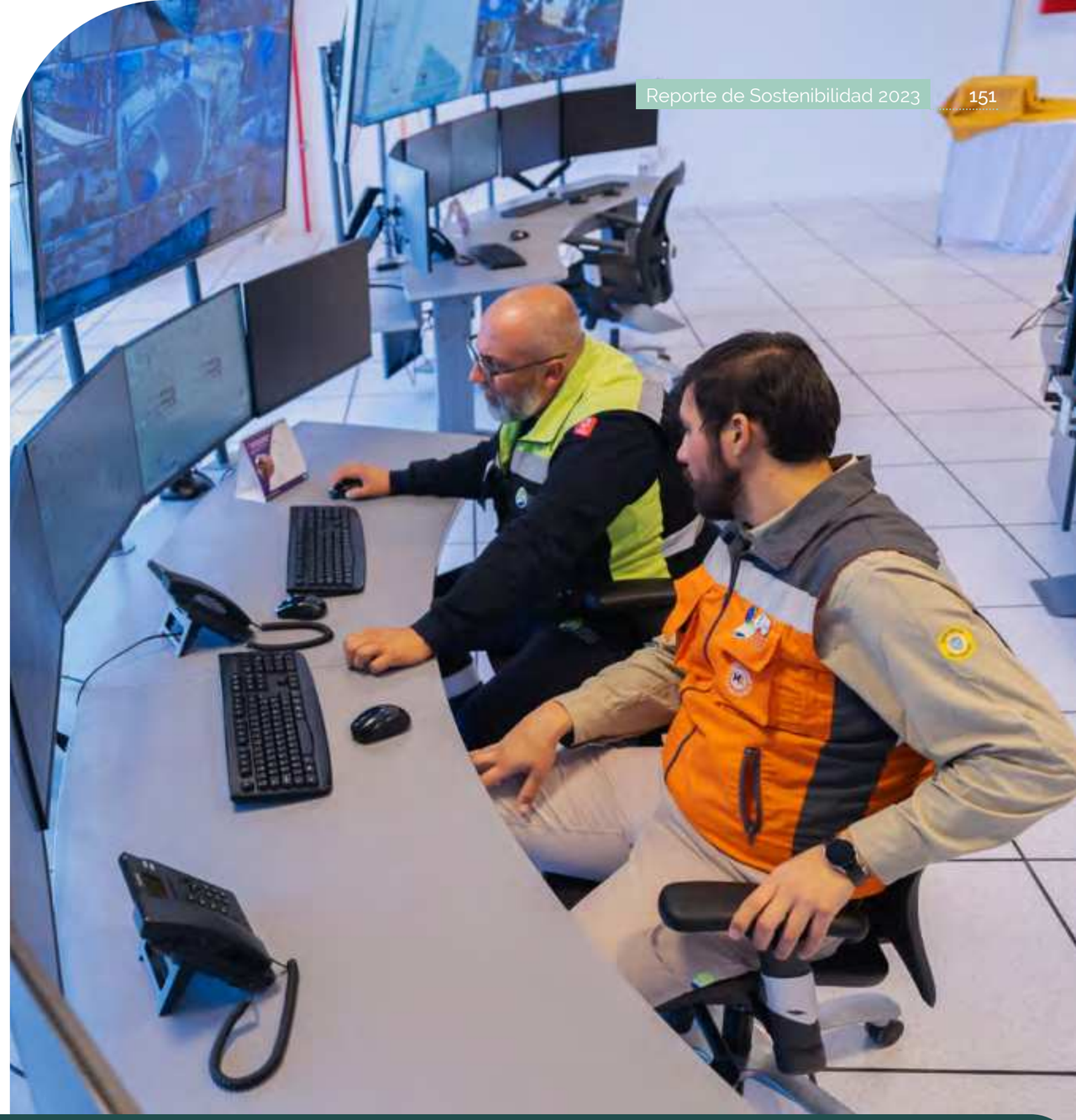
Una vez cerrado el proceso de investigación, el creador del reclamo debe generar el informe final y enviarlo al cliente con copia al Product Manager y Jefe Gestión Calidad. Posteriormente, el reclamo se cierra por el creador, el Product Manager o el Jefe de Gestión de Calidad.

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.

Se registraron 405 reclamos en sistema comercial. A la fecha de emisión de este reporte, se cerraron 253 reclamos y se tienen 152 reclamos activos, en espera de cierre de proceso en sistema, previa validación de acciones correctivas comprometidas.

Se debe destacar que no se cuenta con reclamaciones relacionadas a la privacidad y pérdida de datos de los clientes.

| | Reclamos Totales Recibidos | Estado de los Reclamos Recibidos | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Cerrados | En Investigación o Activos | Comentarios |
| Litio | 99 | 95 | 4 | Sin observaciones. |
| Yodo | 38 | 38 | 0 | 12 reclamos de clientes y 26 con reclamos desde filiales de SQM. |
| Nitratos | 198 | 75 | 123 | 178 reclamos de clientes y 20 asociados a SQM-HQ. |
| Potasio | 21 | 17 | 4 | 12 reclamos asociados a filiales y 9 relacionados a SQM-HQ. |
| Químicos Industriales | 49 | 28 | 21 | 33 reclamos de clientes y 16 reclamos asociados a filiales de SQM. |



# Etiquetado y Evaluación de la Seguridad y Salud de los Productos

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 416-1/ 416-2/ 417-1/ 417-2

Dada la naturaleza y uso de los productos que comercializamos, 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. 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.

Sin embargo, la totalidad de los productos de la compañía son etiquetados de acuerdo con lo establecido por las normativas aplicables para productos químicos en los países donde se comercializan, así como por códigos internacionales para transporte (IMDG o IATA/ICAO).

Para ello, 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:

I. Origen de producto, el cual se indica en todos los etiquetados.

II. El contenido se indica en forma voluntaria o cuando la regulación lo obliga explícitamente.

III. El uso seguro se indica obligatoriamente de acuerdo con lo establecido en las regulaciones pertinentes según mercado de destino.

IV. La eliminación del producto se indica sólo cuando lo obliga la regulación pertinente.

V. Toda la información de seguridad relativa a la clasificación de peligros inherente al producto, según lo establece el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA) y las normativas locales aplicables en cada mercado de destino.

Además, 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.

# Litio

El 100% de los productos de litio, hidróxido y carbonato de litio, han sido objeto de evaluación de peligros en base a los criterios del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA), así como de la normativa REACH, relativa al Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Químicos de la Unión Europea, que incluyen la evaluación de seguridad química (Chemical Safety Assessment -CSA-) y el informe de seguridad química (Chemical Safety Report -CSR-).

El 100% de los productos derivados del litio cuentan con sus respectivas hojas de seguridad, las cuales se actualizan periódicamente. Los peligros son identificados en base a la información científica disponible, obtenida del informe de seguridad química (CSR) y son comunicados a través de etiquetado y hojas de seguridad. Existe una preocupación permanente de mantener la comunicación de peligros actualizada, por lo que el 2023, se actualizó el 58% de las hojas de seguridad de litio.

El 100% de los productos de litio son considerados como sustancias químicas peligrosas para la salud y el medioambiente, pertenecientes a las categorías 1 y 2 del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SMA).

En cuanto al análisis de sustancias químicas, los productos terminados de litio no contienen SEP -sustancias extremadamente preocupantes- de acuerdo con REACH; ni sustancias químicas clasificadas como extremadamente peligrosas o altamente peligrosas por la OMS. El carbonato de litio está listado en la Propuesta 65 de California, no realizándose ningún análisis en particular relativo a esta regulación en el 2023.

No se cuenta con un sistema de gestión de sustancias de preocupación enfocado a generar alternativas de productos que ejerzan un menor impacto sobre los seres humanos o el medio ambiente, ni tampoco existe una política de sustancias peligrosas propiamente tal, porque ninguno de los productos fabricados por SQM Salar S.A. contienen sustancias químicas de preocupación que requieran el desarrollo de productos alternativos. Sin embargo, la compañía se preocupa de mantener actualizada la información relativa a peligros y riesgos de los productos. En este contexto, ante la propuesta de la autoridad europea de clasificar los compuestos de litio como de preocupación, SQM ha impulsado la iniciativa, junto a otras empresas productoras de Litio en el mundo, de realizar una evaluación de riesgos más exhaustiva (Risk Management Option Assessment "RMOA") de todo el ciclo de vida de 4 compuestos de litio y, así, entregar la información necesaria para el manejo seguro de nuestros productos, minimizando el impacto sobre la salud y el medio ambiente.

Nuestros productos de litio contienen los siguientes peligros para la salud y ambientales según el Sistema de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos del Sistema Mundialmente Armonizado (SMA): corrosivo para la piel y los ojos categoría 1b o irritación ocular categoría 2; y nocivo para organismos acuáticos (peligro a corto plazo, categoría 3).

Cabe mencionar que, durante el año 2023, no se identificaron casos de incumplimiento de la normativa ni códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos de litio en la salud y la seguridad, ni casos de incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de los productos de litio.



# Nutrición Vegetal de Especialidad, Yodo, Potasio y Químicos Industriales

Los productos de nutrición vegetal de especialidad y yodo cumplen un rol nutricional esencial en agricultura y la salud humana, por lo que 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. 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 y etiquetado son los elementos de comunicación de estos peligros. Nuestro equipo de atención a clientes y/o desarrollo de productos, 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. Actualmente, nuestra librería de hoja de datos de seguridad cuenta con más de 4.500 documentos.

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 (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, en Europa, 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 la identificación de los peligros a la salud humana y seguridad. La identificación de estos peligros se basa en los criterios definidos bajo el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de las Naciones Unidas.

Puede darse que algunos de nuestros productos de la línea de nutrición vegetal 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 como tóxicos a la reproducción categoría 1B 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 sistemáticos externos 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.

Nuestro producto yodo contienen los siguientes peligros ambientales y de salud 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.

Por otra parte, cabe mencionar que los productos catalogados como peligrosos se 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.

No se han identificado incumplimientos de la normativa o códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad.

En el caso de incumplimiento de normativa, relacionados a la información y etiquetado de productos, durante el 2023 se identificaron los siguientes incumplimientos:

- Producto Ultrasol 15-5-15, California, Estados Unidos, el contenido nutricional declarado no concordaba con lo indicado en el etiquetado. Se identificó como un error tipográfico que no dio lugar a sanción.
- Producto Allganic 15-0-2, California, Estados Unidos, el contenido nutricional declarado no concordaba con lo indicado en el etiquetado. Se ha modificado lo identificado en la etiqueta no dando lugar a una sanción.

# Nuestras Certificaciones y Alianzas

O CONTENIDO 2-28

## Certificaciones

### ISO 9001:2015

La norma ISO 9001:2015 es un estándar internacional de gestión de calidad que establece los requisitos para un sistema de gestión de calidad efectivo en una organización. Esta certificación implica implementar procesos para controlar la calidad, gestionar riesgos y oportunidades, y promover la mejora continua. En el 2023, la Planta Química de Litio obtuvo la certificación ISO 9001:2015 cumpliendo los requisitos de esta norma y con una vigencia hasta el 04 de abril del 2026.

### 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. En el 2023, las faenas del Salar de Atacama y Planta Química de Litio obtuvieron la certificación ISO 14001:2015. La certificación tiene una vigencia hasta el 8 de agosto del 2026. Estas operaciones se suman a Puerto Tocopilla, quien obtuvo la certificación en el 2022 y, que en el 2023, sorteó con éxito la auditoría de seguimiento para mantener la certificación hasta 2025. Además, a fines del 2023, Coya Sur completó con éxito su primera auditoría interna bajo la norma ISO 14001:2015 reflejando el compromiso con la gestión ambiental y de sostenibilidad.

### ISO 27001:2013

Es una norma internacional que proporciona un marco para los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) con el fin de proporcionar confidencialidad, integridad y disponibilidad continuada de la información, así como cumplimiento legal. En febrero de 2023, y tras un proceso de implementación de 5 meses, el Área Comercial de Litio de SQM obtuvo la certificación ISO 27001.

### 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. En el 2023, las faenas de Coya Sur y Nueva Victoria de la División Nitratos Yodo, obtuvieron la certificación ISO 50001:2018. En el caso de las operaciones Salar de Atacama y Planta Química de Litio, al final del año concluyeron sus procesos de auditorías y fueron recomendados para obtener la certificación en el Sistema de Gestión de Energía en la ISO 50001:2018.

### 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. Salar de Atacama y Planta Química de Litio, 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.

### 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 ha obtenido la certificación internacional para la industria química desde 2013. En 2021, Puerto Tocopilla recibió la certificación por 3 años, seguida por la Planta Nueva Victoria en 2022, también con una vigencia de 3 años.

## 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.

## 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).

## 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. En septiembre del 2023 el Puerto de Tocopilla obtuvo la certificación de ECOPORTS, específicamente del Sistema de Revisión Ambiental Portuaria (PERS, por su sigla en inglés).

## 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. En el 2023, nuevamente 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.

## TISAX

TISAX® es un procedimiento de evaluación e intercambio común para el sector automotriz. Se basa en el cuestionario (ISA – Information Security Assessment) desarrollado por el grupo de trabajo de la VDA "Seguridad de la Información", que a su vez se basa en aspectos clave de la norma internacional ISO/IEC 27001 y se ha ampliado para incluir un modelo de madurez. SQM se encuentra inserta en la industria de las baterías de Litio, por lo que la certificación TISAX®, es parte de un requerimiento de sus clientes más importantes. En agosto del 2023 SQM obtuvo dicha certificación.

## 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. 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.

2020

Salar de Atacama comienza el proceso de autoevaluación para identificar el grado de alineamiento y diseño del plan de trabajo.

2022

Se continua con el proceso de certificación y se completa la fase 2 de la auditoría de certificación en Salar de Atacama.

2023

La operación Salar de Atacama se convierte en la primera faena minera de litio en el mundo en alcanzar IRMA 75, es decir, cumple al menos con el 75% de logro de puntuación posible para cada uno de los cuatro principios del estándar.

# 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 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 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 2024 lo haremos a través de nueva plataforma implementada por la organización.

## 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.

## 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 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.

## ILia

ILIA es la asociación comercial mundial para la industria del litio y representa toda la cadena de valor del litio. La Asociación se estableció en 2021 como una asociación industrial internacional sin fines de lucro dirigida por y para sus miembros.

## 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.

## 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. En el 2023, el Programa Huella Chile nos otorgó su reconocimiento por haber alcanzado el nivel de Cuantificación de sus gases de efecto invernadero directos, indirectos y otros indirectos a nivel organizacional, en conformidad con los requisitos del Programa Huella Chile y la NCh-ISO 14064/1:2019.

## 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.



# Innovación, Investigación y Desarrollo

O CONTENIDO 3-3

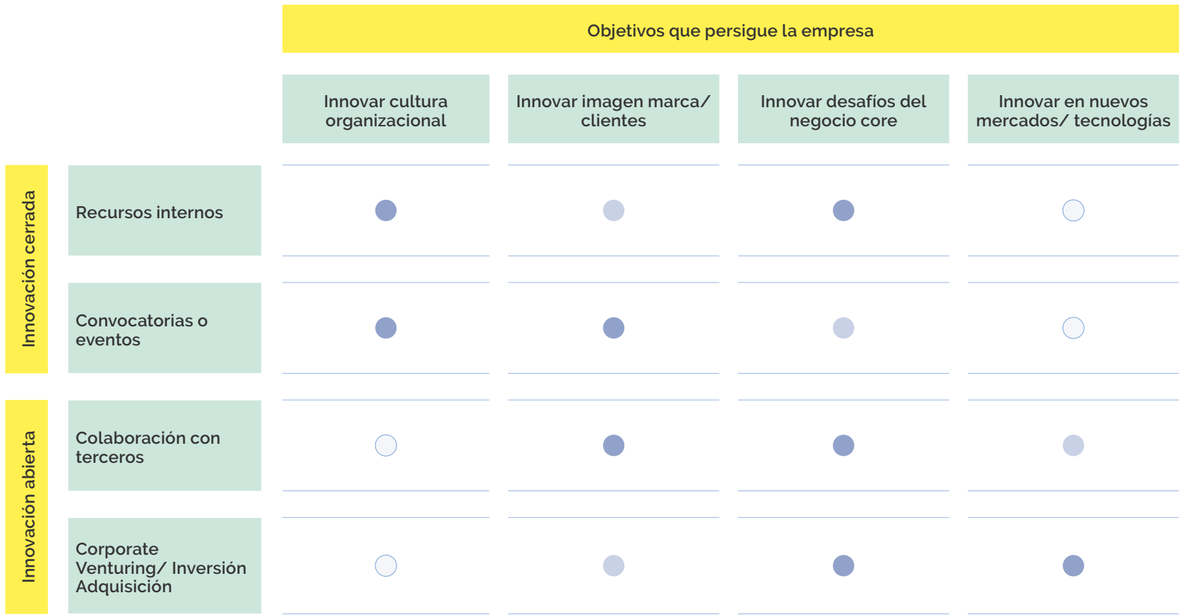
Nuestra Compañía tiene una historia destacada en mejora continua, en el corazón de ésta yace el compromiso de perfeccionar procesos, productos y servicios de manera incremental. A medida que se identifican pequeñas mejoras, se generan oportunidades para la creatividad y la innovación. Estas mejoras, cuando se combinan con una visión de futuro y la voluntad de desafiar los límites establecidos, dan origen a innovaciones que transforman nuestra industria y mejoran la calidad de vida. Así, la innovación se constituye como el fruto maduro de un árbol que crece desde la raíz de la mejora continua.



Como innovación nos referimos a un **compromiso personal y grupal con la creación de soluciones excepcionales a través de modelos de negocios, productos y procesos que destaquen como únicos en sus respectivas industrias y mercados que entreguen un alto valor a nuestros clientes.** Es la búsqueda incansable por iniciativas que sean novedosas a todo lo revelado en un determinado territorio, además de tener un grado de incertidumbre, es decir, no contar con todo el conocimiento necesario para su desarrollo sabiendo que existe una probabilidad de fallar en el intento de alcanzar un resultado y por último, que logre generar impacto económico al igual que social y/o ambiental.

# Nuestro Modelo: Innovación en Todos los Rincones de Nuestra Empresa

En los últimos años hemos optado por desarrollar un modelo de innovación descentralizado, es decir, que la innovación abre el proceso a todas las partes posibles y las involucra en cada paso de su estrategia. Esto incluye empleados de diversos niveles, partes interesadas y clientes, y cualquier otra parte que interactúe con nuestra empresa. Esto motiva la participación, independencia, cohesión y espíritu en los equipos, e invita a las unidades de negocio a pensar de manera diferente y donde cada una de las ideas y conocimientos importan y son valorados. Este modelo considera cuatro categorías y se ordena según la utilización de recursos internos (innovación cerrada) o externos (innovación abierta), representados en el siguiente diagrama:




## 1. Recursos Internos

Es la utilización de activos y capacidades existentes dentro de la empresa para impulsar la innovación. Esto incluye el talento del personal, la infraestructura, el conocimiento, tecnología interna e intraemprendimiento para fomentar nuevas ideas y desafíos al interior de los equipos de trabajo.

### Fomentando el Intraemprendimiento Desde el Laboratorio, Pakarina 3D

Originado en un laboratorio con el desafío de analizar el "Yodo-Prill", sin sufrir las consecuencias de su corrosividad, nuestro equipo respaldado por la confianza de la dirección, se embarcó en el desarrollo de una solución disruptiva: un tamiz resistente a la corrosión creado mediante impresión 3D. Este esfuerzo no solo superó los obstáculos técnicos, certificándose en menos de un año, sino que también culminó en un producto que es un 20% más rentable y seis veces más durable que las alternativas existentes, reduciendo significativamente los costos operativos. Financiado y apoyado por el proyecto "Semilla Inicia CORFO 2022", Pakarina 3D es testimonio de cómo el compromiso con la innovación contribuye a la sostenibilidad empresarial, marcando un hito en nuestra jornada hacia la excelencia operativa y el impacto ambiental positivo.

### 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. El 2023 se recibieron un total de 198 iniciativas.



## 2. Convocatorias o Eventos

Son las iniciativas organizadas para reunir a diferentes actores con el objetivo de compartir ideas, formar alianzas y fomentar la innovación colaborativa. Estos pueden ser desarrollados de manera interna o con actores externos para estimular la creatividad y la colaboración.

Durante el año 2023 la empresa participó activamente en el patrocinio de distintos eventos de innovación, entre ellos: ETM Day Antofagasta, ETM Day Santiago, Festival de Innovación y Futuro UC, Experiencia E, entre otros. Destacamos la presencia de más de 50 colaboradores entre supervisores, ejecutivos y directivos participando activamente en charlas, paneles, workshops, acompañamiento con emprendedores, mentorías, sesiones de speed-dating, elevator pitch, entre otros. Este acercamiento permite a los emprendedores entender mejor las necesidades y desafíos específicos de la industria, creando así un terreno fértil para el desarrollo de soluciones conjuntas.

### Una Nueva Modalidad de Aprendizaje, Hackathon Databricks

Gracias al compromiso de la Gerencia de Tecnología y Digitalización con el avance hacia una cultura de análisis de datos más democratizada, colaborativa y uniendo fuerzas con el área M1 Corporativo, se lanzó una iniciativa de aprendizaje basada en el "aprender haciendo" que congregó a 120 participantes en un evento de dos días, centrado en resolver tres desafíos reales de la empresa mediante la utilización de la plataforma Databricks. Los equipos de distintas gerencias y formados al azar, trabajaron intensamente en desafíos predefinidos, apoyados por mentores y culminaron presentando sus innovadores prototipos a un jurado especializado. La diversidad de género y procedencia de los participantes, sumado al ambiente de entusiasmo y colaboración, resultó en soluciones de alta calidad que superaron las expectativas. Este evento confirmó la potencialidad de combinar tecnología, talento humano y creatividad para lograr resultados ágiles y efectivos.

### Encuentro Internacional de Emprendimiento e Innovación “Emprende tu Mente”

En el 2023, se llevó a cabo el 3er Encuentro de Emprendimiento e Innovación "Emprende tu Mente" en Antofagasta y Santiago, donde fuimos uno de los principales auspiciadores. El evento reunió a emprendedores, empresas, inversionistas y líderes corporativos en paneles de conversación, talleres prácticos y charlas de expertos. SQM participó ofreciendo un espacio para emprendedores y startups, donde destacaron proyectos como Chass, Pisagua Sumergido, Puerto Colores, Nanobio, EcoShower, AIBruna, Jallalla Vasos, entre otros.

### Innovafest 2023

Fuimos el patrocinador oficial del Festival de la Innovación, Ciencia y Tecnología, Innovafest 2023, celebrado en Antofagasta por el Parque Científico Tecnológico y la Universidad Católica del Norte. El evento contó con más de 60 stands y actividades como charlas técnicas, talleres y presentaciones de 40 oradores regionales, nacionales e internacionales sobre temas como transformación digital, cambio climático, mujeres en la ciencia, desarrollo de la tecnología y conversaciones sobre emprendimientos innovadores. También se ofrecieron oportunidades de networking y ruedas de negocios para impulsar emprendimientos, pymes y conexiones profesionales.

### Tarapacá Smart 4

A fines de junio de 2023, SQM participó en el evento Tarapacá Smart 4, que buscó instalar en la agenda regional temas de sostenibilidad a través de una mirada inteligente, utilizando nuevas tecnologías en beneficio de las comunidades. Como auspiciadores del evento, SQM tuvo un stand en el Paseo Peatonal de la EPI, donde los visitantes pudieron conocer las ventajas de la electromovilidad y experimentar una de las faenas mediante realidad virtual.

En esta cuarta versión, se destacó la importancia del cuidado del medio ambiente, la sostenibilidad, el reciclaje, la educación y la concientización de la población sobre la protección de su entorno y el crecimiento sostenible.

## Más Litio Menos Huella: Alcanzando la Carbono Neutralidad

En el primer semestre de 2023 se lanzó la tercera convocatoria de "Más Litio, Menos Huella", dirigida a organizaciones que han participado en años anteriores. Esta edición incluye un nuevo enfoque en el acceso y cuidado del recurso hídrico en el desierto, buscando proyectos que mejoren la disponibilidad y calidad del agua en comunidades de las regiones de Antofagasta y Tarapacá. La iniciativa, promovida por SQM en colaboración con INNSPIRAL, otorgó un premio de 120 mil dólares a los ganadores, quienes recibieron también mentorías expertas y apoyo de SQM para implementar sus soluciones. En las ediciones anteriores, cerca de 100 startups han participado, con proyectos en curso en comunidades del norte de Chile.

**Ganadores 3ra Versión Más Litio Menos Huella**

**Electroriders de Valparaíso**

Proyecto de electrobotes que beneficiará a pescadores del norte de Chile.

**EcoShower de Calama**

Elaboración de producto "HydroSaver" focalizado a optimizar el agua previa a la ducha.

**CleanLight de Santiago**

Sistema de energización para vivienda bajo un innovador sistema de forma "pack and play".

## 3. Colaboración con Terceros

Corresponde a la asociación con entidades externas como universidades, centros de investigación, otras empresas y startups para impulsar la innovación. Este enfoque permite acceder a nuevas ideas, conocimientos especializados y tecnologías, ampliando así nuestras capacidades de innovación más allá de los límites internos.

### Centro de Investigación "Lithium I+D+i"

La Universidad Católica del Norte (UCN) inauguró su Centro de Investigación "Lithium I+D+i", liderado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias Geológicas, el cual es respaldado por SQM. Este centro se preocupa del desarrollo e innovación de la cadena de producción de baterías de litio. Forma parte de un plan de desarrollo que se implementará hasta 2030, que incluye asociaciones con institutos extranjeros para la creación de laboratorios y la capacitación del personal local. SQM invirtió ocho millones de dólares en este proyecto, equivalente a un millón por año hasta 2030.

**La forma en la cual este centro operará será por medio de cuatro líneas de investigación:**

**Materiales y Celdas de Baterías**

Innovar en los materiales y diseño de baterías de litio para extender su vida útil.

**Reciclaje de Baterías**

Recuperar componentes minerales y reutilizarlos en nuevas baterías, que permitan crecer sin expandir la extracción.

**Sistemas Electrónicos y Aplicaciones**

Expandir las posibilidades de uso de las baterías de litio, para contribuir con la transición energética.

**Modelamiento y Análisis**

Estudiar y analizar los escenarios para incorporar este conocimiento a sus distintas posibilidades de uso en el entorno, y ser un referente que aporte a la política pública.

## Primera Batería de Litio

En 2023, la Universidad Católica del Norte (UCN) fabricó veinte baterías de litio del tipo botón (modelo CR-2032) en su Laboratorio de Electroquímica. Esta actividad forma parte de la iniciativa "Lithium I+D+i" financiada por SQM, que busca investigar la innovación tecnológica en la cadena de valor de las baterías de litio. El proceso fue posible gracias al equipamiento adquirido con el apoyo de SQM. Se utilizaron materiales proporcionados por SQM, como carbonato de litio grado batería, para la investigación de materiales catódicos. El siguiente paso es la construcción de baterías cilíndricas más grandes.

## Desarrollo de una Plataforma Tecnológica

Se estableció una "Plataforma para la producción de materiales avanzados sustentables y manufactura de baterías de litio" como resultado de un convenio de donación y colaboración con la Universidad de Antofagasta. El objetivo principal es crear una batería de ion-litio en Antofagasta, avanzar en prototipos a escalas mayores y buscar nuevas aplicaciones para el litio. La plataforma generará prototipos desde la obtención de litio a partir de salmueras hasta la manufactura de baterías, apoyada por el capital humano formado en programas de posgrado de la universidad. Un directorio, compuesto por representantes de la universidad y SQM, supervisará la plataforma.

## 10° Conferencia Internacional del Litio

SQM junto a la Universidad de Antofagasta realizaron la "10th International Conference on Lithium, Industrial Minerals and Energy IWLiME 2023", cuyo objetivo es promover la investigación, el desarrollo y la innovación en el sector del litio.

El congreso internacional presentó los trabajos más recientes en investigación y desarrollo de la región denominada "triángulo del litio" (Argentina, Bolivia y Chile) en temas de minerales industriales y estratégicos, con especial énfasis en el litio.

La conferencia tuvo la presencia de destacados investigadores provenientes de universidades de Francia, Reino Unido y Portugal, entre otros países.

Fueron tres días de importantes presentaciones en las que el Centro de Investigación Avanzada del Litio y Minerales Industriales (CELIMIN), de la Universidad de Antofagasta, tuvo un rol clave al exponer sobre sus investigaciones en el campo de las aplicaciones de este estratégico mineral.

## Convenio con la Universidad de Concepción

El convenio firmado entre la Universidad de Concepción y SQM tiene como ejes centrales la cooperación técnica, el desarrollo tecnológico, la investigación, el intercambio técnico y el establecimiento de redes de colaboración e innovación tecnológica. Este acuerdo busca consolidar una relación más fluida para el beneficio de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería, permitiéndoles realizar prácticas, memorias, contrataciones y también investigación, fortaleciendo así su formación de pre y postgrado. Además, el convenio potenciará la formación de capital humano avanzado al ofrecer más oportunidades de desarrollo académico y profesional a los estudiantes.

## 4. Corporate Venturing

Estrategia donde las grandes empresas invierten en startups o empresas emergentes. Este método no solo proporciona capital financiero a los startups, sino que también permite a las empresas establecidas acceder a nuevas tecnologías e innovaciones disruptivas, así como explorar nuevos mercados y modelos de negocio.

### Venture Client: Apostando por un Crecimiento Conjunto

La Dirección de Desarrollo de la División Yodo Nutrición Vegetal, en alianza con la aceleradora corporativa Innspiral, ha continuado la inclusión de tecnología en la operación a través del trabajo junto a startups.

Durante el 2023, se ha consolidado el enfoque de Venture Client para impulsar la búsqueda de soluciones tecnológicas y de innovación estratégica. Se abordaron 12 desafíos específicos de las gerencias Producto Terminado, Logística y Comercial, como subconjunto de automatizar la operación para aumentar la seguridad, eficientar los procesos y optimizar el consumo de agua. Se han revisado más de 2.500 startups a nivel global para comenzar a trabajar con 10 empresas, con las cuales se han diseñado y ejecutado pilotos para testear las diferentes soluciones que tienen potencial de resolver las problemáticas de la empresa.

Adicionalmente, se continuó el testeo de tecnologías con los 13 proveedores tecnológicos seleccionados en 2022, disponiendo de un portafolio de 23 startups con los que se han ejecutado 27 pilotos.

**12** desafíos

**> 2.500** startups revisadas a nivel global

**27** pilotos

### Corporate Venture Capital: Desde Antofagasta al Mundo

SQM Lithium Ventures presentó un fondo de capital de riesgo de hasta US$40 millones en Antofagasta para respaldar a emprendedores que trabajan proyectos de las áreas de sostenibilidad; agua, litio y electromovilidad. En el 2023, lanzaron su primer programa de aceleración corporativa en colaboración con Endeavor Atacama, atrayendo más de 150 startups de todo el mundo. Después de un riguroso proceso de selección, 12 empresas fueron elegidas para recibir financiamiento, asesoramiento estratégico y la posibilidad de acceder a más fondos a través de SQM Lithium Ventures. Se enfocaron en proyectos que abordaron desafíos relacionados con el litio, agua y electromovilidad.

**Startups Ganadoras**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Coddi<br>Chile | O2<br>Chile | Chass<br>Chile | Remote Waters<br>Chile | Relitia<br>Chile | Aiguasol (HDH)<br>Chile |
| Konatec<br>Chile | Xtralit<br>Israel | Ualabee<br>Argentina | RTZ<br>Suiza | Eightinks<br>Suiza | Aquafortus<br>Nueva Zelanda |

**42%** corresponden a electromovilidad

**33%** corresponden a agua

**25%** corresponden a litio

**64%** son empresas chilenas

**50%** contienen al menos una mujer en el equipo

# Reconocimientos

## Premio Innovación Social – Ranking C3

Por segundo año consecutivo SQM logró el **reconocimiento de Innovación Social en el Ranking C3 de Creatividad e Innovación.** En esta ocasión por su proyecto comunitario Alianza Mujer Atacameña. La medición, liderada por Brinca en conjunto con Fundación Chile y la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, considera 10 dimensiones clave para medir la cultura de innovación al interior de las empresas. Este año, se midieron 60 empresas de 14 industrias diferentes y cerca de 15.000 colaboradores.

## Primer Lugar Minería Química - Ranking Most Innovative Companies

En la categoría Minería Química, SQM obtuvo el **primer lugar en el Ranking MIC**, que reconoce a las compañías chilenas que mejor han integrado la innovación en sus propuestas de valor. MIC Business Consulting, en alianza con "El Mercurio", realizaron la premiación. En su 13° versión, participaron más de 300 empresas, de 30 industrias diferentes, que compitieron en 15 categorías.

## Premio Territorio Circular – Sulfato de Litio

El proyecto **"Producción Sostenible de Sulfato de Litio"** aborda un problema que se viene gestando hace años, la sulfatación del Salar de Atacama, cómo transformarlo en un producto comercial para ir reduciendo la huella de carbono e hídrica, reutilizando la infraestructura existente y revalorizando acopios existentes. Es fruto de un trabajo arduo, que empezó como pruebas de laboratorio, y hoy está en la operación industrial. El proyecto considera un trabajo conjunto de diferentes áreas, colaboración con universidades, jóvenes profesionales principalmente chilenos y una amplia presencia femenina.

## Primer Lugar Índice de Vinculación con Startups (IVS)

En el Open Startups Fest, organizado por la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, específicamente por medio de su unidad de Emprendimiento, Startup School UAI, SQM fue destacada como la empresa que mejor se vincula, en todas sus dimensiones con startups, como resultado del "Índice de Vinculación con Startups (IVS)", el que tiene como fin promover la interacción entre ambos agentes de la economía para impulsar el mercado en el que estén insertos y generar un beneficio mutuo.

# Nuestras Cifras en Innovación

## Cultura de Innovación

**1.068**
Ideas de innovación recibidas en el 2023

**57**
Colaboradores participando en eventos

**103**
Proyectos de innovación en desarrollo en los últimos 12 meses

**6**
Eventos patrocinados

## Corporate Venturing

**Corporate Venture Capital (CVC)**
**2** inversiones

**Aceleradora Corporativa**
**24** startups cada una con **US$25.000** Equity Free

**Venture Client**
**1** inversión, **27** pilotos

**221**

Personas capacitadas en materia de innovación, agilidad y/o transformación digital

# Patentes y Marcas Registradas

O CONTENIDO 2-6

## Patentes

Las actividades de investigación de la empresa han sido fundamentales para mejorar los procesos de producción y desarrollar nuevos productos. Se han implementado nuevos métodos de extracción, cristalización y acabado, aprovechando los avances tecnológicos recientes para aumentar la eficiencia y mejorar la calidad de los productos. Además, se han reducido las emisiones de polvo y se ha aplicado aditivos para productos a granel. Estos esfuerzos han permitido a la empresa incursionar en nuevos mercados de valor agregado y patentar varios procesos de producción en países como Estados Unidos, 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

El proceso de gestión de marcas de la empresa se lleva a cabo una vez al año, comenzando con la solicitud a los directores comerciales de cada zona para identificar los nuevos países de comercialización. En colaboración con una empresa externa europea, se maneja la propiedad intelectual de las marcas industriales, en línea con la estrategia comercial acordada. Se brindan servicios de aplicación, mantenimiento, renovación y gestión de las propiedades intelectuales de SQM para las marcas que se comercializa. A través de las oficinas de propiedad intelectual de cada país, se gestiona la solicitud de registro de marca, se lleva a cabo el proceso de oposición y se completa la etapa de maduración una vez que la marca es registrada. Actualmente, la empresa cuenta con 16 marcas registradas.



# Gestión de Proveedores

O 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 2023, a nivel compañía tuvimos un promedio de 13.305 colaboradores de empresas contratistas.

Nuestro Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales, SISGRO, permite verificar que las empresas proveedoras de servicios y 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.

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.

## Gestión 2023

### DIVISIÓN LITIO

- Se dio énfasis a la certificación de cumplimientos laborales.
- Se realizaron 5 reuniones ampliadas con empresas contratistas donde se informaron los nuevos desafíos y se les instruyó en materias de Sostenibilidad, Ley de Subcontratación, Sistema de Gestión de la Energía, entre otros.
- Se comenzó con el Programa de Diversidad e Inclusión y Equidad de Género (DI&EG) con 10 empresas contratistas, el cual consiste en una etapa de diagnóstico y una etapa de capacitaciones para sus trabajadores. A la fecha se han capacitado a 323 trabajadores de empresas contratistas.
- Desde mayo de 2023, estamos monitoreando mensualmente la Caracterización Demográfica de nuestros contratistas permanentes que trabajan en Operaciones de la Vicepresidencia Ejecutiva Negocio Litio en los siguientes parámetros: % de participación femenina, % de empleo local (I y II región de Chile), % de perfiles globales y perfil etario. Actualmente estamos trabajando en la automatización de este proceso a través de un Capstone con la Universidad Católica del Norte (UCN) y en forma paralela con TI SQM.
- Se autoevaluaron 34 proveedores en materias de Sostenibilidad en los siguientes ámbitos: salud y seguridad, medioambiente, respeto por los DD.HH., responsabilidad social empresarial, ética de negocio y calidad.

## Gestión 2023

### DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

- Realización de jornada en María Elena con empresas colaboradoras para definir los desafíos en seguridad y salud para el 2023. En la actividad se encargaron de resaltar la importancia de los valores corporativos.
- Se realizó licitación de letreros en latón galvanizado reutilizables con el fin de eliminar la cantidad de Adhesivos que se utilizaba en cada camión en el área de Logística. La idea es disminuir el consumo de este adhesivo con el fin de lograr la eliminación de basura poliéster laminado y la perdida de hora hombre en el cambio de etiqueta en cada una de las cargas que se trasladan en camiones utilizados en el traslado de producto del área de Logística. Actualmente la mejora se encuentra en revisión por parte del área de Logística.
- Se gestionó un cambio de formato en el consumo de agua destilada con el fin de disminuir la cantidad de plástico en los laboratorios de la División. Para estos puntos se eliminan los bidones de 20 litros y se gestiona la recarga y reposición de IBC de 1.000 litros para los laboratorios. Se logró disminuir el impacto de la cantidad de basura plástica que se generaba. Este cambio ya está funcionando en los diferentes laboratorios.

# Estadística de Proveedores

## Cantidad de Proveedores por Región

| Regiones | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % |
| Tarapacá | 155 | 2,6% | 194 | 2,8% |
| Antofagasta | 621 | 10,3% | 936 | 13,5% |
| Metropolitana | 2.008 | 33,1% | 2.207 | 31,9% |
| Otras Regiones | 244 | 4,0% | 301 | 4,3% |
| Extranjero | 3.027 | 50,0% | 3.287 | 47,5% |
| **Total** | **6.055** | **100%** | **6.925** | **100%** |

## Compras a Proveedores por Región

| Regiones | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|
| | USD | % | USD | % |
| Tarapacá | 38.508.109 | 1,1% | 53.640.388 | 0,8% |
| Antofagasta | 731.543.602 | 20,2% | 987.508.402 | 14,9% |
| Metropolitana | 1.740.473.830 | 48,2% | 4.734.462.349 | 71,3% |
| Otras Regiones | 116.569.005 | 3,2% | 147.394.502 | 2,2% |
| Extranjero | 987.555.719 | 27,3% | 719.433.288 | 10,8% |
| **Total** | **3.614.650.265** | **100%** | **6.642.438.928** | **100%** |

Nota: La gran diferencia entre periodos se debe principalmente al aumento de proyectos por parte de la Compañía en el 2023.

# Valores Compartidos con Nuestros Proveedores

Se proporciona a todos los colaboradores, independientemente de su tamaño, el Reglamento de Empresas Contratistas y Subcontratistas junto con las Políticas de SQM y sus filiales al iniciar sus funciones en las instalaciones de la empresa. Este reglamento establece los estándares y las responsabilidades en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores. Además, se ofrecen capacitaciones específicas sobre seguridad a las empresas contratistas para prevenir riesgos y alinear a los trabajadores con el Código de Ética, Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, y los estándares establecidos. También contamos con Procedimientos de Compra y Procedimientos de Contratación de Servicios.

El Procedimiento de Compra y Contratación de Servicios establece estándares para la gestión eficiente y control de adquisiciones y contratos. Incluye etapas como solicitud, selección de proveedores, análisis de alternativas, colocación de pedidos, seguimiento de órdenes y pagos.

Se prioriza la búsqueda de proveedores locales en comunas cercanas a nuestras operaciones en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, fortaleciendo así las empresas locales.

La estrategia de abastecimiento de la compañía incluye criterios de seguridad y laborales, como la salud financiera, patentes municipales al día, afiliación a mutualidades, certificados de accidentabilidad, autorización para subcontratación, exámenes de salud, cumplimiento del código del trabajo, contratos laborales, competencias del personal y certificaciones de equipos, entre otros requisitos indispensables.

Los proveedores son evaluados según la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y la Política de Abastecimiento Responsable. Una instancia clave es la visita de ingenieros de abastecimiento a las dependencias de los proveedores, donde se inspeccionan aspectos como infraestructura, equipos, medidas de seguridad, manejo de residuos y almacenamiento, entre otros. Esta evaluación ayuda a determinar la idoneidad de los proveedores para ser parte de la cartera de SQM.

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.

**SQM cuenta con la plataforma ARTIKOS** donde las empresas contratistas en forma gratuita pueden hacer el seguimiento al pago de sus facturas.

**https://art-p-ptk.artikos.cl/SIAS/web_SQM/HomeProv.asp#**

## Seminario Proveedores + Sostenibles

Seminario Proveedores + Sostenibles, es el nombre de la actividad que tuvo lugar el primer semestre del 2023, en el Hotel Enjoy Antofagasta, y que contó con la participación de alrededor de 200 proveedores relacionados a la industria minera.

Actividad que fue organizada por SQM, Acción Empresas y la Asociación de Industriales de Antofagasta, cuyo objetivo fue fortalecer los vínculos entre empresas grandes y pequeñas, para avanzar así en un ecosistema robusto de negocios, que esté preparado para los desafíos actuales.

# Impulsando a los Proveedores Locales

En el 2023 participamos en el "Encuentro de Negocios AIA", 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.

Junto a la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, SQM impulsa el Programa Más Proveedores Tarapacá, iniciado en 2012, para fomentar oportunidades de negocios entre empresas proveedoras y mandantes del sector minero regional. Además, colaboramos en el Programa de Desarrollo de Proveedores Agrícolas en la Provincia del Tamarugal, que incluye asesoría agronómica, comercialización y la figura de un "broker agrícola" para facilitar asociaciones y nuevos negocios.

## Ruedas de Negocios

Participamos **en la segunda Rueda de Negocios impulsada por la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal y SQM.** Más de 50 proveedores de la Región de Tarapacá fueron parte de esta rueda de negocios, en donde las empresas locales dieron a conocer sus principales productos y servicios ante la compañía minera.

Participamos en la **Rueda de Negocios del 1er Encuentro Empresarial Multisectorial B2B** organizado por la Asociación de Industriales de Iquique y el Tamarugal (All), donde participaron 180 empresas proveedoras de la región.

Estuvimos presente en la **Rueda de Negocios del Encuentro Nacional de Proveedores SICEP 2023,** organizado por la Asociación de Industriales de Antofagasta y SICEP, participaron alrededores de 600 empresas.

Participamos en las **Ruedas de Negocios con proveedores locales bajo el contexto del 7° Congreso Internacional de Tarapacá CIMIT 2023**, organizado por la Secretaría Regional Ministerial de Minería de Tarapacá y ejecutado por la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, donde participaron más de 70 empresas locales por día.

Participamos en la **Rueda de Negocios organizada por la Cámara de Comercio, Industrias, Servicios y Turismo de Iquique A.G.** Entrevistamos a 16 empresas de la región de Tarapacá.

Debemos destacar que, durante 2023, 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 nuestro Reporte Social 2023.

Se acepta la entrega de póliza de garantía en lugar de boleta de garantía para contratistas, lo que beneficia a empresas de menor tamaño. Se ha establecido el pago al contado para proveedores locales en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, así como para prestadores de servicios categorizados como críticos. Se solicita a los proveedores certificaciones externas sobre el cumplimiento de obligaciones laborales, en línea con la Política de Sostenibilidad de SQM.

## Programa "Más Proveedoras +Mujer"

El programa "Más Proveedoras +Mujer" permitió a 15 emprendedoras y empresarias de Tarapacá obtener un certificado como egresadas tras culminar el curso en enero de 2023. Iniciado en junio de 2022, el programa buscó fortalecer la gestión de empresas lideradas por mujeres o con más del 50% de presencia femenina, brindando formación en competencias como el enfoque de género, vinculación con el ecosistema regional y un plan de desarrollo y reactivación empresarial. Los rubros de las participantes incluyeron lavandería, asesorías financieras, ferretería, gestión de eventos, servicios topográficos, servicios médicos, entre otros. La iniciativa fue ejecutada por la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, con la colaboración de varias compañías mineras, entre ellas, SQM.



O CONTENIDOS 407-1/ 408-1/ 409-1

# Abastecimiento Responsable

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:**

- Nuestra calidad en la producción
- Otorgar un trato justo
- La protección al medio ambiente
- El respeto irrestricto a los derechos humanos, sometiéndonos a los más altos estándares internacionales.

## 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 y sus criterios se puede revisar en el siguiente link:

**https://www.sqm.com/wp-content/uploads/2022/04/politica_abastecimiento.pdf**

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:

- Respetar los derechos humanos de sus trabajadores
- Cuidar el medio ambiente
- Protejer la salud y seguridad
- Priorizar la ética e integridad en sus negocios
- Promover 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.

**Apliquen acciones correctivas** en caso de ser necesario.

**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.

La Política de Abastecimiento Responsable de SQM identifica riesgos a lo largo de la cadena de suministro que, de ocurrir, constituirían un incumplimiento significativo no solo de esta política, sino también de otras políticas corporativas. Se considera un incumplimiento sustancial si se violan gravemente los derechos humanos o se llevan a cabo conductas intolerables que representen una amenaza para el estado de derecho o los derechos humanos. En tales casos, SQM puede suspender o finalizar la relación comercial con el proveedor responsable.

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.

SQM no tolerará ninguna forma de apoyo, directo o indirecto, a grupos armados no estatales que representen una amenaza para el estado de derecho y los derechos humanos en la cadena de suministro de minerales.

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.

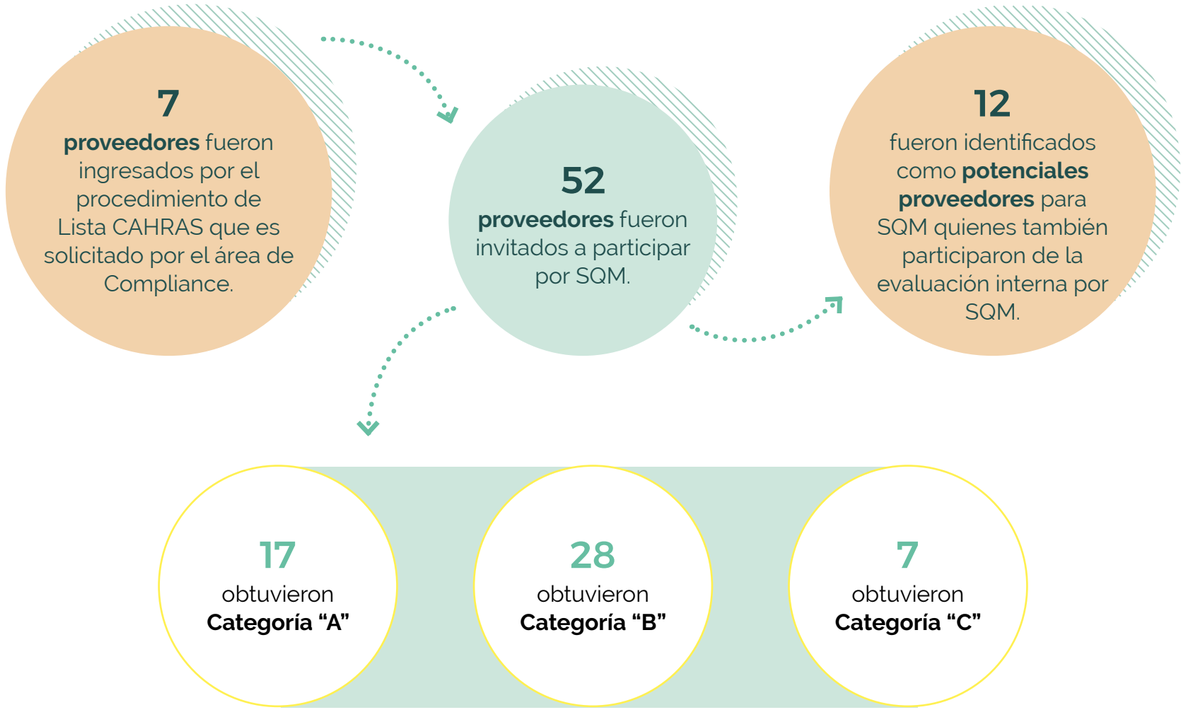


## Evaluación de Proveedores

Para verificar lo establecido en nuestras políticas, hemos desarrollado un mecanismo de evaluación de proveedores que considera 6 categorías:

- Derechos Humanos
- Responsabilidad Social Empresarial
- Ética del Negocio
- Gestión de Calidad
- Seguridad y Salud Ocupacional
- Medio Ambiente

En el año 2023, se llevó a cabo la segunda Autoevaluación en base a los criterios de Sostenibilidad en la que participaron 71 proveedores.




Calificación "A"
Cumplimiento sobre
80%

Calificación "B"
Cumplimiento sobre
60 – 80%

Calificación "C"
Cumplimiento sobre
40 – 60%

Calificación "D"
Cumplimiento sobre
20 – 40%

Calificación "E"
Cumplimiento sobre
0 – 20%

Los resultados de los proveedores internos de SQM (52 proveedores) que realizaron la Autoevaluación, el promedio global corresponden a un puntaje de 68,2% en la cual las categorías más altas corresponden a ética de negocios y respeto a los derechos humanos, mientras que las más bajas a medioambiente y responsabilidad social empresarial.

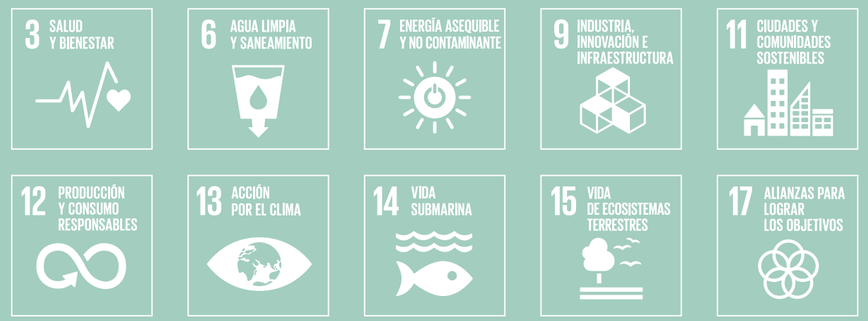


# Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

# 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 las decisiones de inversión, la gestión de riesgos y el desempeño de nuestros compromisos ESG asociados a nuestra renovada estrategia de sostenibilidad.



# Gestión del Cambio Climático

O 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 que 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 2023 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/228/original.pdf**

Para fortalecer nuestro compromiso con la sostenibilidad, ahora se están integrando indicadores clave relacionados con el cambio climático en los incentivos de los ejecutivos. De manera similar, se brindan incentivos indirectos a todos los empleados, que comprenden recompensas tanto monetarias como no monetarias. Este enfoque se promueve vinculando estas recompensas al esquema de bonificación anual, que incorpora objetivos de eficiencia operativa dentro de las métricas de desempeño.



## Directores por la Acción Climática

Gonzalo Guerrero, Presidente del Directorio de nuestra compañía, suscribió un manifiesto para reducir las emisiones de carbono en Chile en la Red de Directores por la Acción Climática.

Es una iniciativa inédita en el país en materia empresarial y ambiental que tiene por objetivo incentivar, a nivel de gobierno corporativo, lineamientos y acciones que favorezcan una actitud propositiva respecto a la urgencia del cambio climático.

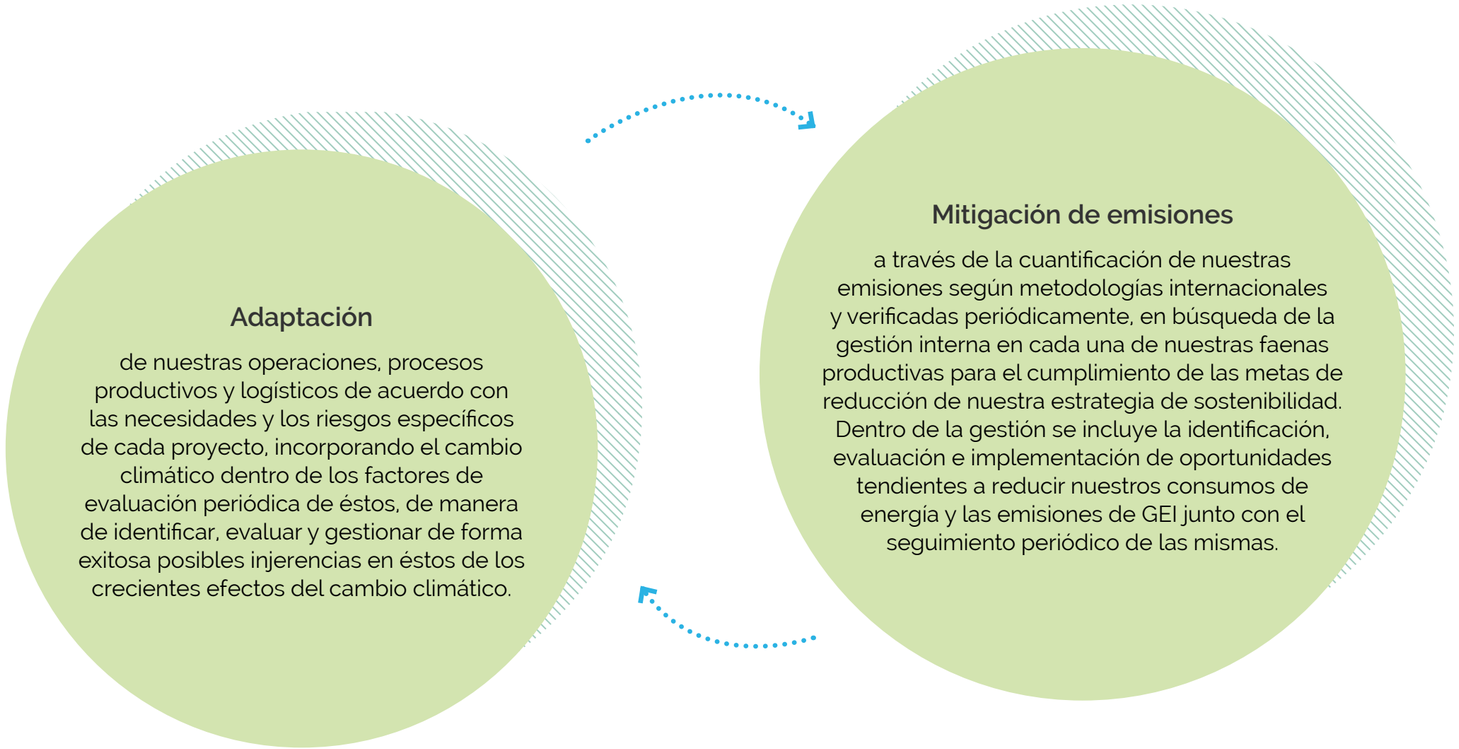
La idea fue impulsada por Chapter Zero Chile, acción del World Economic Forum que es promovida en el país por el Instituto de Directores de Chile (IdDC) y respaldada por la Bolsa de Santiago y EY.

# Nuestro Enfoque de Cambio Climático

Al analizar el cambio climático como un elemento importante para nuestra empresa, se ha incorporado nuestro enfoque en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, la cual establece los 2 ejes fundamentales que guían nuestra gestión en esta materia.

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 2023 con Deloitte en la División Yodo Nutrición Vegetal y con PwC en la División Litio Potasio.

**En este sentido, las principales líneas de trabajo en el enfoque de cambio climático son:**



# Estrategia de Cambio Climático

## En 2020, lanzamos nuestra estrategia de sostenibilidad como parte integral de nuestra estrategia de negocios, con el objetivo de apoyar la transición para bajar emisiones de carbono y minimizar el impacto ambiental.

Dado los desafíos que nos hemos planteado como Compañía, aspiramos reducir la huella de carbono en todas nuestras líneas de negocio, con metas de neutralidad de carbono para productos de litio para 2030 y para todos nuestros productos para 2040.

Dada nuestra ubicación en Chile, donde cumplimos con 7 de los 9 criterios de vulnerabilidad climática, evaluamos continuamente nuevas tecnologías para mejorar la producción y enfrentar los riesgos climáticos emergentes. Por lo tanto, estamos analizando continuamente nuestras capacidades de producción, mejoras de rendimiento y analizando continuamente nuevas tecnologías de procesamiento.

### CLG-Chile

SQM se sumó al Grupo de Líderes Empresariales por la Acción Climática, CLG-Chile, instancia formada en 2009 tras la visita a Chile del entonces Príncipe de Gales, hoy Rey Carlos III, y gracias a la gestión conjunta de la FEN de la Universidad de Chile, la Embajada Británica y la Cámara Chileno Británica de Comercio, como parte de una red de centros del mundo que forman el Corporate Leaders Network for Climate Action.



## 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

Se destaca la importancia de la movilidad eléctrica como una solución para reducir las emisiones de carbono. Se reconoce el potencial del litio para las baterías de vehículos eléctricos y se trabaja en la reducción de la huella de carbono y agua para aprovechar esta oportunidad.

### Sales Solares: Invertir en Eficiencia y Energía Limpia

Se enfatiza la importancia de una matriz energética más renovable para mitigar el cambio climático, especialmente con la eliminación proyectada de plantas de carbón en varios lugares del mundo.

### Fertilizantes Hidrosolubles: Reducir la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos y Mejorar las Prácticas Agrícolas

El uso de fertilizantes de este tipo optimiza el uso del agua en fertiirrigación, mejorando la calidad y rendimiento de diversos cultivos al reducir el uso de suelo y agua. La empresa busca constantemente aumentar su producción y mejorar la calidad de nuevos fertilizantes especializados.

## Bajo Impacto Socioambiental

El equipo multidisciplinario se enfrenta al desafío de identificar y evaluar nuevas tecnologías para implementar operaciones bajo en carbono y consumo de agua. Trabajan en mejorar los rendimientos productivos y el uso de recursos, así como en mejorar los indicadores de sostenibilidad por unidad producida. Los equipos operativos, en colaboración con sostenibilidad, revisan planes de reducción de gases de efecto invernadero y desarrollan iniciativas para alinear la estrategia empresarial.

El objetivo es convertirse en el productor con la menor huella de carbono en todas las líneas de negocio, contribuyendo a reducir emisiones en la producción de 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.

### Seminario "Desafíos y Avances en Sostenibilidad"

En 2023, en la ciudad de Iquique, SQM y la Asociación de Industriales de Iquique y el Tamarugal organizaron el seminario "Desafíos y Avances en Sostenibilidad". El evento contó con la participación de Gonzalo Muñoz Abogabir, primer Champion de Acción Climática de Alto Nivel de la COP y líder de Race to Zero, quien ofreció una charla magistral sobre cambio climático y la importancia de políticas sustentables en el sector privado. El seminario concluyó con un panel de conversación que abarcó las perspectivas del sector público, la academia y SQM, destacando la relevancia de las alianzas público-privadas para fomentar una industria sostenible.

# Riesgos y Oportunidades del Cambio Climático

Los principales riesgos climáticos que identificamos se definen con base en la categorización de las amenazas físicas derivadas del cambio climático y las de la transición a una economía baja en carbono, que en conjunto pueden tener consecuencias financieras en la organización.

## Riesgos Físicos

**Corto y mediano plazo:** las diferentes amenazas derivadas del cambio climático están ligadas a efectos en el corto y mediano plazo, para lo cual estamos realizando diversas evaluaciones para evitar la materialización de impactos significativos. Para estos horizontes temporales, están asociados principalmente con eventos climáticos extremos que aumentan en intensidad y frecuencia asociados con riesgos físicos agudos. Algunos ejemplos:

| Amenaza Climática | Factores Expuestos | Riesgos Relaciones con el Clima |
|---|---|---|
| **Aumento del número de marejadas** | Puerto/ Operaciones | Mayor número de eventos climáticos extremos que involucran cierres de puertos, como marejadas que afectan nuestras salidas de productos o entradas de materias primas. |
| **Lluvias intensas** | Operación/ Infraestructura/ Medioambiente | Aumento de fenómenos meteorológicos extremos como lluvias intensas en períodos cortos de tiempo y lluvias localizadas que implican eventos de cierre de carreteras, problemas de infraestructura tanto para nuestras operaciones como para el medioambiente en el que operamos, incluidas nuestras comunidades. |
| **Inundaciones** | Trabajadores/ Comunidades | Incremento de fenómenos meteorológicos de lluvias a gran altura que puedan generar cierres de vías o problemas en el medioambiente que afecten nuestra infraestructura de monitoreo y a nuestras comunidades vecinas. |
| **Olas de calor** | Trabajadores | Incremento de eventos de temperatura máxima por encima del promedio histórico que afectan a nuestros trabajadores en términos de seguridad y salud ocupacional. |
| **Vientos fuertes** | Operación/ infraestructura/ medioambiente | Incremento de los fenómenos meteorológicos extremos asociados a fuertes vientos que afectan nuestras operaciones y trabajadores. |

**Medio-Largo Plazo:** Las amenazas a medio y largo plazo están relacionadas principalmente con riesgos crónicos derivados del cambio climático que, basados en un aumento de las temperaturas medias globales junto con una disminución generalizada de las precipitaciones en las zonas donde operamos, genera los siguientes riesgos relacionados con el clima, por ejemplo:

| Amenaza Climática | Factores Expuestos | Riesgos Relaciones con el Clima |
|---|---|---|
| **Sequía** | Operación/ medioambiente | Cambios en los regímenes de precipitación y variabilidad extrema en los patrones climáticos que generan una menor recarga de los acuíferos de los cuales obtenemos nuestro suministro de agua, afectando nuestra producción. |
| **Aumento de temperaturas** | Trabajadores/ comunidades | Aumento de la temperatura promedio que afecta a nuestros trabajadores en términos de seguridad y salud en el trabajo, implicando un aumento de costos y/o afectando a nuestra gente. |

## Riesgos de Transición

Los riesgos de transición están asociados a un mercado de litio y fertilizantes que es muy necesario para cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible del mundo y las acciones urgentes para la descarbonización, por lo tanto, están alineados con políticas públicas estatales como la Ley Marco Climática en Chile, el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono, mayor exhaustividad en la cadena de suministro de productos incluyendo la huella de carbono y debida diligencia en Derechos Humanos entre otros, que se enumeran a continuación:

| Horizonte de Tiempo | Categoría | Riesgos Relaciones con el Clima |
|---|---|---|
| Corto y mediano plazo | Política y legal | • Nuevas barreras de entrada a nuestros productos.<br>• Aumento de la presentación de informes obligatorios.<br>• Aumento del precio del carbono (impuesto verde).<br>• Exposición a litigios. |
| Largo plazo | Riesgos tecnológicos | • Sustitución de productos existentes por otras opciones de bajas emisiones.<br>• Costos de transición energética. |
| Corto y mediano plazo | Riesgos de mercado | • Aumento de las expectativas de ESG de nuestros clientes.<br>• Aumento de los costes de materia prima. |
| Corto y mediano plazo | Riesgos regulatorios | • Estigmatización del sector.<br>• Aumento de las preocupaciones de las partes interesadas o comentarios negativos de las partes interesadas. |

## Oportunidades

Con el objetivo de promover una respuesta climática activa para evitar superar los 1.5°C de calentamiento global, con respecto a la era preindustrial, correspondiente a una transición hacia una economía baja en carbono. Esto implica una enorme oportunidad para nuestra empresa desde el punto de vista de una mayor preocupación de los clientes por lograr productos con una menor huella de carbono y agua, y un transporte más sostenible, afectaría pasivamente la demanda de nuestros productos.

Es por eso que estamos proyectando un aumento en la demanda de todas nuestras líneas de negocio, como, por ejemplo:

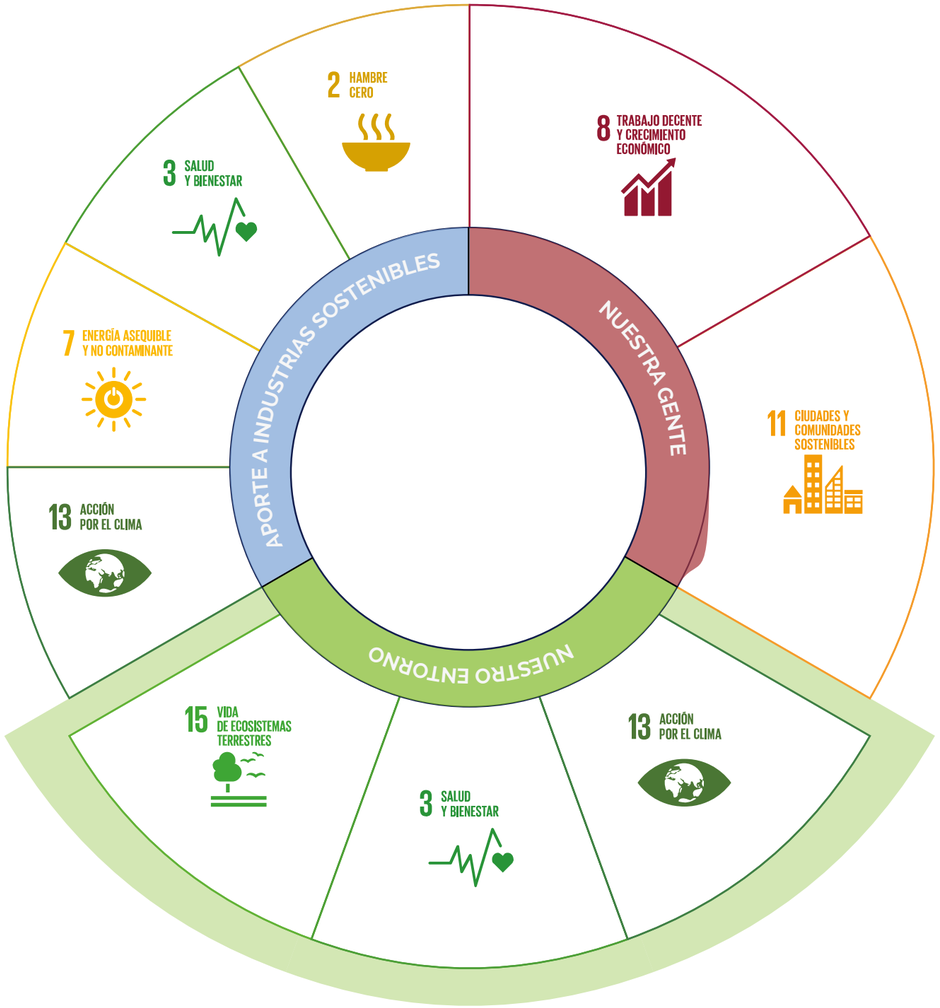
a. El desarrollo de la electromovilidad que implica un mayor uso de baterías de litio, aumentando la demanda y los precios tanto del hidróxido de litio como del carbonato de litio suministrados por nuestra empresa.

b. Considerando el ODS 7, implica la necesidad del desarrollo del almacenamiento de energía para aquellas fuentes de energía renovables variables como la solar o la eólica, el aumento del mercado de baterías de almacenamiento (UPS) y el desarrollo de plantas de energía solar de concentración (CSP), como una oportunidad considerando que las sales utilizadas para almacenar energía corresponden a una mezcla de nuestras sales de nitrato de sodio y potasio.

c. Aumentar el rendimiento de los cultivos, reducir la deforestación mediante un mejor uso del suelo y del agua es una necesidad que nuestros productos fertilizantes solubles en agua nos permiten aumentar la demanda futura.

Por otro lado, oportunidades en materia de eficiencia de recursos como promover un uso más eficiente del transporte en nuestras operaciones, reducir el consumo de agua y promover la Economía Circular en nuestra empresa, son grandes oportunidades que estamos implementando.

# 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.

## Nuestra Operación Salar de Atacama se convierte en la primera operación minera de litio del mundo en alcanzar IRMA 75.

### Emisión de Bono Verde

SQM ha colocado en los mercados internacionales, un bono senior no garantizado por US$750 millones, a una tasa de interés anual del 6,500% y con vencimiento en el año 2033, al amparo de la Regla 144-A y la Regulación S de la Securities and Exchange Commission de los Estados Unidos de América, bajo la Ley de Valores (Securities Act) de 1933, de los Estados Unidos de América (la "Ley de Valores").

SQM espera utilizar los ingresos netos de la colocación para financiar o refinanciar, total o parcialmente, Proyectos Verdes Elegibles (según se define en el Offering Memorandum).

El bono ha sido vendido a compradores institucionales calificados en los Estados Unidos de acuerdo con la Ley de Valores, y no se han registrado de conformidad a la Ley de Valores ni otras leyes de valores de cualquier estado o de otra jurisdicción.

# Nuestra Gestión Ambiental

## Compromisos Derivados de Nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

- Promover el involucramiento de las comunidades locales en la gestión ambiental de nuestros proyectos, desde su diseño, implementación y seguimiento de los compromisos asociados.
- Cumplir la normativa vigente y observar las mejores prácticas de los estándares internacionales.
- Preparación de nuestro personal, protocolos y tecnología para responder a eventuales emergencias ambientales.
- Desarrollo e implementación de avances técnicos y buenas prácticas para un desarrollo sostenible.
- Desarrollar y ejecutar medidas de prevención, mitigación y reparación para disminuir los efectos asociados a nuestras operaciones.
- Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión ambiental basado en estándares internacionales.
- Evaluar anticipadamente los impactos en el medio ambiente y en las comunidades aledañas.

En materia medioambiental, nuestro trabajo se focaliza principalmente en el norte de Chile, en las 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 en el desempeño ambiental mediante la aplicación efectiva de la 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. En el 2023 obtuvimos la certificación del sistema de gestión ambiental en la ISO 14001; la certificación de nuestro Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional en base a ISO 45001; y la certificación del Sistema de Gestión de Energía ISO 50001 para la División Potasio Litio. Además, logramos IRMA 75 para nuestras operaciones de litio en el Salar de Atacama.

En la División Nitratos Yodo, durante el 2023, el Sistema de Gestión de Energía obtuvo la certificación en la ISO 50001, la que establece estándares para ayudar a las organizaciones a gestionar de manera efectiva el consumo de energía, reducir costos y mejoras en el desempeño ambiental. Adicionalmente se trabajó para la certificación del sistema de gestión ambiental en la ISO 14001, certificación que se recibirá en 2024.

En el Puerto de Tocopilla obtuvimos la certificación EcoPorts PERS, que es específicamente en el sistema de revisión ambiental portuaria. El puerto se sometió a una exhaustiva evaluación de su desempeño ambiental en áreas como la gestión de residuos, calidad del aire y agua, energía y eficiencia, biodiversidad y protección ambiental, entre otros aspectos. La obtención de la certificación demuestra el continuo compromiso del puerto con las prácticas ambientales responsables. Cabe mencionar, que pasaron con éxito la segunda auditoría para mantener la certificación ISO 14001.

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.

# Planes 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 está 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.



O CONTENIDOS 2-25/ 2-27/ 3-3

# Fiscalizaciones, Programas de Cumplimientos y Multas Ambientales

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 se declaran 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 biota 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 SQM recopila, de acuerdo a sus compromisos.

Asimismo, en el caso de las operaciones de Litio y Potasio, se cuenta con una Estrategia de Cumplimiento Ambiental, que estructura el proceso de identificación, catastro, promoción, asistencia y verificación del cumplimiento, así como el seguimiento y reportabilidad de los requisitos ambientales aplicables. Se cuenta con una matriz de requisitos ambientales aplicables, que detalla todas las exigencias y compromisos establecidos en resoluciones de calificación ambiental y normativa aplicable, así como programas operativos de cumplimiento por faena, de carácter anual, que contienen una programación de las actividades de asistencia y verificación de requisitos ambientales aplicables. Durante 2023 se ejecutó el primer programa en modalidad piloto, mientras que el 2024, se generarán indicadores de desempeño y de riesgo, asociados a los resultados de su ejecución.

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 realiza SQM para sus nuevos proyectos, se están realizando 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 es sometido al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. A diciembre de 2023, contamos con las autorizaciones ambientales de 70 proyectos, de éstos 15 corresponden a Estudios de Impacto Ambiental y 55 a Declaraciones de Impacto Ambiental.

**DIVISIÓN LITIO**

| | | |
|---|---|---|
| **18** Declaraciones de Impacto Ambiental | **4** Estudios de Impacto Ambiental | **22** Resoluciones de Calificaciones Ambientales |

**DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL**

| | | |
|---|---|---|
| **37** Declaraciones de Impacto Ambiental | **11** Estudios de Impacto Ambiental | **48** Resoluciones de Calificaciones Ambientales |

Para el año 2023, la Superintendencia de Medio Ambiente realizó fiscalización programada al Proyecto Tente en el Aire de Faena Nueva Victoria, donde participaron CONADI, SAG y SMA. Se revisaron compromisos con comunidades, bióticos y componente patrimonial paleontológico.

Durante el 2023, Salar de Atacama recibió visita de la Dirección General de Aguas, que fiscalizó las captaciones en el marco de su programa anual de fiscalizaciones, no verificándose extracción por sobre los derechos otorgados, ni infracción alguna al Código de Aguas. Con fecha 10 de noviembre de 2023, la Dirección General de Aguas cerró los expedientes de fiscalización asociados. Asimismo, se recibió una fiscalización por parte del Servicio Nacional de Geología y Minería, quienes revisaron diversos aspectos relacionados con seguridad minera, así como la aplicabilidad de permisos de competencia de ese servicio respecto de un proceso asociado a la producción de Sulfato de Litio.

En la Planta Química de Litio, se recibió visita de la Seremi de Salud Antofagasta en dos oportunidades; la primera, para verificar el sistema de abastecimiento de agua potable, y la segunda, para verificación de las condiciones de calderas, en el marco de lo establecido por el D.S. N°10/2012, del Ministerio de Salud.

Asimismo, nuestras operaciones Coya Sur y María Elena, fueron fiscalizadas por la Superintendencia de Medio Ambiente, SERNAGEOMIN y por la Seremi de Salud Antofagasta. Las materias fiscalizadas corresponden a RCA's, Declaración de Emisiones por D.S. N° 138, estaciones de monitoreo por D.S. N° 61, Plantas PTAS, Plan de Descontaminación María Elena y Planes de Cierre. Adicionalmente, la faena Pedro de Valdivia también fue fiscalizada por la SMA con motivo de RCA.

Durante el 2023, Puerto Tocopilla fue fiscalizado por la Superintendencia del Medio Ambiente en el Plan de Descontaminación.

En relación con nuestras operaciones en Nueva Victoria, en el mes de febrero de 2019, la Superintendencia de Medio Ambiente aprobó el programa de cumplimiento, en 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 proyecto fue aprobado en octubre del 2023, y concluyó con un proceso de Consulta Indígena en acuerdo con comunidades Tamentica, Quillagua y Huatacondo, (Protocolo de Acuerdo Final).

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 de 2023 se logró obtener un 20% de las acciones ejecutadas y un avance del 80% 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 de 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.

Finalmente, 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 2023 no se recibieron multas ambientales.



# Biodiversidad, Ecosistemas y Evaluaciones de Impactos

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 304-3

**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 2023 apoyamos con 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. También, se realizó la instalación de un tendido eléctrico desde el pueblo hasta la parcela 74, entregada en comodato a la cooperativa hidropónica de Quillagua. En forma adicional, y como parte del compromiso de la compañía, firmamos un convenio con la Comunidad Aymara y CONAF, donde se entregó 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. En el segundo semestre del 2023, finalizó la construcción de una planta de desalinización y mejoramiento de la calidad de agua de riego del Río Loa para abastecer a la cooperativa hidropónica y a los agricultores de la Quillagua.

Durante 2023 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 Aguas 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.

Con la comunidad de Socaire estamos implementado un contenedor de agua potable, para entregarlo a la comunidad. Adicionalmente, se está trabajando en un nuevo estanque de riego para cultivos. Estas dos acciones las esperamos complementar con una tercera línea de trabajo, para entregar capacitación para el riego agrícola y uso eficiente del recurso hídrico.

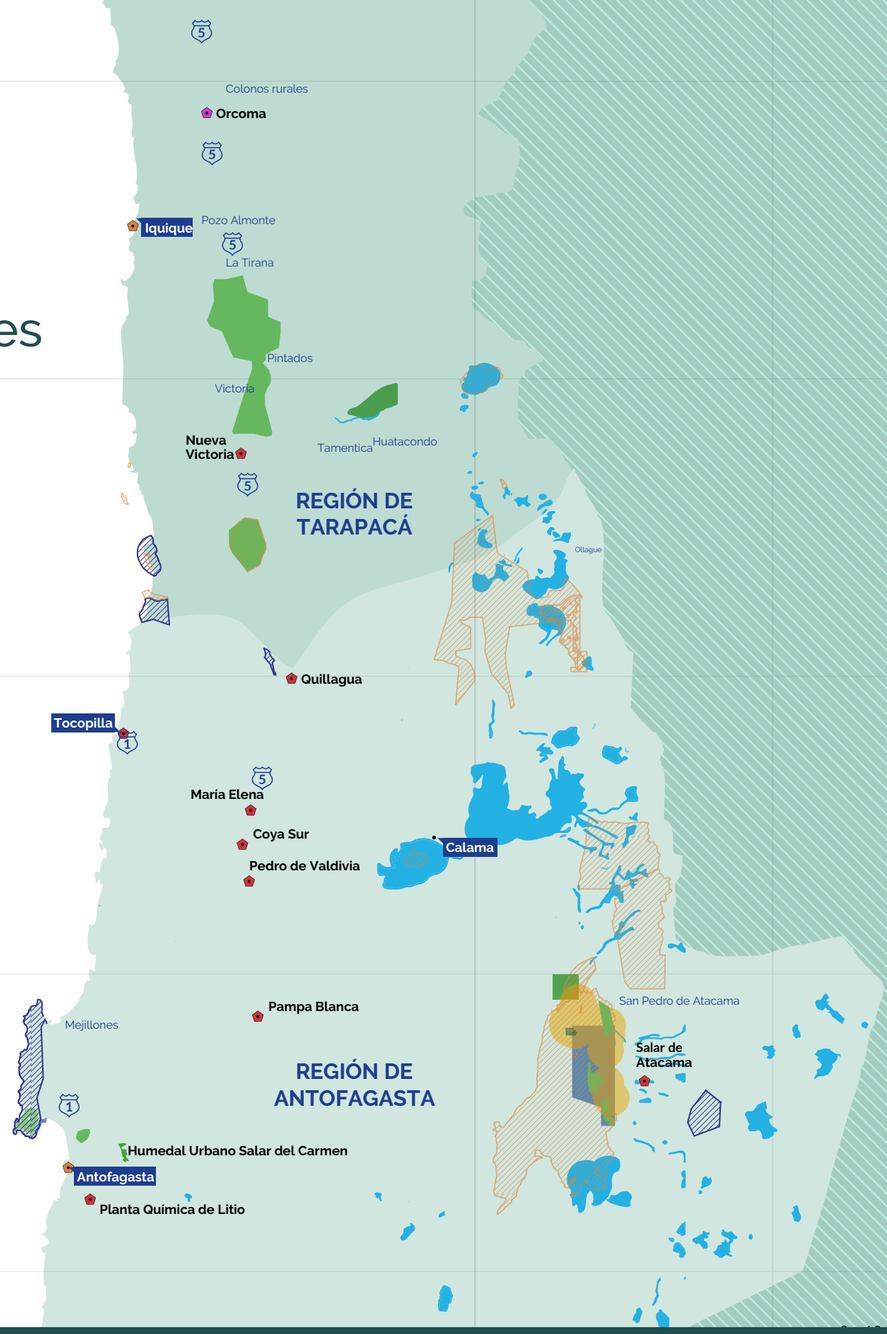
# Áreas Protegidas o Zonas de Gran Biodiversidad, presentes en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta

O CONTENIDOS 304-1/ 304-3

- 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



O CONTENIDO 304-4

# Operación Nueva Victoria



**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

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.



**Corredor de Pica**

(Microlophus theresioides)

Preocupación menor



**Golondrina de Mar de Collar**

(Oceanodroma hornbyi)

Vulnerable

O CONTENIDO 304-4

# Proyecto Orcoma



**Salamanqueja del Norte Grande**

(Phyllodactylus gerrhopygu)

Preocupación menor



**Gaviota Garuma**

(Leucophaeus modestus)

Vulnerable



**Zorro Culpeo**

(Pseudalopex culpaeus)

Preocupación menor



**Chungungo**

(Lontra Felina)

En peligro



**Guanay**

(Phalacrocorax bougainvillii)

Casi amenazada



**Pingüino de Humboldt**

(Spheniscus humboldti)

Vulnerable



**Ratón de pie sedoso**

(Eligmodontia puerulus)

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.

O CONTENIDO 304-4

# Operación Salar de Atacama



**Lagartija de Constanza**

(Liolaemus constanzae)

Preocupación menor



**Tuco Tuco de Atacama, Chululo**

(Ctenomys fulvus)

Preocupación menor



**Zorro Culpeo**

(Lycalopex culpaeus)

Preocupación menor



**Murciélago Cola de Ratón**

(Tadarida brasiliensis)

Preocupación menor



**Murciélago Orejudo Menor**

(Histiotus montanus)

Preocupación menor



**Lagartija de la Puna**

(Liolaemus puna)

Casi amenazada



**Sapo Espinoso**

(Rhinella spinulosa)

Preocupación menor



**Parina Grande**

(Phoenicoparrus andinus)

Vulnerable



**Flamenco Chileno**

(Phoenicopterus chilensis)

Casi amenazada



**Gaviota Andina**

(Chroicocephalus serranus)

Preocupación menor



**Lagartija de Fabián**

(Liolaemus fabiani)

En peligro



**Zorro Gris/ Zorro Chilla**

(Lycalopex griseus)

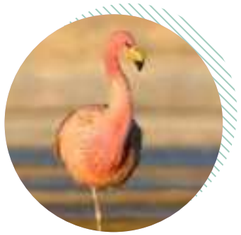
Preocupación menor



**Lauchita de Pie Sedoso**

(Eligmodontia puerulus)

Preocupación menor



**Parina Chica**

(Phoenicoparrus jamesi)

Vulnerable



**Nitrophila atacamensis**

(Nitrophila atacamensis)

En peligro



**Tamarugo**

(Prosopis tamarugo)

En peligro



**Lagartija de Paulina**

(Liolaemus paulinae)

Vulnerable



**Suri**

(Rhea pennata tarapacensis)

Vulnerable



**Algarrobo del Norte**

(Prosopis alba)

Preocupación menor



**Dragón de Torres- Mura**

(Liolaemus torresi)

Casi amenazada



**Murciélago Orejas de Ratón del Norte**

(Myotis atacamensis)

Casi amenazada



**Halcón Peregrino**

(Falco peregrinus)

Preocupación menor



**Algarrobo**

(Prosopis flexuosa)

Vulnerable



**Pitotoy Chico**

(Tringa flavipes)

Preocupación menor



**Perico Cordillerano**

(Psilopsiagon aurifrons)

Preocupación menor



**Chorlo de Campo**

(Oreopholus ruficollis)

Casi amenazada



**Caití**

(Recurvirostra andina)

Vulnerable



**Murciélago Ceniciento**

(Lasiurus cinereus)

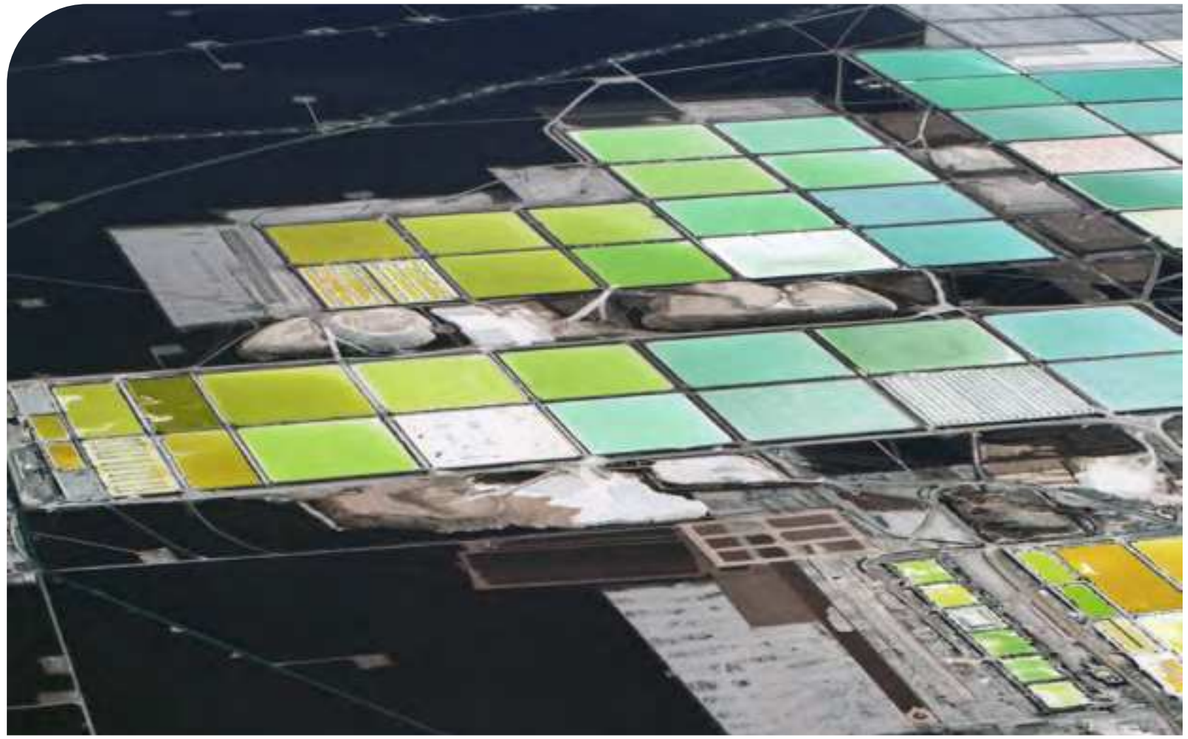
Datos insuficientes

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.

O CONTENIDO 304-4

# Planta Química de Litio

En la zona en la cual se ubica la Planta Química de Litio 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.



# Gestión Hídrica

O 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 nuestras operaciones. Poseemos derechos de aprovechamiento de agua debidamente autorizados para las 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:**

- Cuidado y optimización del uso recurso hídrico, implementando las mejores prácticas de la industria.
- Cuantificación y reporte del consumo de agua fresca por operación y por producto.
- Monitoreo e implementación de medidas para el uso del agua en nuestras operaciones, para no generar efectos adversos sobre los ecosistemas y las comunidades aledañas
- Identificación de posibles efectos en los ecosistemas circundantes por el uso de agua continental.





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 los cuales cuentan con autorización ambiental para la extracción de agua superficial según los siguientes caudales: Maria Elena = 62,1 l/s; Coya Sur = 90,0 l/s; y Pedro de Valdivia = 94,4 l/s.

El agua para nuestras instalaciones de Nueva Victoria y Salar de Atacama se obtiene de pozos cercanos a las instalaciones de producción. En Salar de Atacama se cuenta con autorización ambiental para la extracción de agua subterránea por un caudal de 240 l/s. Como parte del Plan de Sostenibilidad y otros compromisos se ha limitado dicha extracción a un máximo de 120 l/s. Dicha reducción de agua fue incorporada en el EIA "Plan de Reducción de Extracciones en el Salar de Atacama", el cual fue presentado en enero de 2022 y se encuentra actualmente en tramitación.

En la Planta Química de Litio el agua proviene de terceros, cuyo principal origen es el tratamiento de aguas servidas de Antofagasta, como de la recuperación de soluciones residuales, a través de la Planta Recuperadora de Soluciones (PRS) que entró en operación en 2023.

No hemos experimentado dificultades significativas al obtener el agua necesaria para realizar nuestras operaciones.

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.

## 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 compramos agua recirculada o circular que corresponde al 44% del consumo total de agua de la propia planta, el resto corresponde a un 28% de agua de primer uso y un 28% de agua que se obtiene a partir de la recuperación desde soluciones residuales mediante la Planta Recuperadora de Soluciones (PRS), que entró en operación en 2023.

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 2023, fueron reinyectados 1.071.084 $m^3$, como parte de la medida de mitigación contemplada por el proyecto Pampa Hermosa en el Salar de Llamara, Región de Tarapacá.

# Plan de Sostenibilidad y Recurso Hídrico

Tenemos un compromiso de reducir nuestro consumo de agua continental, aspiramos llegar a una disminución de 40% en 2030 y de 65% en 2040. En Salar de Atacama, el consumo de agua se ha reducido en un 50% a partir de 2021, y estimamos que se mantendrá en la mitad de lo aprobado ambientalmente hasta 2030.

A partir de noviembre de 2020 reducimos nuestra extracción de salmuera en 25% 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.

O CONTENIDOS 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

# Extracción y Consumo de Agua

## Resumen de Extracción y Consumo de Agua

| Clasificación/ Tipo de Agua | Ubicación de Extracción | Calidad SDT promedio (mg/l) | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Agua Superficial/ Salada | Río Loa, Río Salvador | >1.000 | m³ | 6.280.144 | 6.525.669 | 6.311.835 | 6.151.672 |
| Agua Subterránea/ Salada | Acuífero Pampa del Tamarugal/ Salar de Atacama | >1.000 | m³ | 23.758.474 | 23.749.455 | 21.961.378 | 22.036.269 |
| Agua de Terceros/ Dulce | Producida por Tercero | <1.000 | m³ | 1.438.821 | 1.610.488 | 2.000.340 | 1.897.659 |
| **Agua Total Extraída** | | | **m³** | **31.477.439** | **31.885.612** | **30.273.553** | **30.085.600** |
| **Agua Total Consumida** | | | **m³** | **30.619.358** | **31.007.776** | **29.377.645** | **29.014.516** |
| 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** | | | % | 98% | 97% | 97% | 96% |

* Porcentajes obtenidos bajo el análisis de Riesgo General de Agua de la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas (wri.org)
** Porcentajes calculados como Agua Total Consumida/Agua Total Extraída

Nota 1: No extraemos agua marina ni producimos agua.
Nota 2: Las cifras de agua son diferentes a las presentadas en la Memoria Anual 2023 dado que fueron ajustadas tras una revisión de calidad de los datos.

## Reinyección de Agua

| Operación | Tipo de Agua | Calidad SDT promedio (mg/l) | Ubicación de la Reinyección | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nueva Victoria | Agua Salada | >1.000 | Acuífero Pampa del Tamarugal | m³ | 858.081 | 877.836 | 895.908 | 1.071.084 |

O CONTENIDOS 303-2 (2018)/ 303-4 (2018)

# Recirculación

Para optimizar el consumo 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 2023 se aproxima a 1.842.776 m³, 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 2023, no se registraron derrames significativos en suelo y cuerpos de agua (superficial o subterráneos) dentro de las operaciones y faenas productivas de SQM.

## Aguas Tratadas Reutilizadas

| Operación | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Salar de Atacama | m³ | 202.791 | 222.333 | 732.806 |
| Planta Química de Litio | m³ | 746.228 | 675.682 | 732.457 |
| María Elena, Coya Sur y Pedro de Valdivia | m³ | 366.795 | 354.006 | 377.513 |
| **Total** | **m³** | **1.315.814** | **1.252.021** | **1.842.776** |

Nota: Las aguas tratadas reutilizadas de la Planta Química de Litio corresponde a la compra de aguas servidas desde Antofagasta.

### En el 2023, 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:

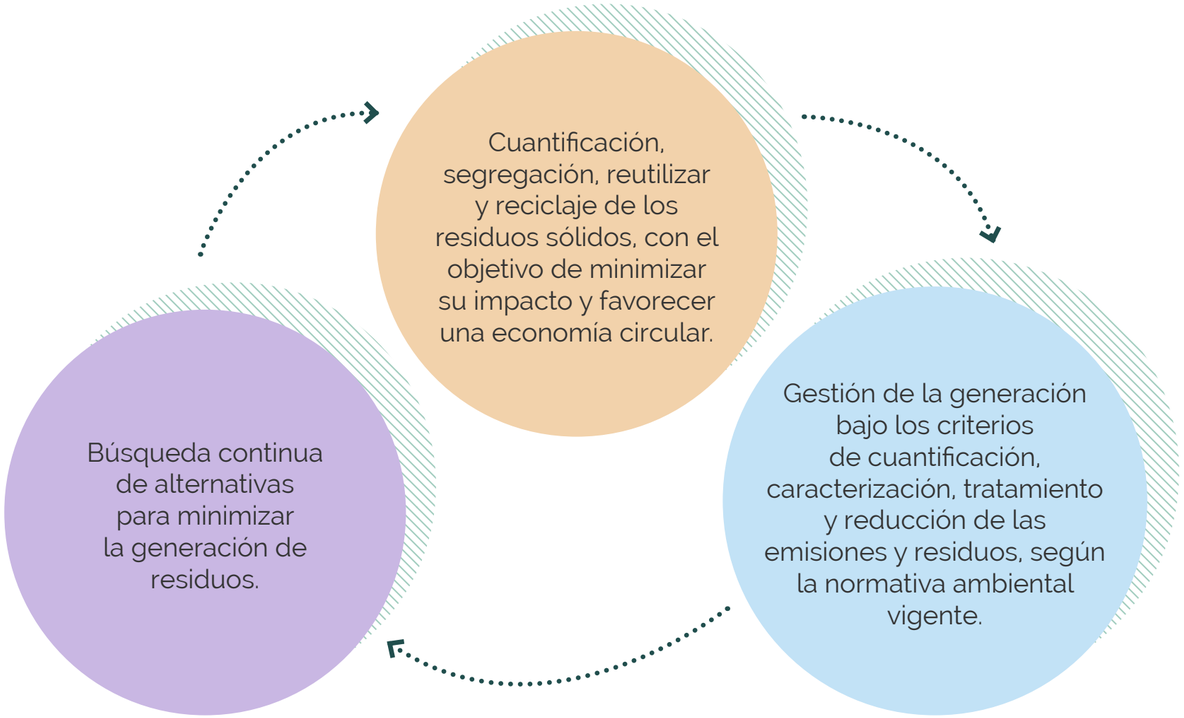
- El análisis de los consumos de agua en las distintas áreas productivas.
- La creación del "Informe de Oferta de Agua Industrial" por cada área de Salar de Atacama, con el objeto de tener un seguimiento y control de los procesos y operaciones que utilizan este recurso.
- Se pasó de una "Oferta Estática" 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.

# Gestión de Residuos

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 306-1 (2020)/ 306-2 (2020)

**En SQM tenemos presente que 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 el riesgo para la salud humana, el medio ambiente y las comunidades. De este modo, los ejes de trabajo corresponden a:




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 éstos presentan características de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del D.S. 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 lleguen a destino final a través de solicitud de "tickets" de recepción y, en sistema ventanilla única, se realiza seguimiento hasta que dan por cerrado el proceso. También se realizan auditorías internas en las cuales se verifica el cumplimiento de nuestros proyectos y normativa ambiental asociada.

El 98% 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 2023 fueron enviados a disposición final en transportes autorizados. La diferencia equivalente al 2% se recicla o son utilizados para recuperación energética. El transporte de residuos peligrosos se realiza según la normativa vigente en Chile.



O CONTENIDOS 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)

Los residuos sólidos domiciliarios son manejados en todas las operaciones y campamentos, y su disposición se realiza en rellenos sanitarios autorizados. Durante 2023 no hubo generación de residuos peligrosos cuya disposición final y/o tratamiento haya sido fuera de Chile.

Como compañía buscamos dar prioridad al reciclaje o la reutilización, siendo nuestra última opción la eliminación de residuos, utilizando empresas autorizadas para esta gestión.

## Generación de Residuos

| Tipos de Residuos | Destino (dentro o fuera de las instalaciones) | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos Mineros** | | | | | | |
| Pilas Agotadas | Dentro | t | 38.730.152 | 33.170.650 | 28.203.001 | 27.119.868 |
| Sales de Descarte | Dentro | t | 7.417.533 | 8.106.420 | 11.621.008 | 10.714.001 |
| **Residuos Industriales** | | | | | | |
| Peligrosos | Fuera | t | 3.141 | 1.702 | 2.565 | 3.342 |
| No Peligrosos | Fuera | t | 1.682 | 3.718 | 3.856 | 1.783 |
| Domésticos y/o Asimilables a Doméstico | Fuera | t | 4.810 | 6.560 | 5.254 | 7.835 |
| Otros | Fuera | t | 190 | 118 | 8.502 | 212 |

Nota: Las cifras de residuos son diferentes a las presentadas en la Memoria Anual 2023 dado que fueron ajustadas tras una revisión de calidad de los datos.

La tendencia a la baja entre 2021 y 2023 en las pilas agotadas, se debe principalmente a que en los años anteriores se han cerrados diversas pilas.

# Iniciativas en Gestión de Residuos

## Programa de Reciclaje en la Oficina de Santiago

Respecto al tratamiento de nuestros residuos en las oficinas corporativas de Santiago, en 2023, continuamos con la iniciativa que permite reciclar papel, latas, tetrapack, plástico y vidrio, con 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.

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 2023 se realizaron 13 retiros desde el centro de acopio del edificio lo que nos permitió valorizar 3.803,4 kg de residuos.

| kg | kg | kg | kg | kg |
|---|---|---|---|---|
| **2.601,5** | **516,9** | **612,5** | **11,5** | **61** |
| Cartón | Plásticos | Vidrios | Metales | Tetrapak |

Con esto hemos ahorrado los siguientes recursos:

| | |
|---|---|
| **13.837** Energía (kWh) | **44** Árboles (#) |
| **3.404** $CO_2$ eq (kg) | **68.946** Agua (l) |

Equivalentes a:

**80 meses** de consumo de una casa promedio de Chile

**737** resmas de papel

**267 días** promedio de auto sin salir

**345** duchas promedio

## Reciclaje en Nueva Victoria

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.

SQM 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. Busca 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.

Durante el año 2023, en Nueva Victoria, se gestionaron 1.708 kilogramos de residuos electrónicos obsoletos, que incluyeron computadoras, pantallas y teléfonos en desuso. Esta iniciativa, fue impulsada por el área de Tecnología de la Información (TI) y resalta la importancia de la sostenibilidad como valor corporativo. Además, se implementó una campaña de reciclaje de cartón en los procesos de bodega y en productos terminados, con el que se logró reciclar 17.132 kilogramos de cartón, evitando así la emisión de 59.962 kilogramos de $CO_2e$ a la atmósfera. Dicho reciclaje de cartón se suma al reciclaje en puntos limpios.

El programa **ReciPampa de SQM** recicló durante 2023 los siguientes residuos:

| kg | kg | kg | kg | kg |
|---|---|---|---|---|
| **19.502** | **4.809** | **28** | **399** | **1.708** |
| Cartón | Plásticos | Vidrios | Metales | RAEE* |

*:Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos

## Camino a la Circularidad

Las Divisiones de SQM Yodo Nutrición Vegetal y Litio, trabajaron de forma mancomunada en la nueva hoja de ruta que permitirá a la compañía alcanzar la circularidad.

Por medio de workshops, los integrantes de las distintas divisiones se reunieron para comenzar a trazar las primeras líneas que permitirá tener las bases para el camino a la circularidad. En distintas actividades, los integrantes de los equipos de sostenibilidad, medio ambiente, abastecimiento, campamentos y M1, participaron presentando las iniciativas más exitosas de cada faena, y el plan que se tiene para cada área respecto al cumplimiento con las metas de sostenibilidad.

Durante las actividades, se realizó un resumen del camino que se ha recorrido en términos de sostenibilidad desde que es un valor corporativo. Después se dio a conocer el plan estratégico para aumentar el grado de circularidad en la compañía, cuyos objetivos principales consisten en minimizar los desperdicios durante la fabricación de nuestros productos y reducir los volúmenes de residuos sólidos no peligrosos destinados a ser eliminados en rellenos sanitarios.

Esta hoja de ruta contará con dos ejes básicos: los traccionantes, centrados en los principios de la circularidad y los habilitantes, que se enfocan en la capacidad para desarrollar circularidad y la base para contar con una organización sostenible, cuya aspiración al 2025 es reducir en un 50% la generación de residuos industriales en todas sus operaciones.

### Reconocimiento a Coya Sur y Puerto Tocopilla

La Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático (ASCC) de Corfo, reconoció a las faenas Coya Sur y su puerto de Tocopilla, ambas instalaciones ubicadas en la Región de Antofagasta, por el progreso alcanzado en sus rendimientos en economía circular y el avance en la gestión de sus procesos productivos.

Este reconocimiento es un paso previo a la tercera etapa de evaluación y final, que permitirá, durante 2024, la obtención del sello APL Transición hacia la Economía Circular, en el que participan un total de 23 empresas.

Sobre las entradas de procesos, las soluciones destacadas incluyeron la reducción del uso de materiales como papel y el aumento del uso de materias primas que contienen material reciclado; en tanto para las salidas de procesos, las mejoras de circularidad se orientaron a optimizar la recuperación y reutilización de materiales en los mismos procesos, así como en mejorar la clasificación de residuos, con el fin de aumentar sus tasas de valorización y reducir la eliminación en relleno sanitario.

## Más Agua, Menos Botellas

En el puerto de Tocopilla se realizó la instalación de un bebedero y estación de carga de agua filtrada para botellas reutilizables, eliminando las botellas plásticas de un solo uso (REDUCIR) y reemplazándolas por botellas o recipientes recargables (REUTILIZAR), poniendo en práctica 2 de las 5R: reducir, reutilizar, reciclar, reparar y recuperar.

En el período de prueba de la estación -que fue de un mes y medio-, se logró evitar el uso de 697 botellas desechables, equivalentes a 13 kilos de plástico, los que tardarían aproximadamente 500 años en degradarse. Para esto, el área de Sustentabilidad consideró la entrega de botellas reutilizables a los trabajadores.

Cabe mencionar que la estación cuenta con un sistema de filtración, y una luz ultravioleta que limpia aún más el agua potable y mata los microorganismos que pueda traer. Este sistema de filtrado elimina todo tipo de partículas y así garantizar la calidad del agua. Además, el consumo de esta agua es seguro, ya que se realizó un estudio de calidad del recurso hídrico en Tocopilla.

Esta misma iniciativa se replicó en el área de Transporte Terrestre de Coya Sur, quienes, en el primer semestre del 2023, realizaron el estudio de la calidad del agua, que incluyó a las faenas de Coya Sur, Pedro de Valdivia y los campamentos Guggenheim y Pampino en María Elena, y que certificó la calidad del agua que entrega el bebedero es segura para el consumo.

Este tipo de iniciativas también contribuyen a la disminución del plástico que se genera anualmente, mitigando la contaminación generada por la descomposición de las botellas plásticas, las cuales -al degradarse- generan gases de efecto invernadero (metano y etileno), además del riesgo inherente que los desechos plásticos presentan al ecosistema local.

## Puntos Limpios en Carmen

En base a los compromisos de sostenibilidad de la Compañía, nace la iniciativa para el reciclaje de residuos domésticos en la Planta Química de Litio, la cual consistió en la implementación de 24 Puntos Limpios -dispuestos en las diversas áreas y rincones de la operación- para el reciclaje de Papeles, Cartones, Plásticos, Aluminio y Tetrapak.

# 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, donde nos hemos puesto objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, como, por ejemplo, aspirar a ser carbono neutral para el litio y cloruro de potasio hacia el 2030, y de todos nuestros productos hacia el 2040, tomando como año base el 2019, lo que implica una reducción del 90% y 10% offset de las emisiones al 2040.

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 éstos, se realizan mediciones isocinéticas a las salidas de chimeneas de los equipos, que forman parte del proceso productivo como secadores y calderas. Nuestro trabajo durante el período se ha concentrado en disminuir nuestras emisiones por producto.



O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-1/ 305-2/ 305-3

# Gases de Efecto Invernadero

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 3 de las 15 categorías definidas por el GHG Protocol: bienes y servicios adquiridos, transporte de cargas agua arriba y transporte de carga aguas abajo.

Las emisiones reportadas se encuentran bajo el control financiero, los gases incluidos son: $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$. Cabe mencionar que nuestras emisiones no están cubiertas por un impuesto o cap & trade, no obstante, en Chile tenemos un impuesto de US$5/t$CO_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. Bajo este criterio, en 2023, SQM pagó aproximadamente US$360 mil, lo que corresponde a las emisiones provenientes de caldera en Coya Sur. Un potencial riesgo es que todas nuestras emisiones paguen este impuesto en un futuro. No se incluye en el cálculo las emisiones de los siguientes gases: hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC), hexafluoruro de azufre (SF6) y trifluoruro de nitrógeno (NF3).

En 2023, la emisión total de GEI fue de 1.713.957 t $CO_2$ eq. desglosado en 308.015 t $CO_2$ eq (Alcance 1), 536.571 t $CO_2$ eq (Alcance 2) y 868.571 t $CO_2$ eq (Alcance 3). Actualmente el 15,6% 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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Emisiones Directas de GEI (Alcance 1) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 271.008 | 286.562 | 300.298 | 308.815 |
| Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 476.552 | 509.108 | 508.076 | 536.571 |
| Otras Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 415.291 | 521.065 | 673.113 | 868.571 |
| **Emisiones Totales (1, 2 y 3)** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **t $CO_2$ eq** | **1.162.851** | **1.316.735** | **1.481.487** | **1.713.957** |

Nota 1: $CO_2$ – dióxido de carbono, $CH_4$ – metano, $N_2O$ - óxido de nitrógeno.

Nota 2: Las cifras de la huella de carbono 2023 son distintas a lo presentado en la Memoria Anual 2023 debido a que fueron actualizadas tras una verificación externa.

## Precio al Carbono

**¿Cómo se determina?**

SQM ha fijado un precio interno a las emisiones de Dióxido de Carbono en US$15 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 US$10-15 por tonelada.

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 el Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) de la Unión Europea, que gravará las importaciones de diversos bienes producidos fuera de la EU, entre ellos, los fertilizantes.

**¿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.



O CONTENIDO 305-4/ 305-5

# Intensidad y Reducción de las Emisiones

SQM se ha preocupado de gestionar la intensidad de emisiones por tonelada de producto elaborado, realizando distintas iniciativas, tales como: 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.



## Intensidad de Emisiones por Producción y Ventas

| Tipo de Intensidad | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Por Producción | t $CO_2$ eq./t de Producción | 0,65 | 0,59 | 0,86 | 1,33 |
| Por Ventas | t $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas | 640 | 460 | 138 | 230 |

Nota: la producción corresponde a productos terminados.

## Reducción de Emisiones

| Reducción de Emisiones | 2021 – 2020 | | 2022 – 2021 | | 2023 – 2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia N° | Diferencia % | Diferencia N° | Diferencia % | Diferencia N° | Diferencia % |
| **Reducción de Emisiones por Tipo de Alcance** | | | | | | |
| Alcance 1 | 15.554 | 6% | 13.736 | 5% | 8.517 | 2,8% |
| Alcance 2 | 32.556 | 7% | -1.032 | -0,2% | 28.495 | 5,6% |
| Alcance 3 | 105.774 | 25% | 152.048 | 29% | 195.458 | 29,0% |
| **Reducción de Emisiones por Intensidad de Emisiones** | | | | | | |
| t $CO_2$ eq./t de Producción | -0,06 | -9% | 0,27 | 46% | 0,47 | 55% |
| T $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas | -180 | -28% | -322 | -70% | 92 | 66% |

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-6/ 305-7

# Calidad del Aire

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 una amplia gama de medidas para cumplir con los compromisos de control y reducción de las emisiones:

- En María Elena, desde el 2007 a la fecha, hemos logrado una importante reducción de las emisiones de MP10 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/m³N), a partir del período 2010-2012 en Estación Hospital y en Estación Iglesia a partir del período 2012-2014.
- 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 2023, la emisión de MP10 de las operaciones del Puerto de SQM fue de 3,33 toneladas logrando una importante reducción de MP10 emitido, en relación al año 2007. Al comparar estos resultados con los obtenidos en 2022, la reducción sigue siendo bajo lo comprometido en el Plan de Descontaminación.

Durante 2023 hubo un aumento en la emisión de todos los contaminantes, principalmente de NOx y Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP). Esto se debe al aumento del petróleo diésel puesto en la mina, que aumenta en 1.058 m³, 5% respecto de 2022. Este combustible se utiliza en la mina, lixiviación, recursos hídricos, que son los principales puntos dónde aumenta este consumo.

No aplica para nuestras operaciones los Componentes Orgánicos Persistentes (COP) ni las Emisiones de Sustancias que agotan la capa de Ozono (SAO).

## Tabla Promedio Anuales y Trianuales 2021 – 2023

| Estación de Monitoreo | 2020 (µg/m³N) | 2021 (µg/m³N) | 2022 (µg/m³N) | 2023 (µg/m³N) | Prom. 2021 – 2023 (µg/m³N) |
|---|---|---|---|---|---|
| Beta Hospital | 30,2 | 42,5 | 45,2 | 39,8 | **42,5** |
| Hi-Vol Hospital | 26,0 | 39,5 | 40,8 | 29,1 | **36,5** |
| Hi-Vol Iglesia | 40,6 | 37,1 | 27,8 | 31,2 | **36,3** |

## Otras Emisiones al Aire

| Otras Emisiones | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 7.370,9 | 5.753,1 | 4.913,8 | 4.675,8 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 412,4 | 403,7 | 442,3 | 478,7 |
| MP | t | 2.582,1 | 2.122,9 | 2.334,4 | 2.651,8 |
| MP10 | t | 89,5 | 88,2 | 102,1 | 108,9 |
| MP2,5 | t | 84,6 | 83,5 | 96,8 | 108,3 |
| NOx | t | 1.086,8 | 1.072,6 | 1.273,2 | 1.377,6 |
| SOx | t | 1.469,2 | 1.390,1 | 1.448,8 | 1.450,5 |

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-5

# Iniciativas en Gestión de Emisiones

En el marco del compromiso de nuestra compañía con las energías limpias, el medio ambiente y una industria más sostenible, en el 2023, presentamos en la explanada de las Ruinas de Huanchaca el primer conjunto 100% eléctrico de Chile y América, hito logrado en alianza con Randon, Volvo, Epyza, Nazar y Andes Motor, el cual se suma a la flota eléctrica más diversa de la minería nacional que lanzamos el 2022 en esta misma región.

Los equipos presentados en Antofagasta consideran tecnología de punta que permite recuperar la energía generada durante movimientos de descenso y frenado.

Este hito se enmarca en el valor corporativo de la Sostenibilidad, asociado a diversas metas y compromisos medioambientales.

## Incorporación de Cargador Frontal Eléctrico

Junto a nuestros socios estratégicos de Excon, incorporamos el primer cargador frontal eléctrico a nuestras operaciones en Salar de Atacama.

Gracias a las sinergias aportadas por Excon, Sany y SQM, concretamos este hito, el cual se relaciona con ser el primero de su tipo en operación, tanto en SQM, Chile y Latinoamérica.

La maquinaria eléctrica trae distintos beneficios como es la reducción de la contaminación y la reducción de tiempos de mantención, ya que viene a reducir considerablemente todos aquellos insumos que normalmente ocupa un vehículo de este tipo diésel, como los lubricantes que se requieren para ello.

### Acuerdo de Electromovilidad

La electromovilidad se posiciona como una tendencia mundial, no solo como una respuesta a la necesidad de reducir la huella de carbono en el transporte, sino también como un paso estratégico hacia un futuro más sostenible y consciente.

SQM se suma a un acuerdo trascendental para fomentar la electromovilidad en colaboración con más de 150 empresas e instituciones promovido por la Agencia de Sostenibilidad Energética. Este esfuerzo conjunto tiene como objetivo acelerar la adopción y accesibilidad de vehículos eléctricos en el país.

La importancia de esta alianza se alinea con la visión de nuestra empresa en cuanto a la producción responsable de litio. Este enfoque en el litio sostenible responde a la demanda global por materiales producidos de manera ética y responsable con el medio ambiente.

Este acuerdo reúne a empresas e instituciones comprometidas con la transformación hacia un transporte más limpio y eficiente, abriendo el camino hacia una movilidad más amigable con el medio ambiente y reduciendo la dependencia de combustibles fósiles.

## Incorporación de Semirremolques 100% Eléctricos

La línea semirremolques Hybrid R de Randon incluye tecnología e innovación que permite recuperar la energía generada durante movimientos de descenso y frenado. De esta forma se reducen los gastos en combustibles, provocando un menor desgaste en los componentes y contribuyendo a una menor generación de residuos.

Los semirremolques incluyen una batea para el traslado de sales de nitrato entre las faenas Coya Sur y el Puerto de Tocopilla, y considera un estanque para el traslado de soluciones de salmuera en la faena SQM Salar.

## Adquisición de Camión Eléctrico Volvo

En el 2023 establecimos una alianza con Volvo para adquirir el modelo Volvo FH Electric, que tiene una potencia de 490 kW (660 CV). Estos camiones suelen equiparse con tres motores eléctricos y hasta seis baterías (540 kWh). Su carga se puede realizar desde 1 hora con 30 minutos hasta 8 horas, dependiendo del número de baterías y tipo de cargador.

### Estudio para la Medición del Alcance 3 de la Huella de Carbono

Para realizar una evaluación y desarrollo metodológico para la estimación de emisiones de gases de efecto invernadero, generadas en la cadena de valor de los productos de SQM, se desarrolló un estudio denominado "Alcance 3", que mide las emisiones que son generadas -tanto aguas arriba como aguas abajo- de los bienes y servicios adquiridos por nuestra Compañía.

Mejorar los focos en la gestión operativa y transparentar la información, fueron los principales objetivos del estudio. Para ello, se desarrolló un análisis de las categorías que no aplican para la Compañía, se levantó la información mínima necesaria y la cuantificación de estas categorías, por lo que, del total de 15 dimensiones, aplicaron 11 en SQM. Cabe mencionar que, originalmente, teníamos 4 de 15 dimensiones cuantificadas.

Dentro de las novedades del estudio, destaca que el principal impacto en los GEI de alcance 3 es en el uso de productos vendidos, en donde se cuantificaron las emisiones de nuestros productos cuando son usados directamente por el cliente final. Esto aplica solo para el caso de fertilizantes.

Para las empresas del sector minero y químico, y en particular para el caso de SQM, estas emisiones de Alcance 3 cuantificadas, representan un poco más del 85% del total del inventario.

El estudio fue realizado en conjunto con la consultora especialista en el área de sostenibilidad, Implementa Sur.

## Camionetas Eléctricas

Una flota de 10 camionetas eléctricas de GrandLeasing fueron adquiridas por la Compañía bajo la modalidad de leasing operativo, las que se suman a las 11 traspasadas anteriormente.

Las camionetas son marca Maxus modelo T90 EV, que cuenta con un motor eléctrico que genera 130kw de potencia, es decir, 174 hp. Además, traen un pack de baterías de 88,5 kWh que permite recorrer hasta 400 km según la norma NEDC.

Las camionetas se encuentran en operación en la faena de Nueva Victoria, en la Región de Tarapacá. Cabe destacar, que, en la misma faena, se instaló una electrolinera con capacidad de carga para dos vehículos eléctricos en el Campamento Iris, permitiendo una carga rápida en dos horas al full de capacidad.



# Gestión Energética

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 302-1/ 302-2/ 302-3

## En nuestros procesos utilizamos un alto porcentaje de energía solar, la que es fundamental en las operaciones productivas 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. Alrededor de 3.000 hectáreas, aproximadamente, corresponden a pozas solares que permiten capturar energía solar.

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.

### Intensidad Energética

| Tipo de Consumo (interno/ externo) | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Consumo Interno | GJ/t de Producción | 3,62 | 2,91 | 3,83 | 5,46 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 3.544,79 | 2.267,58 | 618,77 | 942,91 |
| Consumo Externo | GJ/t de Producción | 0,41 | 0,35 | 0,49 | 0,69 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 397,75 | 269,26 | 79,87 | 118,41 |

### Consumo de Energía

| Tipo de Energía | Métrica | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Consumo Dentro de la Organización | | | | | |
| Consumo de Combustible de Fuentes no Renovables | GJ | 4.358.865 | 4.334.316 | 4.503.011 | 4.758.015 |
| Consumo de Combustible de Fuentes Renovables | GJ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo de Energía Eléctrica | GJ | 2.082.022 | 2.156.219 | 2.124.364 | 2.282.711 |
| Consumo Energético Fuera de la Organización | | | | | |
| Diésel | GJ | 722.712 | 770.715 | 855.491 | 883.690 |
| Gasolina | GJ | 0,04 | 0,03 | 0,04 | 443 |
| **Energía Total Consumida (dentro y fuera)** | **GJ** | **7.163.599** | **7.261.250** | **7.482.866** | **7.924.859** |
| % de Energía que proviene de la Red Eléctrica | % | 29,1% | 29,7% | 28,4% | 28,8% |
| % de Energía que proviene de Fuentes Renovables | % | 0% | 0% | 0% | 0% |

Nota: Las cifras de energía son diferentes a las presentadas en la Memoria Anual 2023 dado que fueron actualizadas tras una verificación externa.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 302-4

# Iniciativas de Gestión Energética

## Campamento Sostenible

En el 2023 comenzó el funcionamiento oficial del nuevo parque de estacionamientos fotovoltaicos en las instalaciones del Campamento Andino de Salar de Atacama.

El proyecto fue concebido a mediados del 2022, el cual se relaciona con la instalación de 180 paneles solares en los 30 estacionamientos para camionetas ubicados en Campamento Andino, los cuales permiten reducir 3.050 toneladas de $CO_2$ al año.

Cada uno de estos paneles fotovoltaicos generan 540 watts de energía, es decir, alrededor de 20,5 megavatios al mes o 245 megavatios al año; y lo más relevante en materia de sostenibilidad, es su gran reducción en la huella de $CO_2$, ya que por cada 1 kilowatts hora generado, dejamos de producir 63 gramos de dióxido de carbono. Lo cual es posible generar energía limpia a 10 pabellones de Andino, es decir, 100 habitaciones de dichas dependencias funcionan gracias al poder del sol.

Respecto a su funcionamiento, la energía producida por los paneles solares llega a un tablero ubicado a un costado de los estacionamientos, el cual posteriormente viaja a una central denominada Solar Power Bank, sistema de almacenamiento de alta tecnología que distribuye la energía.

### Premio "Pionero en Energía"

Un importante reconocimiento fue otorgado a SQM en materia de sostenibilidad y responsabilidad ambiental en los Green Achievement Award 2023. Se recibió el "Premio Compañía Minera Pionera en Energía", otorgado por representantes de Huawei Latinoamérica y Vostock Capital UK. El evento buscó reconocer aquellas prácticas inspiradoras en diversas categorías relacionadas con la minería y la sostenibilidad.

El galardón fue obtenido por la División Litio, donde existe un firme compromiso por cumplir la meta de utilizar el 100% de energías renovables en sus operaciones. Esto permite que la Compañía siga siendo un referente y líder en la transformación hacia las energías verdes en la industria del litio, adoptando energía solar y almacenamiento sostenible.

El logro obtenido por nuestra Compañía estuvo de acuerdo con las siguientes claves y cualidades que lo hicieron posible:

- Liderazgo en sostenibilidad
- Incentivo para la innovación
- Mejora de la Imagen Corporativa
- Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Impulso a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
- Ejemplo para la Industria.

En resumen, el Energy Pioneer Award no solo reconoce los logros actuales en términos de sostenibilidad y uso de energías renovables, sino que también fomenta un cambio más amplio hacia prácticas responsables y sostenibles en la industria minera y más allá.

# 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. Para la producción de cloruro de potasio, carbonato de litio y sulfato de potasio, la principal materia prima 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, 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$47.025 en 2023, MUS$44.180 en 2022 y MUS$31.127 en 2021. 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. Más detalle de los desembolsos por gastos e inversiones ambientales, revisar Nota 27 Medio Ambiente de los Estados Financieros Consolidados de SQM S.A.

**Estados Financieros SQM S.A. Consolidados 2023**

## Inversión y Gasto Medioambiental (miles de US$)

| Inversiones/Gastos Ambientales | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| Evaluaciones ambientales | 835 | 1.852 | 7.516 | 29.225 | 5.622 |
| Sustentabilidad, seguimiento ambiental y medidas de mitigación | 6.757 | 7.566 | 8.139 | 8.169 | 4.582 |
| Mejoras en condiciones ambientales/ higiénicas/ sanitarias | 5.452 | 3.684 | 9.813 | 717 | 17.944 |
| Manejo de residuos domésticos e Industriales | 3.836 | 5.605 | 5.107 | 5.612 | 656 |
| Manejo de sustancias peligrosas | 183 | 255 | 552 | 457 | 335 |
| Otros | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.886 |
| **Gasto Total** | **17.063** | **18.962** | **31.127** | **44.180** | **47.025** |

# Junto a las Comunidades



# Junto a las Comunidades

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 y que con los años se ha potenciado como prestador de servicios a la minería, y hoy está trabajando para convertirse en un enclave turístico.



# Comunidades

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-2

En este 2023, SQM continuó trabajando en la comuna de Huara en la Región de Tarapacá, asociada a nuestro proyecto de planta de yodo y sales ricas en nitratos, Orcoma, que continua en su fase pre-constructiva. En esta localidad trabajamos de forma anticipada con las comunidades: Huara, poblado principal de la comuna; Bajo Soga, Colonos Rurales, comunidades agrícolas; y Pisagua, que es una caleta con desarrollo de pesca artesanal.

El trabajo realizado en la comuna de Huara se ha mantenido durante el presente 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.

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.

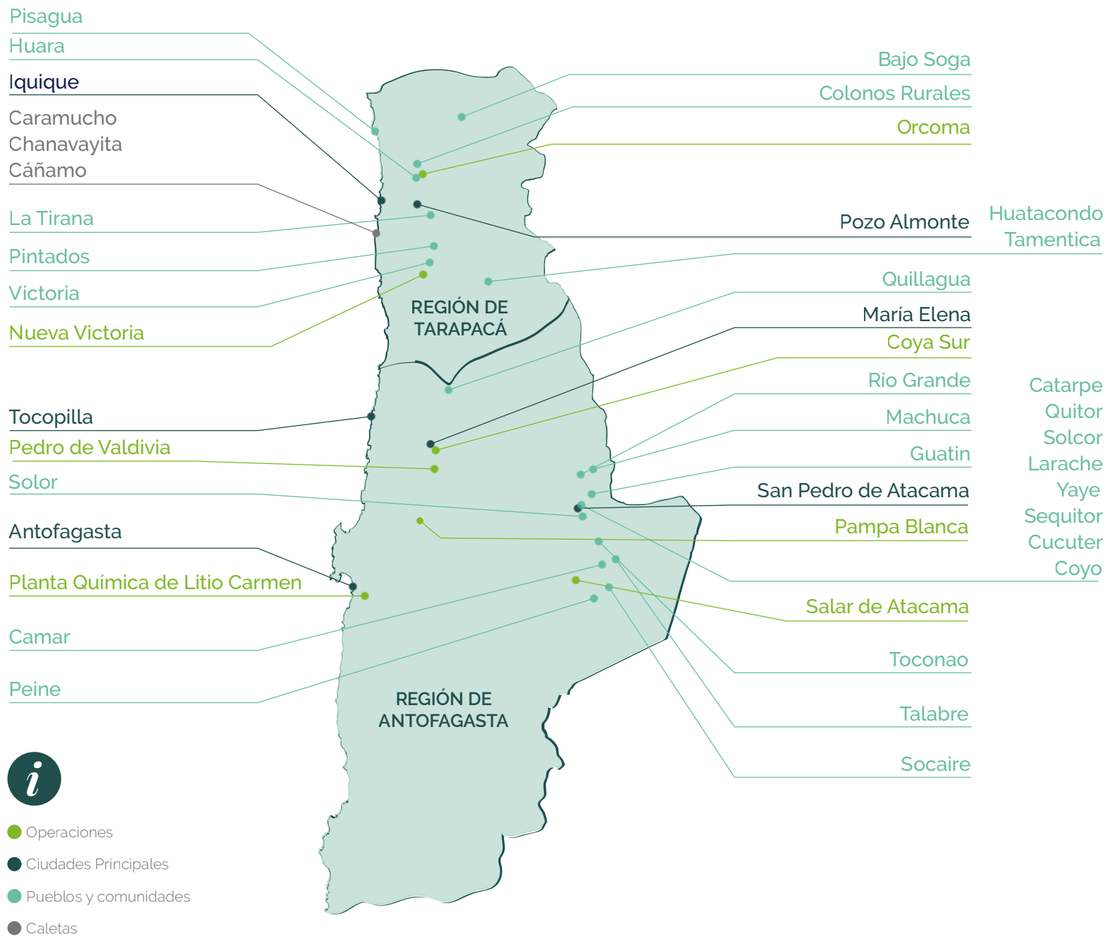
Debemos precisar que, en la Región de Tarapacá, predominan las comunidades y asociaciones de las etnias Aymara y Quechua en espacios cercanos a nuestras operaciones.

En la Región de Antofagasta, desde hace algunos meses estamos operando en Pampa Blanca, una antigua faena de SQM de yodo y nitratos, ubicada en la comuna de Sierra Gorda. En este contexto, iniciamos un relacionamiento con las comunidades de las localidades de Baquedano y Sierra Gorda, ambos enclaves se caracterizan por prestar servicios a la minería y están trabajando para generar un polo de desarrollo de turismo astronómico y patrimonial salitrero.

La operación de SQM situada en Salar de Atacama, comuna de San Pedro de Atacama, convive territorialmente con comunidades indígenas, siendo 5 las más cercanas 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 y 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

### Nueva Victoria

**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**
**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**

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**
**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 obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

# Región de Antofagasta

## Puerto de Tocopilla/ María Elena/ Coya Sur/ Salar de Atacama/ Planta Química de Litio

**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**

## Puerto Tocopilla

**TOCOPILLA**
**URCO**

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**

## Pampa Blanca

**SIERRA GORDA**
**BAQUEDANO**

Comuna:

- Población: **10.186**
- Viviendas: **570**
- Hombres: **8.662**
- Mujeres: **1.524**

### Población

- Densidad de población **0,79**
- Índice de masculinidad **568,4**
- Edad promedio **38,0**
- Pueblos originarios **14%**

### Educación

- Escolaridad jefe hogar **10,5**
- Asistencia ed. escolar **96%**
- Asistencia a preescolar **90%**
- Asistencia a ed. media **84%**
- Ingreso a ed. superior **42%**
- Ed. superior terminada **79%**
- Esc. p. originarios **12,5**

## 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**

## Región de Antofagasta

### Salar de Atacama

| | | | |
|---|---|---|---|
| **SAN PEDRO DE ATACAMA** | **SOCAIRE** | **SEQUITOR** | **SOLCOR** |
| **RÍO GRANDE** | **PEINE** | **CUCUTER** | **PUNA DE TOCOL** |
| **SOLOR** | **MACHUCA** | **COYO** | **ALIS** |
| **TOCONAO** | **CATARPE** | **GUATIN** | **CELESTE** |
| **TALABRE** | **QUITOR** | **TULOR** | **PUQUES** |
| **CAMAR** | **LARACHE** | **BETER** | |
| | **YAYE** | **RIO VILAMA** | |

**Capital Provincia de Tocopilla, 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**

Nota: Datos demográficos obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3

# SQM en el Territorio

SQM lleva a cabo su trabajo en cumplimiento con los compromisos establecidos en su Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, asegurando el desarrollo sostenible de su negocio. La empresa mantiene una relación cercana y activa con las comunidades dentro del área de influencia de sus instalaciones, participando en su desarrollo y fomentando la comunicación abierta, permanente y transparente. A través de programas e iniciativas participativas, se fomenta el acuerdo mutuo y se trabaja hacia objetivos comunes.

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.

# Estrategia de Gestión Comunitaria

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3

## SQM busca generar valor social compartido con las comunidades ubicadas en las zonas donde desarrolla sus proyectos.

Siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y el Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales, SQM promueve el desarrollo local sostenible y respeta la autonomía de las comunidades. Este compromiso se refleja en un proceso continuo de participación y diálogo, que busca lograr acuerdos de beneficio mutuo y la creación de planes y programas comunitarios en áreas prioritarias como educación, salud, inclusión social, emprendimiento, patrimonio histórico y desarrollo sostenible.

Además, SQM promueve la generación conjunta de diagnósticos informados sobre posibles impactos de sus proyectos y proporciona información de forma continua y transparente. Esto incluye fomentar la participación y consulta, especialmente en el caso de comunidades indígenas, en línea con los principios del Convenio N°169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas.

En consecuencia, SQM se compromete a actuar de manera respetuosa y responsable, promoviendo el bienestar y el desarrollo sostenible de las comunidades con las que interactúa, comprometiéndonos a:

**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, 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.

**Respetar la autonomía y valores tradicionales de las comunidades** en donde se desarrollan nuestras operaciones.

**Implementar canales de comunicación que permitan un permanente diálogo con la comunidad,** así como desarrollar mecanismos efectivos de debida diligencia en derechos humanos.

**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.

Nuestra gestión se desarrolla basado en dos enfoques principales:

- Comunidades indígenas
- Ciudadanía y fomento local

# Comunidades Indígenas

SQM lleva a cabo proyectos en áreas con una notable presencia de comunidades indígenas y se rige por estándares internacionales como el Convenio N°169 de la OIT, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas. Su política de relacionamiento con las comunidades indígenas se basa en los principios de buena fe, participación, respeto a su cultura y autonomía, y en la búsqueda de valor compartido, siguiendo las mejores prácticas en la industria minera.

**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

SQM reconoce la importancia de su presencia para las comunidades y se compromete a mantener un buen relacionamiento comunitario adaptado a las necesidades y particularidades de cada territorio. Entendemos nuestro papel estratégico en algunas áreas donde operamos y asumimos la responsabilidad de brindar apoyo estructural, afrontando este desafío a diario en beneficio de los habitantes de esas localidades.



# Ejes de Acción Comunitaria

Con base en nuestra experiencia en el trabajo con comunidades y en respuesta a las necesidades de los territorios donde operamos, hemos establecido cuatro pilares para nuestros Programas de Valor Social Compartido.

## Pilares de Trabajo




Centrarnos en estos ejes nos ha permitido fortalecer nuestro trabajo y adquirir experiencia para llevar a cabo iniciativas a largo plazo, brindando herramientas a las comunidades para que impulsen su propio desarrollo y co-construyendo programas de desarrollo social de manera colaborativa. Este enfoque de trabajo es significativo para nuestras comunidades.

### Desarrollo Social

Hemos realizado un destacado trabajo con agricultores, promoviendo proyectos agrícolas que integran tecnología e innovación, mientras preservan su legado cultural según la localidad. Además, hemos impulsado proyectos de apoyo al emprendimiento y negocios en áreas urbanas, ofreciendo capacitación y acceso a fondos. En los últimos dos años, se ha fortalecido esta última línea con resultados notables.

### Educación y Cultura

SQM ha desarrollado programas educativos que no son atendidos por el sistema público, especialmente en escuelas alejadas de los centros urbanos o con modalidad multidocente. Estos programas buscan mejorar la calidad de la educación mediante la integración de tecnología, robótica y técnicas de aprendizaje basado en experiencia, ofreciendo recursos y oportunidades innovadoras para los estudiantes.

### Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades

La línea de trabajo surgió por solicitud de las comunidades que buscaban apoyo para proyectos deportivos o de bienestar según sus propias necesidades. SQM complementó estos esfuerzos respaldando instituciones que promueven deportes inclusivos, como el fútbol femenino e iniciativas de inclusión para personas con discapacidad. Además, se ha brindado apoyo a programas de salud, incluyendo atención dental en clínicas móviles y operativos médicos especializados, así como la entrega de insumos y apoyo de profesionales, especialmente durante la pandemia y en áreas remotas con necesidades de acceso a la salud.

### 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.

# Mesas de Trabajo y Relacionamiento con Comunidades e Instancias de Coordinación Multisectorial

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

A lo largo de los años, SQM ha confirmado que las mesas de trabajo son la mejor instancia para el diálogo con las comunidades. Estas mesas tienen dinámicas propias según el territorio y los temas tratados, pero comparten la característica de contar con la aprobación de las comunidades para su conformación.

En estas mesas participan representantes de diversas entidades y agrupaciones, como sindicatos y asociaciones, validados por sus bases. También pueden incluir expertos asesores comunitarios. Las mesas se reúnen periódicamente y firman acuerdos de entendimiento, convenios de trabajo o estatutos de funcionamiento según cada realidad, para guiar las acciones conjuntas entre comunidades y empresas.

## Mesas Vigentes

Presentadas por Comuna de Norte a Sur






# Mesas de Trabajo y Relacionamiento con Comunidades e Instancias de Coordinación Multisectorial

## 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

## San Pedro 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

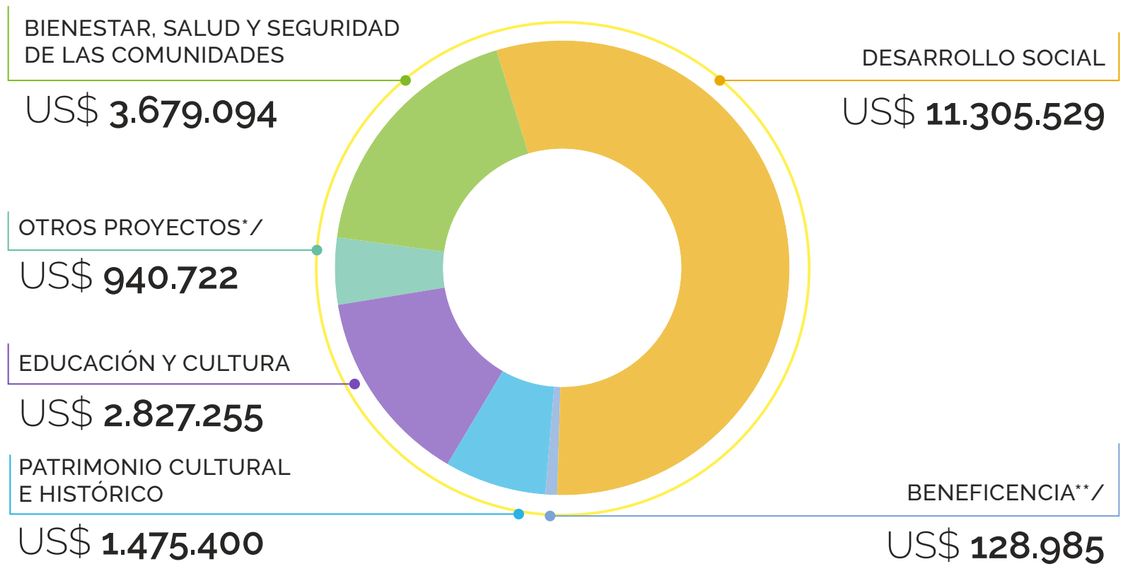


# Inversión Comunitaria

O 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.

## Inversión Comunitaria 2023




*/ Otros Proyectos, aportes a las comunidades según las necesidades de cada territorio, que no están comprendidas dentro de las líneas de trabajo comunitario establecidas por la compañía.

**/ Beneficencia, corresponde a donaciones a obras sociales, que realiza la compañía.

US$
**20.356.985**
Inversión Total Comunitaria 2023

El monto presentado no incluye los costos de administración de SQM para el trabajo y desarrollo de proyectos comunitarios que asciende a US$ 5.659.605 para el 2023.

En el 2023 se repartieron **US$ 15.697.480** por aportes comprometidos en convenios con comunidades y mesas de trabajos.

Los aportes voluntarios y programas de valor social compartido ejecutados en la Comuna de San Pedro de Atacama durante el 2023 alcanzan los **US$ 21.886.111.**

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3

## Evaluación de la Gestión

SQM evalúa ambientalmente todas sus operaciones y proyectos de ampliación según los requerimientos de la normativa vigente, midiendo el impacto de sus actividades en las localidades vecinas. La empresa lleva a cabo consultas ciudadanas e indígenas, y acercamientos a la comunidad con personal propio, marcando la diferencia en sus Programas de Responsabilidad Social y generando lazos permanentes sin recurrir a empresas externas.

SQM utiliza el software M-Risk para gestionar las relaciones con la comunidad y sistematizar la evidencia y control de la gestión con los vecinos. Anualmente, evalúa sus programas e impactos a través de estudios de percepción y valoración, como la Encuesta de Percepción e Imagen SQM Región de Tarapacá y Antofagasta, realizada entre octubre y septiembre 2023 por la empresa Feedback.

En el proceso de certificación bajo el estándar de minería responsable IRMA, las comunidades indígenas fueron entrevistadas para obtener su percepción sobre la gestión de SQM.

## 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 2023 entregamos US$ 169 millones correspondiente al aporte 2022 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% | 0,2% | 0,1% | 0,1% |
|---|---|---|---|
| Gobierno Regional de Antofagasta | Municipalidad de San Pedro de Atacama | Municipalidad de María Elena | 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$3,4 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 aún, a la espera de indicación de la forma y distribución por parte de CORFO.

- US$64,2 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 período 2018, 2019 y 2020. Los aportes del 2021 en adelante están a la espera de indicación de CORFO por Resolución de Corte.
- US$74,2 millones para el Centro de Tecnologías Limpias (I+D) de Antofagasta, correspondiente a los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y primer trimestre del 2023.



# Programas de Valor de Social Compartido

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

## Cuidado y Uso Eficiente del Agua

En los últimos años, hemos priorizado proyectos que promueven el cuidado y uso eficiente del agua en las comunidades cercanas a nuestras operaciones en zonas desérticas. En 2008, iniciamos el Programa Atacama Tierra Fértil para impulsar iniciativas agro-productivas en el desierto más árido del mundo en el Norte de Chile.

Como el mayor productor mundial de fertilizantes que optimizan el uso del agua, trabajamos con expertos agrónomos para asesorar a nuestros clientes. Esta experiencia se ha aplicado en proyectos comunitarios en numerosas localidades, incluyendo La Tirana, Bajo Soga, Colonia de Pintados, Iquique, Quillagua, San Pedro de Atacama, Toconao, Talabre, Socaire, Soncor, Catarpe, Río Grande, Cucuter, Alto Jama, entre otras.

Atacama Tierra Fértil proporciona asesoría técnica y colaboración a los agricultores para mejorar la producción, implementando innovaciones para reducir el consumo de agua y energía, mejorar los cultivos y la comercialización de productos con valor agregado o de alta calidad. Respetamos las prácticas ancestrales de los pueblos Aymara, Quechua y Atacameño presentes en nuestras áreas de operación.

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.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Cuidado y Uso Eficiente del Agua". Más detalle de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



**POZO ALMONTE**

## Desarrollo Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal

Se estableció una unidad productiva de 30 hectáreas para el cultivo de alfalfa al interior de la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, cuya producción se utiliza como complemento alimenticio para el ganado local. Este proyecto es una alianza 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 subterráneo. En el 2023 se realizó la primera cosecha de 10 hectáreas, la cual produjo 10.907 fardos de alfalfa de 30 kilos cada uno, beneficiando a 19 familias y más de 5.000 cabezas de ganado.

También se entregaron maquinarias agrícolas para la cosecha, incluyendo un tractor, una cegadora, una enfardadora, una hiladora, un carro de arrastre y una fumigadora, además de 20 toneladas de alimentos para el ganado de los asociados.

Actualmente se trabaja en la instalación de las matrices y el 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.

### Reconocimiento Conecta 2023 Pacto Global

En el marco de su compromiso constante con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Pacto Global Chile de las Naciones Unidas, hizo entrega de los Reconocimientos Empresariales Conecta 2023. El programa "Desarrollo Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal" obtuvo el segundo lugar en la categoría "Personas".

## Sistema Energético en La Tirana

El proyecto se llevó a cabo en el primer semestre de 2023. Los agricultores y ganaderos del sector El Carmelo de La Tirana cuentan con una moderna instalación fotovoltaica que les permite alimentar sistemas trifásicos de bombeos y regadío del Centro Productivo de Alfalfa. Este proyecto fue desarrollado por la empresa Antü, ganadores de "Más Litio Menos Huella" de SQM. La instalación fotovoltaica On Grid de 40 kWp de potencia, compuesta por 74 paneles de 540 w, permitirá ahorrar cerca de 800 mil pesos mensuales en costos de energía eléctrica. Además, el Centro Productivo de Alfalfa es una iniciativa desarrollada por sus propios usuarios y el acompañamiento constante de ingenieros agrónomos del programa Atacama Tierra Fértil de SQM.



## Fomentando la Agricultura en Colonia de Pintados – Pozo Almonte

Se ha colaborado con los agricultores de la Colonia Agrícola de Pintados y las organizaciones Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová y Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto. El trabajo se ha centrado en promover buenas prácticas agrícolas con asesores profesionales de SQM, mejorando la estructura del suelo con arena y lavado para la recuperación agrícola. Se han implementado riegos tecnificados para el ahorro de agua, entregado equipos agrícolas, semillas y plantas, además de un programa de nutrición vegetal supervisado, con la administración financiera a cargo de Fundación La Semilla.

Se ha introducido el uso de compost, elaborado con chips de pallet, con capacitación previa y la entrega de 15 camiones de chip para su aplicación en suelos. Se han proporcionado cortinas cortavientos para proteger los cultivos del viento, mejorando la producción.

Además, se han donado paneles fotovoltaicos a la Asociación Indígena Juventud del Desierto para optimizar el proceso de extracción de agua y reducir costos. En 2023, se realizó el mantenimiento de los caminos agrícolas mejorados con bischofita controlando el polvo en suspensión que afecta a los cultivos y la calidad de vida de los campesinos.

## POZO ALMONTE

### Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario Pozo Almonte

El Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario en Pozo Almonte, Región de Tarapacá, inaugurado en 2019, abarca más de 1.150 m² en el camping "Los Pinos". Ofrece instalaciones para cultivo hidropónico y quesería con resolución sanitaria, incluyendo un camión frigorífico. Se cultiva lechuga hidropónica, morrón, ajíes, acelga, flores, albahaca y berros, con énfasis en optimizar el uso del agua en condiciones climáticas extremas. Capacita a productores en técnicas de cultivo hidropónico y quesería.

En el 2023, el centro recibió 335 visitas y se cultivaron 16.567 lechugas hidropónicas las cuales son donadas a organizaciones sin fines de lucro. Dos agricultores produjeron quesos de cabra con resolución sanitaria. También se realizó el curso "Subproductos de Leche de Cabra" para fortalecer la economía circular local.

### Prácticas Profesionales de Alumnos y Alumnas

En la época estival de 2023, el Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario recibió a alumnos del Liceo Padre Alberto Hurtado de Pica, 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.

### Reconocimiento Conecta 2023 Pacto Global

En el marco de su compromiso constante con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Pacto Global Chile de las Naciones Unidas, hizo entrega de los Reconocimientos Empresariales Conecta 2023. El programa "Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario de Pozo Almonte" obtuvo el segundo lugar en la categoría "Alianzas" y el primer lugar en la categoría "Interconexión ODS".

### Equipo de Generación de Nanoburbujas

En 2023, se introdujo un equipo de generación de nanoburbujas de ozono y oxígeno en el invernadero del Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario para mejorar la oxigenación de la solución nutritiva y controlar enfermedades en los cultivos de raíz flotante. Se observó un aumento en el crecimiento de las lechugas tratadas con estas nanoburbujas. Se planea extender este tratamiento a otros cultivos para mejorar la producción general del invernadero.



## QUILLAGUA

### Gestionando el Uso de Agua en Quillagua

En 2021, se inauguró un tranque con capacidad para almacenar 30 millones de litros de agua, garantizando el consumo humano, agrícola y ganadero, el cual aumentó su capacidad a 40 mil m³ en los años siguientes. En el 2023, se realizó la limpieza del mismo, donde se limpiaron más de 3.500 metros de canales de riego del valle de Quillagua y se reparó la aducción del área del canal 1 sobre el río Loa.

La comunidad de Quillagua utiliza de 25 mil a 30 mil m³ diarios de agua, que es entregada a través de la red domiciliaria. El agua del río Loa es acumulada en el tranque, luego llega a la planta de tratamiento, que cuenta con 3 estanques de 40 mil m³, siendo tratadas diariamente 30 mil m³ de agua.

SQM tiene un convenio suscrito con la Comunidad Aymara de Quillagua, que considera un aporte al Agua Potable Rural de Quillagua, e incluye una camioneta para facilitar el desplazamiento para la gestión de la planta de agua potable, para realizar visitas a terreno y reparación.

También, se realizó la instalación de un tendido eléctrico desde el pueblo hasta la parcela 74, entregada en comodato a la cooperativa hidropónica de Quillagua.

En el segundo semestre del 2023 finalizó la construcción de una planta de desalinización y mejoramiento de la calidad de agua de riego del Río Loa para abastecer a la cooperativa hidropónica y a los agricultores de Quillagua. Se espera su puesta en marcha en los primeros meses del 2024.

### Hidroponía en Quillagua

Se ha mantenido la operación del invernadero de hidroponía en Quillagua, con apoyo constante de agrónomos de SQM. El invernadero utiliza un sistema NFT para cultivar lechugas y hortalizas sin suelo, como morrones, ajíes, cilantro, perejil, entre otros.

Además, se reciben visitas de niños y niñas del pueblo de Quillagua para aprender sobre el sistema de manera didáctica, así como intercambios de conocimientos. También visitan el invernadero los niños del jardín Camaroncito de Quillagua, delegaciones de Pozo Almonte, delegación de mujeres de María Elena, estudiantes de la Escuela Ignacio Carrera Pinto y grupos de trabajadores de SQM Santiago.

## TOCOPILLA

### Hidroponía en Caleta Urco

Durante 2023, colaboramos con la Junta de Vecinos de Caleta Urco para establecer su propia producción hidropónica. Promovimos buenas prácticas agrícolas con asesoramiento profesional de SQM, enfocándonos en el cultivo de hortalizas en un sistema hidropónico bajo un invernadero. Se implementaron cultivos con alta eficiencia hídrica, proporcionando semillas, plantas, fertilizantes, agua y agroquímicos, junto con un programa de nutrición vegetal supervisado.

## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Gestión Hídrica

El proyecto de Gestión Hídrica en San Pedro de Atacama tiene como objetivo promover el uso eficiente de los recursos hídricos y garantizar la equidad social mediante el acceso al agua potable. Se logra a través de la implementación de obras de riego rural para pequeños agricultores y la distribución de agua potable en situaciones de emergencia a comunidades que lo soliciten.

En colaboración con la comunidad de Socaire, se instaló un contenedor de agua potable, mediante un contrato con una empresa certificada, el cual quedó operativo en el segundo semestre de este año. También se está trabajando en la construcción de un nuevo estanque de riego para cultivos en Socaire. Se planea complementar estas acciones con capacitación en riego agrícola y uso eficiente del agua.

### Apoyo a Asociación de Regantes y Agricultores de Soncor

En Soncor, una quebrada conocida por sus cultivos de alfalfa, maíz y frutales como granada, membrillo, uva e higuera, 30 familias continúan la agricultura tras las lluvias estivales de 2019 que afectaron la región. Con un plan de desarrollo liderado por la comunidad y respaldado por el programa agrícola Atacama Tierra Fértil (ATF) de SQM, se fortalece la actividad agrícola en tres áreas: mejoramiento de canales, introducción de nuevos cultivos y mejora de la conectividad vial.

Se inició el apoyo con la plantación en 6 predios con quinoa, maíz y alfalfa, con el respaldo técnico de SQM. Además, se construyó un nuevo sistema de cañerías para captar agua de la quebrada y distribuirla a los distintos predios, garantizando el riego y revitalizando la agricultura en la zona.

Se ejecutó la instalación de cañerías en el sector más alto del canal para llevar el agua a los terrenos, optimizando así el trabajo agrícola. Además, se apoyó el mejoramiento de caminos habilitando una ruta de acceso de 408 metros en el sector Alto de Soncor, lo que mejoró la conectividad y seguridad.

En el 2023, se inició la construcción del primer estanque de riego con una capacidad de casi 2.000 m³ para la asociación, el cual fue inaugurado en septiembre del mismo año, beneficiando a los agricultores y regantes de la zona al proporcionar un recurso vital para el riego y la agricultura en la región.

## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Programa de Cultivo sin Suelo

Socaire, ubicado a 86 km al sur de San Pedro de Atacama, destaca por su ganadería, cultivos en terrazas y producción de haba y papa morada. El proyecto "Hidroponía Socaire" fue creado para garantizar el suministro de alimentos frescos durante todo el año, con baja presencia de plagas, utilizando la técnica de lechugas hidropónicas bajo invernadero. Éstas se comercializan en Peine, Toconao y San Pedro de Atacama.

En 2023, el proyecto continuó con una producción mensual de 3.000 lechugas y la implementación de módulos de forraje hidropónico verde para apoyar la ganadería. Se redujo el consumo eléctrico en 50% mediante la instalación de un nuevo sistema de oxigenación en las piscinas de cultivo, manteniendo la sostenibilidad y reduciendo costos.

Se iniciaron los trabajos para habilitar el sistema de agua potable y alcantarillado, proyecto aprobado por el servicio de salud para obtener la resolución sanitaria primaria. Además, se llevaron a cabo obras de mantenimiento y reparación de la infraestructura del invernadero, cumpliendo con las regulaciones de salud para tramitar la resolución sanitaria secundaria.



### Construcción de Pozo de Agua Cruda - Comité de Agua Potable Rural de San Pedro de Atacama, CAPRA

Como parte del desarrollo social y el crecimiento de San Pedro de Atacama, el tema del agua es prioritario para los habitantes. SQM se compromete a ser parte de la solución y apoya la gestión del Comité de Agua Potable Rural de la comuna.

En 2023, financiamos y ejecutamos la construcción de un pozo de agua cruda con el equipo de Hidrogeología de Operaciones Salar, proporcionando un caudal aproximado de 32 l/s. Esto permitirá al Comité mantener un flujo constante de agua para su tratamiento y distribución en San Pedro de Atacama. Las obras comenzaron en mayo con un pago a la tierra, con la presencia de autoridades locales, el equipo directivo de CAPRA y personal de SQM.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Cuidado del Medio Ambiente

Valoramos el cuidado de nuestros entornos y vecinos, por lo tanto, evaluamos minuciosamente los posibles impactos ambientales de nuestros procesos.

Nos comprometemos con una gestión responsable de los recursos naturales, implementando medidas de protección y prevención. Buscamos un desarrollo generando valor social compartido que beneficie a las comunidades locales y, al mismo tiempo, que proteja a las personas, la biodiversidad y el entorno.

Nuestros stakeholders, en particular los establecimientos educativos locales, tienen un gran interés en programas que promueven el cuidado de la naturaleza, la creación de áreas verdes, la recuperación de espacios, el reciclaje y la formación de agentes de cambio.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Cuidado del Medio Ambiente". Más detalle de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



## POZO ALMONTE

### Centro de Educación Ambiental en el Tamarugal

El objetivo principal del Centro de Educación Ambiental, CEDAM del Salar de Llamara, es promover la educación ambiental para conservar el patrimonio natural y cultural de Tarapacá.

El Salar de Llamara alberga un relicto de bosque nativo de tamarugo y es el único humedal de la depresión intermedia de esta zona del país con características de interés científico. Se realizan visitas educativas para que los estudiantes conozcan este patrimonio natural.

En el 2023 recibió la visita de la escuela los Algarrobos de Alto Hospicio perteneciente a Coanil, permitiendo que 70 alumnos, profesores y técnicos conozcan más sobre el ecosistema del Salar de Llamara.

## TOCOPILLA

### Programa de Educación Ambiental

Este programa busca formar agentes de cambio a través del desarrollo de núcleos de interés y un Ecobarrio piloto. Concientiza a la comunidad sobre la importancia de cuidar y respetar el entorno, entregando habilidades y competencias para replicar iniciativas ecológicas. Beneficia a 7 establecimientos educacionales en Tocopilla y a la Junta de Vecinos 21 de Mayo.

El programa de educación ambiental es impulsado por SQM y Verdical, también es apoyado por la Ilustre Municipalidad de Tocopilla.

## MARÍA ELENA

### Programa María Elena Sostenible

Iniciativa que promueve un espacio de diálogo metódico y permanente. Aborda temáticas sociales, culturales, patrimoniales, ambientales, deportivas y educacionales. Se busca el desarrollo sostenible y la participación activa de la comunidad.

**Principios del Programa**

**Trabajo Sistémico**
Identificación y articulación de nuevos participantes en diversos niveles del ecosistema. Se activa comunicación asertiva y de acción efectiva.

**Activar Participación**
Encuentros con diversos actores de la comunidad para mantener la cohesión social a través de impulsar procesos recursivos.

**Articulación de Actores**
Acercar metodologías, casos de éxito y personas relevantes que aporten miradas estratégicas e integrales en el trabajo comunitario.

**Generación de Proyectos**
Generación de carpetas de proyectos colaborativos que permitan poner en valor el trabajo colaborativo de las personas y su desarrollo de capacidades.

**Sello de Sostenibilidad**
Situar a MES en diversas plataformas a nivel nacional e internacional para visualizarla como la primera comuna sostenible.

### Malón Pampino

El Malón Pampino es un encuentro que congregó a más de 15 organizaciones sociales, educacionales, ambientales, patrimoniales, culturales y musicales. Se llevó a cabo para conmemorar el primer año de vida del programa María Elena Sostenible (MES).

En este evento, se celebró una verdadera fiesta en la que cerca de 700 vecinos y vecinas de todas las edades participaron. Además de poner en valor el tejido social y comunitario de María Elena, el Malón Pampino incluyó un conversatorio para que la comunidad conociera de primera fuente los avances del programa MES.

Según el avance en la gestión de los principios de María Elena Sostenible, varias organizaciones, principalmente de educación, se han sumado el programa en el 2023. Se han generado diferentes vinculaciones y encuentros con distintos actores, ejecución de reuniones de las comisiones de trabajo y actividades que las mismas comisiones desarrollaron durante el año, el posicionamiento de MES en distintos encuentros de sostenibilidad (participación en el Sustainable Mining 2023, en el premio AVONI y premio ASIQUIM).

### Premio ASIQUIM

En la celebración del Día de Responsible Care 2023, iniciativa global promovida en Chile por la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM A.G.), el programa María Elena Sostenible (MES) fue galardonada en la categoría "Relaciones Comunitarias". Entre los atributos destacables es su innovación social, potenciar la asociatividad y participación ciudadana de todos los actores del entorno en pos de la co-construcción de un mejor futuro para la localidad y sus vecinos.

**MARÍA ELENA - QUILLAGUA**

## Programa de Reciclaje

En el 2023, se llevó a cabo un programa de reciclaje en María Elena y Quillagua en colaboración con la Fundación Mr. Barber para promover la cultura del reciclaje en establecimientos educativos y organizaciones sociales. Este programa incluye talleres educativos y una estructura organizativa para establecer una cultura de reciclaje a largo plazo en la comunidad. Participaron alrededor de 1.057 estudiantes, desde pre-básica hasta el liceo.

### Reciclando desde el Aula y el Hogar

El programa "Reciclando desde el Aula y el Hogar" es una iniciativa educativa que promueve la cultura del reciclaje en escuelas y hogares. Se implementa mediante talleres y la creación de huertos escolares, con el objetivo de fomentar la responsabilidad ambiental y el autocultivo entre los estudiantes. El programa es impulsado por la Fundación Mr. Barber y SQM, y busca inculcar prácticas sostenibles y alimentación saludable a través del reciclaje y la agricultura urbana.

**QUILLAGUA**

## Verano Entretenido en Quillagua

Con una parrilla de actividades deportivas, recreativas y medioambientales para todas las edades, se realizó una nueva versión de "Verano Entretenido", panorama familiar para disfrutar en las vacaciones.

Con la iniciativa se realizaron talleres sobre el cuidado del medio ambiente y operativos de limpieza en el Río Loa. También se ofrecieron actividades deportivas y recreativas para todas las edades, incluyendo nuevos deportes como Airbadminton y Béisbol.

Además, se impartieron talleres de gastronomía y lombricultura, así como un taller de telar orientado al rescate de la cultura Aymara.

El programa concluyó con juegos inflables, juegos de agua y concursos para el disfrute de la comunidad.



**TOCOPILLA – MARÍA ELENA – QUILLAGUA**

## Locos por Reciclar

Locos por Reciclar es un concurso que 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".

Entre octubre y noviembre del 2023 se llevó a cabo la segunda versión del concurso "Locos por Reciclar". En esta nueva versión del concurso de reciclaje, se decidió innovar con la idea de una pasarela fashion R, la cual tuvo un excelente recibimiento por parte de los participantes, quienes con toda su creatividad diseñaron increíbles prendas.

**ANTOFAGASTA – TOCOPILLA**

## Casa Energética

El proyecto tiene como objetivo sensibilizar y educar a la comunidad en el uso de las energías renovables no convencionales (ERNC). También busca contribuir al desarrollo del mercado energético residencial, fomentando una mayor conciencia energética en la comunidad y promoviendo la formación de capital humano.

La Casa Energética se encuentra ubicada en Avenida Angamos intersección con calle Sangra, en Antofagasta. Es un modelo piloto de vivienda basada en los principios de eficiencia energética y sostenibilidad.

El programa contempla diversas charlas programadas, tanto para las personas que van libremente como para quienes agendan visitas guiadas. Además, se realizan talleres en la Casa Energética para promover el autocultivo, autoconsumo y alimentación saludable.

El proyecto "Casa Energética", del programa Suma + Energía, fue impulsado por Corfo Antofagasta a través de los recursos FIC-R del Gobierno Regional y ejecutado por Parque Científico y Tecnológico Antofagasta, y en colaboración con SQM, Mainstream y Enel.

**ANTOFAGASTA**

## Festival por la Fauna Nativa y Biodiversidad Be Green 2023

El Festival por la Fauna Nativa y Biodiversidad Be Green 2023 es un evento que se llevó a cabo en Antofagasta. Fue organizado por Geniale Group y contó con la colaboración de SQM. Tuvo como objetivo generar un espacio para el diálogo y la educación en torno a la fauna y la biodiversidad.

Comenzó con un seminario sobre la preservación de la fauna nativa y la biodiversidad en noviembre del 2023. Se realizaron diversos talleres creativos, dirigidos principalmente a escolares desde Primero a Octavo Básico. Los pequeños participantes tuvieron la oportunidad de aprender sobre fauna nativa a través de distintos talleres programados.

También se realizaron salidas de observación de fauna, donde los escolares pudieron conocer distintas especies a través de estas salidas. También se realizaron seminarios con expertos, investigadores y representantes de la academia y organizaciones, quienes compartieron avances y desafíos relacionados con la fauna y la biodiversidad.

El programa buscó contribuir al conocimiento y valoración de la fauna nativa y la biodiversidad en el territorio, promoviendo buenas prácticas para la preservación de las especies y el medio ambiente.

**SAN PEDRO DE ATACAMA**

## Monitoreos Participativos y Convenios Ambientales con las Comunidades

SQM ha establecido acuerdos con las comunidades para promover la participación en actividades de levantamiento de información, monitoreo y seguimiento de componentes medioambientales vinculados a la operación en Salar de Atacama.

Se establecieron acuerdos de trabajo conjunto mediante los cuales SQM colabora con los recursos para la contratación de personal que represente a la comunidad y garantizar el acompañamiento en las actividades necesarias en materias ambientales. Los acuerdos también contemplaron la realización de estudios técnicos específicos, que son requeridos por las comunidades y que se ejecutan por asesorías definidas y dependientes de las mismas comunidades.

En el 2023, se gestionó un convenio en materia ambiental con la Comunidad de Toconao, el que se firmó en el mes de julio. El convenio tiene por objetivo establecer el funcionamiento regular de una mesa de trabajo para generar un espacio de diálogo y participación que facilite la comunicación entre la comunidad y la compañía en relación a los potenciales efectos ambientales de su operación y el acceso a información ambiental.

### Planes de Emergencia en 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.

A principios del 2023 se llevaron a cabo talleres en Camar, Talabre y Socaire para el desarrollo de los planes de emergencia.

También se trabajó de manera responsable y transparente para garantizar la implementación y actualización de nuestros planes en línea con las mejores prácticas internacionales.



O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Emprendimiento y Desarrollo Social

Como empresa, respaldamos y promovemos programas que capacitan a los residentes de las comunidades para que impulsen iniciativas comerciales según sus deseos y necesidades.

Estos proyectos surgen de mesas de trabajo establecidas con las comunidades, y aquellos relacionados con la agricultura que forman parte del Programa Atacama Tierra Fértil.

Además, trabajamos en el desarrollo de proveedores para fortalecer las economías locales, especialmente en áreas remotas con escasa oferta de bienes y servicios.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Emprendimiento y Desarrollo Social". Más detalle de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



**HUARA**

## Mesa de Trabajo con Agricultores de Bajo Soga

En Bajo Soga, donde la agricultura enfrenta desafíos por la escasez de agua, hemos establecido una mesa de trabajo con 9 organizaciones y 96 agricultores. Proporcionamos asesoría técnica y capacitaciones como parte de los acuerdos alcanzados.

En 2023, se llevaron a cabo 6 cursos de capacitación agrícola sobre fertilización, nutrición vegetal, agroclimatología, riego y manejo integrado de plagas. Además, mejoramos 12,5 kilómetros de caminos internos utilizando bischofita para controlar el polvo y mejorar la calidad de los productos.

A esto suma la entrega de 11 maquinarias para el trabajo agrícola que vienen a completar el compromiso adquirido el 2022.

Para potenciar la comercialización de los productos agrícolas, se proyectó la implementación de un programa y la construcción de un packing en Bajo Soga. Esto permitirá el empaque local de frutas y hortalizas, mejorando el retorno por ventas y consolidando la localidad como un centro agrícola destacado en el Norte Grande.

## Programa Activa Pescadores Artesanales de Pisagua

En 2023, implementamos un programa destinado a apoyar a los sindicatos de pescadores N°1 y N°2 de Pisagua, que se centra en tres áreas principales:

1. **Fondo concursable para la pesca artesanal:** Se estableció un fondo concursable para cada sindicato, con enfoque en la pesca artesanal y la reconversión productiva de sus miembros.
2. **Fondo de renovación de embarcaciones:** Se dispuso de un fondo concursable para cada sindicato, con el propósito de que los socios puedan postular para renovar sus embarcaciones.
3. **Fondo para desarrollar programas productivos para sindicatos:** Se buscó crear un negocio colaborativo que permite a cada sindicato generar recursos para cubrir sus propias necesidades.

## Programa Activa Pisagua

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.

En el 2023 se continuó trabajando junto a los emprendedores y emprendedoras de esta localidad con sus iniciativas sostenibles, con el claro objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias de El Tamarugal.

### Capacitaciones a Emprendedores de Pisagua

El Centro de Negocios Sercotec Tamarugal proporcionó charlas y capacitaciones a los emprendedores de Pisagua sobre formalización, implementación del modelo Canvas y orientación para la postulación al Programa "Plan Activa Pisagua". Estos módulos fueron impartidos por ejecutivos expertos con el objetivo de dotar a los emprendedores de habilidades empresariales y promover el desarrollo económico local.

Los emprendedores fueron guiados en diversas áreas relacionadas con el emprendimiento, con el propósito de impactar positivamente en el desarrollo económico local, incluyendo formalización, aumento de ventas, contratación de personal e inversiones.

La iniciativa buscó contribuir al desarrollo de emprendimientos con alto potencial de crecimiento, fortalecer proveedores locales y promover el trabajo colaborativo en la comunidad mediante el apoyo a iniciativas emprendedoras y comunitarias.

## POZO ALMONTE

### Nuevo Sistema Fotovoltaico – Agricultores de Pintados

La iniciativa forma parte de los compromisos establecidos con las comunidades locales, que incluyen mejoras en caminos, capacitaciones agrícolas y ganaderas, y apoyo continuo al desarrollo regional.

Los agricultores de la Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto, en la Colonia Agrícola de Pintados, recibieron un moderno sistema fotovoltaico lo que les permitirá optimizar y reducir los costos del bombeo de agua. Esta implementación se suma a otros proyectos gestionados por la empresa y el municipio para beneficiar a las familias de la Colonia de Pintados, como el mejoramiento de caminos con bischofita, entre otros.

## IQUIQUE

### Activa Fest 2023

Más de 70 emprendimientos de Iquique y El Tamarugal se reunieron, en la Universidad Arturo Prat de Iquique, durante 4 días para celebrar el Día Nacional del Emprendimiento con la primera versión de Activa Fest. Organizada por SQM, la seremi de Economía Fomento y Turismo, la Municipalidad de Iquique y UNAP, la feria buscó promover el desarrollo emprendedor regional mediante una gran vitrina comercial.

Durante la inauguración, se firmó un compromiso de colaboración entre SQM y varias universidades, incluyendo la UTA, UNAP, Santo Tomás e INACAP, para potenciar el ecosistema de innovación y emprendimiento en la región.

Activa Fest, con el apoyo de diversas entidades, contó con exposiciones, talleres, charlas y shows infantiles. Sus objetivos incluyeron fortalecer las competencias emprendedoras, posicionar la feria como plataforma de visibilidad y valor para los emprendimientos regionales, y potenciar a los emprendedores mediante redes, clientes e inversionistas.

### Congreso Agronómico de Chile

El 72° Congreso Agronómico de Chile, organizado por la Universidad Arturo Prat (UNAP) y la Sociedad Agronómica de Chile con el apoyo de la Seremi de Agricultura de Tarapacá y auspiciado por SQM, se llevó a cabo en Iquique. El evento contó con la participación de 40 productores y emprendedores, 90 expositores, 107 ponencias y más de 1.000 personas de la región.

Durante tres días, se realizaron exposiciones y charlas magistrales, abordando temas como la investigación sobre el yodo como nuevo nutriente agrícola y perspectivas de la agricultura en sostenibilidad, seguridad alimentaria y producción.

Además, se promocionó un Mercado Agrícola para las familias iquiqueñas, exhibiendo productos como melones de Bajo Soga, mantas de lana de alpaca de Colchane y miel de La Huayca. Se llevaron a cabo actividades para delegaciones escolares, talleres de lombricultura y compostaje, preparación de snacks saludables, y exposiciones con agricultores y emprendedores del Tamarugal, así como demostraciones de cocina en vivo.

Se organizó una gira técnica por la provincia del Tamarugal, donde los profesionales visitaron el Centro Productivo de Alfalfa, el Centro de Investigación y Desarrollo Agrícola y Ganadero en La Tirana, y el Centro Experimental Canchones de la UNAP.

### 2° Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario

El Segundo Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario de la Región de Tarapacá, liderado por SQM en colaboración con el municipio de Pozo Almonte y la Seremi de Agricultura, se llevó a cabo en La Tirana.

Se abordaron temas como la producción de arándanos en el desierto, compostaje, economía circular en la agricultura y el papel innovador del yodo como nutriente agrícola. Destacados expositores nacionales compartieron sus conocimientos en el evento, que también incluyó una feria campesina con productos locales y visitas guiadas al Centro de Investigación e Innovación de La Tirana. Más de 200 asistentes de diversas comunas de la región participaron en el encuentro.

## QUILLAGUA

### Comunidad Aymara de Quillagua

Somos parte de la mesa de diálogo con la Comunidad Aymara de Quillagua, donde realizamos en este 2023 los siguientes aportes:

**Turismo: Difusión e Información Turística**

- Instalación señalética acceso Puquios.
- Recambio 25 señaléticas sitios turísticos.
- Página web.
- Instalación de 2 señaléticas mapa.
- Capacitación de RRHH.

**Centro Recreativo Quillagua**

- Diseño / tramitación.
- Aporte construcción.
- Cabañas y otras instalaciones.

**Fomento Productivo**

- Cierre Montes de Oro.
- Limpieza canales.
- Apoyo Chug Chug.
- Fondo concursable pequeñas iniciativas de turismo.
- Preparación y tramitación de proyectos Plan de Vida.

### Saberes y Sabores en Quillagua

En Quillagua se lanzó el programa "Saberes y Sabores de Nuestra Tierra" para rescatar y difundir el arte culinario ancestral del pueblo Aymara. La iniciativa destaca el valor del patrimonio gastronómico local, reviviendo tradiciones y celebraciones transmitidas de generación en generación a través de exquisitas preparaciones y platos típicos. En 2022 se diseñó un restaurante para la agrupación y, durante 2023, se gestionó la solicitud de permisos sanitarios y otros para su construcción.

Se espera que, dentro del primer semestre del 2024, tener la aprobación de la solicitud del IFC por parte del MINVU.

## POZO ALMONTE – QUILLAGUA – MARÍA ELENA – TOCOPILLA

### El Puerto Cowork, Impulsando el Desarrollo Local

SQM continúa apoyando a "El Puerto Cowork," una iniciativa llevada a cabo por la Fundación Factor de Cambio que promueve el desarrollo de emprendedores y empresarios. Este espacio les brinda la oportunidad de perfeccionar sus habilidades, mejorar sus competencias y potenciar sus negocios, fortaleciendo así la economía y productividad de las localidades de Tocopilla y María Elena, donde se ubican sus instalaciones.

- Lanzamiento de ADN Sostenible que ofreció continuidad a los esfuerzos de los finalistas de los Desafíos de Sostenibilidad, proporcionando talleres y asesorías impartidas por expertos en emprendimiento, medioambiente y economía circular.
- SQM y Fundación Factor de Cambio organizaron un showroom por el Día de la Madre y otro navideño en El Puerto Cowork, para apoyar a emprendedores y emprendedoras locales. Estas iniciativas ofrecieron a los emprendedores y emprendedoras la oportunidad de mostrar sus productos y servicios, facilitando la comercialización y el acercamiento a potenciales clientes durante momentos clave como el Día de la Madre y la temporada navideña.
- Se llevó a cabo la jornada "Compartiendo experiencias con ganadores de fondos de financiamiento" en El Puerto Cowork, en colaboración con Fundación Factor de Cambio y SQM. Durante el evento, se destacaron las labores de 10 emprendedores y emprendedoras de Tocopilla y Calama, quienes obtuvieron fondos de financiamiento de diversas instituciones. Además, se entregaron diplomas en reconocimiento a su trabajo y se compartieron visiones sobre el emprendimiento, sueños y anhelos de los participantes.
- Se llevaron a cabo talleres quincenales llamados "Mejora y Transforma" desde fines de septiembre de 2023, con el objetivo de fomentar la cooperación y el trabajo colaborativo entre la comunidad de emprendedores de Tocopilla. Estos talleres estuvieron dirigidos tanto, a los emprendedores históricos de El Puerto Cowork, como a nuevos emprendedores o empresarios que desearan compartir su experiencia. Esta iniciativa fue apoyada por SQM y ejecutada por Fundación Factor de Cambio.

**QUILLAGUA - MARÍA ELENA - TOCOPILLA**

## Programa “Embárcate” de Puerto Cowork

En 2023, se llevó a cabo la sexta versión del programa "Embárcate" de El Puerto Cowork, con una destacada participación femenina, apoyado por SQM y ejecutado por la Fundación Factor de Cambio. El programa está dirigido a quienes están iniciando una idea o proyecto de negocio, brindándoles las competencias necesarias para emprender e innovar. El objetivo es potenciar el emprendimiento en etapas iniciales y promover la economía circular.

Participaron 50 emprendedores, de los cuales el 74% fueron mujeres, accediendo a formación especializada con talleres y bootcamp para desarrollar habilidades empresariales. Estos incluyeron actividades como "¿Qué es i+ E?", "Oportunidades de Negocios", "Economía Circular", "Modelo de Negocios", "Prototipado y Validación" y "Modelo de Negocio Circular y Elevator Pitch", en línea y presencialmente. El programa promovió la economía birregional y el trabajo colaborativo, fortaleciendo comunidades emprendedoras y el desarrollo sostenible.

**TOCOPILLA**

## Festival “Tocopilla en Verde”

El festival "Tocopilla en Verde" se desarrolló bajo el eslogan "Emprendimiento, sostenibilidad y medio ambiente", y marcó el fin de un año de trabajo colaborativo entre diversas organizaciones y estudiantes de la comuna de Tocopilla junto a SQM. Organizado por Verdical, una empresa "B" de la región de Antofagasta, el festival integró programas de valor social compartido de SQM y los presentó a la comunidad en un formato único.

El evento se llevó a cabo en la Plaza Carlos Condell de Tocopilla, contando con la participación de Diego López, creador de contenido y conductor del programa "Lab Chatarra" en NTV Chile, y Leo Meyer, periodista y emprendedor. Ambos compartieron sus conocimientos sobre ciencia, reciclaje y emprendimiento, animando y manteniendo el entusiasmo de los asistentes.

La feria del festival albergó a diversas organizaciones de la comuna, destacando la diversidad y vitalidad de Tocopilla en su esfuerzo por un futuro más sostenible y comprometido con el medio ambiente. Durante la jornada, se presentó la obra de títeres "Una Sola Tierra", de la Compañía Aire Violeta, y se reconoció a la Escuela Pedro Aguirre Cerda y la Junta de Vecinos 21 de Mayo por su compromiso y labor en mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Desde la localidad de Tocopilla, se transportan al mundo las sales esenciales para el funcionamiento de las plantas de energía solar, posicionando a esta comuna como un epicentro clave en la innovación energética global.

Tocopilla, una comunidad en constante reinvención, abraza la sostenibilidad como pilar fundamental para su desarrollo. Las iniciativas respaldadas por SQM, fruto de un diálogo abierto y comprometido con la comunidad, han dado vida a programas de capacitación orientados específicamente al desarrollo sostenible de Tocopilla.

El concepto de "Valor Social Compartido" cobra vida en esta sinergia entre empresa y comunidad, donde ambas entidades convergen en un objetivo común: impulsar el progreso sostenible de Tocopilla. Los programas respaldados por SQM no sólo reflejan un compromiso con la sostenibilidad, sino que también materializan el impacto positivo que puede lograrse cuando se unen fuerzas.

"Tocopilla en Verde" representa un faro de inspiración, demostrando que el diálogo colaborativo y las acciones centradas en la sostenibilidad pueden remodelar el futuro de una región.



**SAN PEDRO DE ATACAMA**

## Programa de Producción Vino Ayllu, Vino en Alturas

En San Pedro de Atacama, la Cooperativa Lickanantay en la comunidad de Toconao, agrupa a 22 socios de diversas localidades para producir uvas y vinificar en conjunto. SQM ha apoyado el proyecto desde sus inicios, brindando asistencia desde la plantación hasta el desarrollo de la bodega, marketing y comercialización.

El trabajo en los viñedos ha mostrado un incremento en los rendimientos, pasando de 10,7 toneladas en 2019 a 22 toneladas en 2022, con una producción de variedades tintas, blancas y rosadas. En 2023, SQM continuó ofreciendo asesoría y apoyo con insumos para la producción, alcanzando alrededor de 19.000 kilos y manteniendo el trabajo a largo plazo con la bodega.

## Producción Ganadera

El primer trabajo con una comunidad para apoyar la producción ganadera se llevó a cabo en colaboración con la comunidad de la Puna Tocol, Alis, Celeste y Puques. El programa incluye un inventario de la aptitud forrajera de la flora nativa para la producción ganadera, así como un levantamiento sanitario de los animales de la comunidad. Además, se iniciaron los primeros trabajos para implementar un sistema de riego en 1 hectárea de forraje nativo.

## Programa de Cultivo de Recuperación de Ajo

Santiago de Río Grande es una localidad a 90 kilómetros de San Pedro de Atacama, cuyo principal eje económico es la producción de camélidos y cultivos tradicionales como papa, habas, maíz, ajo y alfalfa. La producción de ajo es especialmente importante para la economía local, pero ha enfrentado problemas debido a organismos fitopatógenos en el suelo. SQM, a través del programa Atacama Tierra Fértil, ha apoyado a 8 familias atacameñas dedicadas a la agricultura y ganadería, proporcionando un plan de trabajo agrícola para impulsar el cultivo de ajo y minimizar los daños causados por microorganismos.

El programa incluye la desinfección de suelos y semillas de ajo con peróxido de hidrógeno y otros productos, y la realización de encuestas a los agricultores para conocer sus necesidades y orientar los programas de trabajo. También se entregaron fertilizantes para mejorar la disponibilidad de nutrientes en el suelo y apoyar otros cultivos tradicionales como habas y papas. Además, se realizó un ensayo con la siembra de quinoa para evaluar su comportamiento en las condiciones edafoclimáticas de Río Grande.

Durante 2022, se realizaron 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 perfeccionó un plan de trabajo que durante el primer semestre del 2023 se enfocó en el tratamiento y preparación de suelos, para la siembra de mayo y junio de ese mismo año. Cabe mencionar que se mantuvieron las 8 familias trabajando.

## Habilitación de Forraje en San Pedro de Atacama

El sector de Río Grande y sus alrededores cuenta con una importante masa ganadera basada en el pastoreo, pero la falta de lluvias en los últimos años ha afectado negativamente esta actividad tradicional. Para contrarrestar este problema, se realizaron obras de habilitación e implementación de un sistema de riego y parcelas demostrativas de cultivo de alfalfa en el sector Campo Yerbas Buenas, localidad perteneciente a la Comunidad de Santiago de Río Grande. Este proyecto agrupa a 30 agricultores en 30 hectáreas, actualmente con 2 hectáreas de alfalfa sembradas y regadas mediante aspersores para producir forraje para los animales.

La escasa disponibilidad de agua debido a la geografía del lugar, fue abordada mediante la instalación de una bomba con energía fotovoltaica a través de paneles solares, lo que permitió elevar el agua hasta los estanques de almacenamiento de 10.000 $m^3$ y distribuirla mediante una red de tuberías. En 2023, se revisaron los sistemas de riego de Campo Hierbas Buenas para planificar la expansión de la producción en octubre, además de brindar asesoría técnica y aplicar insumos para sostener la producción.

## Parcelas Demostrativas Ayllu Catarpe

El Valle de Catarpe, ubicado a sólo 6 km de San Pedro de Atacama, se caracteriza por su agricultura basada en hortalizas como maíz y alfalfa, además de frutales como pera, cítricos e higos, y la cría de conejos, cabras, corderos y llamas. Se llevó a cabo un proyecto aprobado por la comunidad para el desarrollo de la agricultura familiar campesina del valle, beneficiando a 30 agricultores.

En el primer semestre de 2023, el programa permitió expandir las parcelas de forraje para 16 agricultores, habilitando terrenos para aumentar la producción en la comunidad, con una superficie promedio de 1.500 metros cuadrados por agricultor. Se llevaron a cabo diferentes análisis de suelo para evaluar la fertilidad y salinidad, y se recomendó el uso de cultivos tolerantes a la salinidad como quinoa, maíz morado y girasol para incrementar la rentabilidad.

También se llevaron a cabo levantamientos topográficos de la zona para mejorar el drenaje y establecer condiciones propicias para los cultivos, así como para identificar los puntos críticos de inundación del río San Pedro a través de un modelado tridimensional.

**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, con el apoyo técnico del programa Atacama Tierra Fértil de SQM, ha implementado acciones que involucran capacitación en agronomía y la distribución de hortalizas como acelgas, lechugas y cilantro entre los vecinos. Este proyecto surgió durante la pandemia y se mantiene activo, beneficiando a 80 hogares a través de 10 miembros del club.

En el primer semestre de 2023, el apoyo se centró en mejorar las instalaciones, incluyendo la automatización del riego para una producción eficiente con un uso mínimo de agua. Se logró reducir los costos de producción en el invernadero al disminuir el consumo hídrico mediante biotecnología en los cultivos, así como el uso de energía renovable producida con paneles fotovoltaicos.

## Programas de Huertos Familiares

El programa, iniciado en años anteriores, distribuyó 111 huertos de producción individual entre las comunidades de Peine, Socaire, Toconao y Río Grande. En 2023, el programa se reactivó con la entrega de 20 unidades de producción domiciliaria a la comunidad de Socaire, equipadas con semillas y sustratos para la producción durante el primer semestre del 2023.




## Cooperativismo Rural/ Cooperación Agrícola

SQM, en colaboración con la Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas y Asociaciones Silvoagropecuarias de Chile (CAMPOCOOP), impulsó una iniciativa para difundir el cooperativismo y su funcionamiento, permitiendo a los participantes identificar oportunidades de mejora para fortalecer sus proyectos. El sistema cooperativo resulta especialmente adecuado para las comunidades, pequeños productores y la agricultura familiar campesina.

Como parte de la iniciativa, se llevaron a cabo charlas técnicas sobre poda en vid y frutales en Toconao, y diseño de sistemas de riego tecnificado en San Pedro de Atacama, proporcionando capacidades técnicas a los productores de la zona. Además, se realizaron talleres en San Pedro de Atacama y Toconao en 2022, orientados a entregar competencias y apoyo legal en el área agrícola, y continuaron durante el segundo semestre de 2023.

## Fiesta del Tomate

La Fiesta Costumbrista del Tomate 2023, en Camar, fue un evento cultural y patrimonial que celebró a los productores locales, destacando el sabor y cultivo único del tomate en la comunidad atacameña. La fiesta familiar reunió a personas de todas las edades en la cancha del pueblo, donde disfrutaron de gastronomía, artesanía, música, talleres y concursos.

Organizada por la Comunidad Atacameña de Camar, en colaboración con la Fundación de Cultura de San Pedro de Atacama y apoyada por SQM y otra empresa minera, el evento contó con entrada liberada. La feria incluyó 29 stands, con 15 cocinerías y 14 artesanos locales, brindando a los emprendedores una oportunidad especial para mostrar y promover sus diversos productos con un sello de historia e identidad distintivos.

## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Seminario “Agricultura Sostenible en el Salar de Atacama”

El programa Atacama Tierra Fértil de SQM impulsó en 2023 el primer seminario agrícola en San Pedro de Atacama, abordando temas como el mejoramiento productivo y creación de nuevas variedades frente al cambio climático, humedales, sitios tradicionales de pastoreo y la utilización de Atriplex para la producción de biomasa en zonas áridas. Asistieron cerca de 100 agricultores y agricultoras de diferentes localidades, así como estudiantes del Liceo Lickanantay.

Participaron seis expositores con amplia trayectoria en Chile y el extranjero, quienes presentaron temáticas agrícolas y campesinas. La jornada incluyó stands donde los estudiantes del Liceo Lickanantay exhibieron su trabajo agropecuario, y representantes de Río Grande compartieron su experiencia en la recuperación del cultivo de ajo, producción de lechugas hidropónicas, forraje, producción de pellet y vinos locales en altura Ayllu.

### Apoyo a Iniciativas Vecinales

Con el objetivo de fortalecer y ampliar las relaciones comunitarias en San Pedro de Atacama, la compañía llevó a cabo un trabajo de acercamiento a las juntas de vecinos de la zona. Esto incluyó la realización de talleres y capacitaciones para fomentar el desarrollo personal y económico de los habitantes, con un enfoque en la conservación patrimonial y sostenibilidad.

En el 2022, se consideraron tres juntas de vecinos para definir líneas de trabajo y talleres como costura creativa, repostería tradicional, reciclaje para niños y niñas, y jornadas reflexivas sobre mujer y liderazgo. En 2023, se sumaron nuevas juntas de vecinos y se llevaron a cabo talleres como reciclado de botellas, bordado, y mosaico mural. Además, se lanzó la primera versión de los fondos concursables para infraestructura y equipamiento de las juntas de vecinos de San Pedro de Atacama, con la colaboración y asesoramiento de la compañía.

## ANTOFAGASTA

### Actividad Emprendedora en la Región de Antofagasta

SQM participó en una nueva versión del Global Entrepreneurship Monitor, desarrollado por el Centro de Emprendimiento y de la Pyme (CEMP) de la Universidad Católica del Norte, UCN. El objetivo fue potenciar el desarrollo del espíritu emprendedor en la UCN y en la Región de Antofagasta. Desde 1999, el GEM es uno de los estudios más rigurosos a nivel mundial para medir el emprendimiento y sus factores influyentes, como el ritmo económico, político, social y cultural. UCN, a través del CEMP, ha ejecutado este proyecto por más de 15 años.

Dentro de los datos entregados por el informe se destaca que:

- En 2022, la tasa de actividad emprendedora en etapas tempranas alcanza el 26,4%, ligeramente más baja a la obtenida en 2021, de 28,7%. Este resultado se explica por la caída de los emprendedores nacientes de 22,4% a 17,8%. Por su parte, la tasa de nuevos empresarios aumenta del 6,9% al 8,5%.
- La tasa de emprendedores con más de tres años y medio de actividad ha crecido significativamente del 3,8% en 2021 al 8,1% en 2022, y supera la existente antes de la pandemia, de 7,5%.
- La actividad emprendedora de las mujeres en etapas tempranas ha disminuido ligeramente, del 27,1% en 2021 al 26,3% en 2022, mientras que la tasa de empresarias establecidas ha tenido un alza significativa, de un 2,3% a un 5,6%. Una evolución parecida se da en los hombres. Su actividad en etapas tempranas cae del 30,1% al 26,5%, mientras que los empresarios establecidos aumentan del 5,8% al 10,2%.





## REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN DE ANTOFAGASTA

### Campeonato “Nada Nos Detiene”

La iniciativa "Nada nos Detiene" es impulsada por G100, una corporación sin fines de lucro para el desarrollo de emprendimientos que cuenta con el apoyo de SQM. Su objetivo principal es impulsar y dinamizar el ecosistema emprendedor en Chile a través de un torneo de emprendimiento a nivel comunal y regional.

En el 2023, el campeonato se llevó a cabo en las siguientes comunas: Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Antofagasta, Tocopilla, María Elena, Huara y San Pedro de Atacama. A nivel regional se realizó en la Regiones de Tarapacá y Antofagasta. Cabe destacar que también hubo un campeonato escolar. Se ejecutaron 4 finales, tres de ellas a nivel comunal en: Huara, María Elena y Tocopilla; y la restante a nivel regional, en Antofagasta. A principios del 2024 finalizó el concurso en el resto de las localidades.

### Programa ADN Sostenible

En 2023, emprendedores de las localidades de Antofagasta, Calama, San Pedro de Atacama, Tocopilla, Iquique, Alto Hospicio, Pica y La Huayca, participaron en el lanzamiento de ADN Sostenible, un programa conjunto de El Puerto Cowork, SQM y Fundación Factor de Cambio. Este programa da continuidad al trabajo de los finalistas de los Desafíos de Sostenibilidad mediante talleres y asesorías con expertos en emprendimiento, medioambiente y economía circular.

La jornada incluyó talleres impartidos por expertos como Pamela Castro de Modulab, y Humberto Salinas de Desafío Circular, quienes promovieron conceptos de innovación y sostenibilidad desde una perspectiva más accesible, invitando a los participantes a reflexionar y debatir sobre brechas, necesidades y desafíos para el desarrollo económico basado en la economía circular. Los emprendedores también participaron en actividades lúdicas de El Puerto Cowork y compartieron sus experiencias. La iniciativa forma parte del programa de fomento productivo "Activa" de SQM, que tiene tres ejes de acción: emprendimiento, proveedores y comunidades. Además, contó con la presencia de diversas autoridades y aliados estratégicos.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Mujer, Diversidad e Inclusión

La diversidad e inclusión son pilares prioritarios para SQM, que se enfoca en preparar y capacitar a personas de las comunidades, mujeres y personas con discapacidad para que puedan acceder a empleos y postular a la industria minera. La empresa también fomenta la vinculación con liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica y universidades para incentivar el ingreso de mujeres a carreras de ciencias STEM, formando profesionales especializados en áreas requeridas en la minería. Además, SQM apoya clubes deportivos de fútbol femenino para incentivar la disciplina a nivel nacional y promover la profesionalización, abriendo nuevas oportunidades de desarrollo para las mujeres.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Mujer, Diversidad e Inclusión". Más detalles de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



## POZO ALMONTE

### Feria Femenina en Pozo Almonte

En 2023, veinte emprendedoras de la organización Puzzle de Pozo Almonte participaron en la Primera Feria Femenina como cierre del Mes de la Mujer, en la que se destacó la comercialización y promoción de sus productos. La actividad fue organizada por la Delegación Presidencial Provincial del Tamarugal, el Programa Prevención de Violencia contra las Mujeres del Tamarugal de SernaMEG y contó con el apoyo del Municipio de Pozo Almonte y SQM, en el contexto del programa Gobierno en Terreno. Durante el evento, se reconoció el aporte de la dirigente social Antonia Moscoso a nivel local y regional.

La jornada incluyó una plaza ciudadana en la que diversos servicios públicos presentaron su oferta programática, incluyendo el Registro Civil e Identificación, el Centro de la Mujer del Tamarugal, la Corporación de Asistencia Judicial, OIRS de SernaMEG, el Programa Mujeres Jefas de Hogar de Pozo Almonte, y otros programas de salud y bienestar social como el Programa de Prevención de Salud Integral de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes, Cormudespa, Fundación Prodemu, Conadi y Minvu.

## IQUIQUE

### Centro de Producción Hidropónica para el Centro de Cumplimiento Penitenciario, CCP, de Iquique

El 2023, SQM firmó un convenio con Gendarmería de Chile para construir un invernadero de producción hidropónica de 240 m² en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Iquique, que alberga a cerca de 250 mujeres. Esta iniciativa busca apoyar la reinserción social de las internas, quienes podrán adquirir habilidades en agricultura hidropónica y aumentar sus oportunidades de empleo una vez que estén en libertad.

El proyecto implica la implementación de sistemas de cultivo hidropónico, estructuras para albergar los cultivos y un sistema de riego para distribuir nutrientes a las plantas. También incluye un sistema de abatimiento de sales y filtros para mejorar la calidad del agua, y proteger a las plantas de la radiación solar y las altas temperaturas. Las internas recibirán capacitación en el manejo de estos sistemas, lo que les permitirá participar activamente en las labores de cultivo.

Además de contribuir a la reinserción de las internas, el invernadero proveerá alimentos frescos y saludables para el consumo interno del centro penitenciario, mejorando la calidad de vida de las internas. El proyecto, inaugurado en el segundo semestre de 2023, requiere un monitoreo constante para asegurar el crecimiento óptimo de las plantas y formar a las internas en técnicas de cultivo hidropónico.

## TOCOPILLA

### Hidroponía en Caleta Urco

Las mujeres de Caleta Urco, cerca de Tocopilla, están liderando una apuesta de emprendimiento y diversificación productiva mediante la agricultura hidropónica, en adición a la pesca. En un moderno invernadero recientemente remodelado, el grupo de mujeres conocidas como "Las Urqueñas" están avanzando en la tecnificación de su proceso agrícola sostenible en colaboración con SQM. En una ceremonia de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, presentaron el proyecto "Implementación de un sistema de generación de energía fotovoltaica y almacenamiento de energía" para potenciar la producción agrícola local.

La agrupación "Las Urqueñas" comenzó en 2017 como una instancia de esparcimiento con un proyecto de cultivo de lechugas y ha crecido hasta desarrollar un sistema de invernadero avanzado. Gracias a la colaboración con SQM, están progresando hacia una mayor tecnificación de sus cultivos y la implementación de energía fotovoltaica. Esta contribución se suma a la renovación de sus instalaciones que realizaron en 2022 junto al programa agrícola Atacama Tierra Fértil de SQM.

### Charla Motivacional por Javiera Toro Ibarra

Los estudiantes de las escuelas Pedro Aguirre Cerda y Gabriela Mistral de Tocopilla, disfrutaron de una agradable jornada con la visita de la futbolista nacional Javiera Toro Ibarra, quien compartió su historia de vida y trayectoria deportiva que la llevó a jugar en Europa, destacando al fútbol femenino chileno. La deportista presentó su trayectoria a través de imágenes y videos, mostrando sus participaciones en torneos escolares, comunales, regionales y nacionales en distintas disciplinas, así como en el fútbol profesional con clubes como Palestino y Colo-Colo, además de representar a Chile en la Copa América, Copa del Mundo y Olimpiadas.

Esta actividad forma parte de una alianza estratégica entre SQM, el Departamento de Administración Educacional Municipal (DAEM) y la Corporación Municipal de Deportes y Recreación, con el objetivo de motivar a los estudiantes a seguir los pasos de la tocopillana. La visita se extendió a escuelas y liceos de Tocopilla y María Elena, llegando a unos 2.000 estudiantes que compartieron la experiencia de Javiera Toro Ibarra.

## MARÍA ELENA

### Capacitaciones Pioneras 2

La alianza entre la Fundación "Umbral" y SQM permitió capacitar a 67 mujeres de la comuna de María Elena, en la región de Antofagasta, en cursos y oficios tradicionalmente realizados por hombres. Estas mujeres, que antes se desempeñaban como estilistas, reposteras y amas de casa, participaron en el programa "Pioneras 2" de la fundación, ampliando sus expectativas laborales. Los cursos ofrecidos incluyeron formación como operadoras de camión de alto tonelaje, operadoras de electricidad y licencias de conducir B, D y AS.



## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Alianza Mujer Atacameña

SQM impulsó la Alianza para la Mujer Atacameña (AMA) con el objetivo de fortalecer el papel de la mujer lickanantay. La iniciativa se concreta a través de un Comité Asesor, formado por mujeres indígenas atacameñas de Atacama la Grande y representantes de SQM. AMA busca crear un espacio de diálogo y co-creación con mujeres del territorio para discutir y concretar acuerdos sobre temas de interés comunitario relacionados con el rol, desarrollo y trabajo de las mujeres atacameñas.

Cuenta con un Comité Asesor integrado por mujeres invitadas, que tiene como rol identificar necesidades entorno a la realidad de la mujer atacameña, 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 detalles, 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.

### Ratificación de Compromiso

Durante el primer año de vida de la Alianza para la Mujer Atacameña (AMA), co-construida con SQM y liderada por un Comité Asesor compuesto por mujeres del territorio, se celebró su aniversario en un concurrido encuentro en el Ayllu de Catarpe. El evento reconoció las diversas acciones llevadas a cabo en AMA, reuniendo a actores sociales y mujeres del territorio que participaron en actividades de capacitación, salud y fomento productivo.

A fines de 2022 e inicios de 2023, se realizaron una serie de cursos para capacitar a mujeres locales en áreas como cuidado del adulto mayor, alfabetización digital, conducción y software computacionales, llegando a más de 250 personas con el apoyo de Inacap. También se generó una alianza con Automóvil Club para cursos de conducción clase B. Los operativos médicos fueron muy valorados por la comunidad, con entrega de lentes ópticos, aparatos auditivos, radiografías y especialistas en diversas áreas médicas.

## Premio Innovación Social – Ranking C3

Por segundo año consecutivo **SQM logró el reconocimiento de Innovación Social en el Ranking C3 de Creatividad e Innovación.** En esta ocasión por su proyecto comunitario Alianza Mujer Atacameña. La medición, liderada por Brinca en conjunto con Fundación Chile y la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, considera 10 dimensiones clave para medir la cultura de innovación al interior de las empresas. Este año, se midieron 60 empresas de 14 industrias diferentes y cerca de 15.000 colaboradores.

## Programa Casa Telar

El programa "Casa Telar", en San Pedro de Atacama, comenzó hace más de cuatro años para revitalizar técnicas textiles ancestrales, especialmente en telar, involucrando a 90 personas de diferentes comunidades de la zona. Este proyecto busca preservar el arte textil a través de espacios de aprendizaje colaborativos, permitiendo a los participantes crear productos de alto valor cultural y calidad para su posterior comercialización, promoviendo así la cadena productiva local. El programa opera en localidades como Larache, Socaire, Talabre y Toconao.

En el primer semestre de 2023, las comunidades de Camar y Rio Grande se unieron al proyecto, mostrando interés en resaltar la textilería ancestral. En Rio Grande, el enfoque está en capacitar a los ganaderos locales para que seleccionen mejor la fibra de los camélidos, lo que agrega valor al producto y permite su venta a mejores precios. "Casa Telar" cuenta con el apoyo de maestros textiles de las localidades, además de la Fundación ONA y SQM, y utiliza fibras de llamas de ganaderos locales para la confección de productos textiles.

## Fondo de Apoyo Individual, Alianza Mujer Atacameña

El Fondo de Apoyo Individual (FAI) es una iniciativa del Programa AMA con gran impacto, destinada a brindar recursos económicos a las mujeres atacameñas para promover su desarrollo y afrontar los efectos de la pandemia. En 2023, se lanzó la segunda versión del FAI, con más de 1.900 mujeres postulando en dos períodos, en abril y junio de 2023. Los proyectos se centraron en el mejoramiento de viviendas, fomento productivo y salud, beneficiando a mujeres lickanantay y residentes de San Pedro de Atacama para mejorar su calidad de vida y capacidad de emprendimiento.

**SANTIAGO**

## Panel de Conversación: "La Energía que Mueve al Deporte"

SQM llevó a cabo un conversatorio con destacadas deportistas nacionales de diferentes especialidades a las que la empresa ha apoyado en su trayectoria hacia la superación. El panel fue moderado por la periodista Chantal Aguilera y contó con la participación de Francisca Crovetto, tiradora de skeet; Marcia Leite, entrenadora del equipo de natación artística; y Bárbara Blumel, subgerente de atracción de talentos y diversidad de SQM División Litio. Los temas tratados incluyeron el esfuerzo, trabajo en equipo, superación de dificultades y orgullo de representar a Chile, con énfasis en la integración plena de la mujer en todas las áreas y disciplinas. Además, el equipo de natación artística realizó una presentación en el Stadio Italiano durante el evento.

En SQM **creemos en el deporte femenino y en su poder para cambiar paradigmas**. Por eso apoyamos a deportistas y celebramos su camino de superación.

**REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN DE ANTOFAGASTA**

## Miradas Compartidas

**ALTO HOSPICIO**
**HUARA**
**POZO ALMONTE**
**TOCOPILLA**
**MARÍA ELENA**
**SAN PEDRO DE ATACAMA**
**ANTOFAGASTA**

Desde hace 5 años, SQM ha trabajado junto a la Fundación Miradas Compartidas, que promueve la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual, en una iniciativa de inclusión. En 2023, SQM y la fundación firmaron un acuerdo de colaboración con la Municipalidad de San Pedro de Atacama para promover experiencias que integren a personas con discapacidad intelectual en el ámbito social y laboral, mejorando su calidad de vida a través de la práctica deportiva y la inclusión laboral.

El programa inició con la participación de 12 niños y niñas en una escuela de fútbol y, desde marzo de 2023, se han sumado 25 jóvenes al programa Vértebra, enfocado en la inserción laboral de hombres y mujeres. Con la ayuda de terapeutas ocupacionales y otros profesionales, el programa busca replicar en San Pedro de Atacama la exitosa experiencia ya implementada en otras localidades como Huara, Pozo Almonte, Alto Hospicio, María Elena, Tocopilla y Antofagasta. Actualmente, el proyecto beneficia a más de 300 personas en diferentes localidades, ofreciendo talleres de fútbol, teatro y motricidad para contribuir a su integración social y mejorar su salud física y mental, habilidades comunicacionales y trabajo en equipo.

**REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN ANTOFAGASTA – REGIÓN METROPOLITANA**

## SQM Apuesta por el Fútbol Femenino

En 2023, SQM se convirtió en sponsor del Campeonato Femenino 2023 de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP), colocando su nombre al torneo nacional femenino. La firma del convenio contó con la presencia de Pablo Milad, presidente de la Federación de Fútbol de Chile; las capitanas de Santiago Morning y Colo Colo, Marcela Pérez y Yanara Aedo; y Bárbara Blumel, Subgerente de Talentos y Diversidad de SQM División Litio.

## Las Dragonas Celestes

En el césped del Tierra de Campeones Ramón Estay Saavedra, se lanzó junto al plantel femenino del CDI la camiseta oficial para la temporada 2023, donde SQM se sumó como sponsor oficial, contribuyendo, además, a mejorar las instalaciones de preparación física que poseen las diversas categorías femeninas del club, en el complejo deportivo CRB de Alto Los Verdes en Iquique.

Como líderes mundiales en la producción de nitrato de potasio de origen natural, **celebramos la entrega de 9 toneladas de fertilizantes a Deportes Iquique**, apoyo con el que el club iquiqueño podrá mantener en excelente estado las canchas del Estadio Tierra de Campeones y el complejo CRB.



## Impulsamos al Fútbol Femenino en la Región de Antofagasta

Bajo el lema de "Ponerse la camiseta" por las Pumas en la temporada 2022, y en el marco del Día Internacional de la Mujer, SQM firmó un convenio con el Club de Deportes Antofagasta (CDA) y el Club Deportivo SQM Salar, extendiendo por tres años la alianza de colaboración para posicionar al equipo de fútbol femenino en la escena nacional con un plantel competitivo y formado por jóvenes promesas de toda la región.

SQM ha apoyado a los planteles femeninos sub 14, sub 17 y adultas del CDA desde 2020, y la alianza ratificada en 2023 busca generar espacios inclusivos con foco en la promoción de una vida sana. El convenio incluye acciones como la entrega de tres becas de estudio para integrantes del equipo y la incorporación de una formadora deportiva con vasta experiencia. Esta alianza brinda la oportunidad a 90 mujeres de la Región de Antofagasta, en su mayoría jóvenes universitarias, para jugar de manera más profesional en la región.

### Ratificación de Compromiso

En junio de 2023, la selección femenina de fútbol adulta se enfrentó a las Pumas del Club Deportes de Antofagasta en el estadio Municipal de María Elena, gracias al apoyo de SQM, Club Deportivo SQM Salar, el Municipio de María Elena y la ANFP. Esta actividad deportiva se llevó a cabo con el objetivo de darle un enfoque especial a la celebración del Día del Minero y Minera. Para las Pumas, el encuentro representó una oportunidad histórica, ya que es la primera vez que la Región de Antofagasta recibe a una selección chilena de fútbol femenino en la zona.

## Convenio con Club Deportivo Universidad Católica Rama Femenina

Durante el 2022, SQM firmó un convenio de colaboración con la rama de Fútbol Femenino de Universidad Católica para impulsar el desarrollo del fútbol femenino y su conexión con las comunidades. El 29 de julio de 2023, como parte de este convenio, se celebró un partido amistoso entre el Club Deportivo Universidad Católica y Club Deportes Antofagasta Femenino, donde el club metropolitano ganó la Copa SQM al derrotar al equipo regional por la cuenta mínima. Además, se realizó una clínica deportiva para niños y niñas de Antofagasta, impartida por las jugadoras y el cuerpo técnico.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Educación, Capacitación y Preparación

SQM apoya la educación desde la primera infancia hasta la educación superior, enfocándose en cerrar las brechas de formación en las escuelas cercanas a sus operaciones. Estos programas complementan los conocimientos de los docentes, aportan recursos pedagógicos y establecen un puente entre las instituciones educativas y la empresa. Los trabajadores voluntarios de SQM participan en procesos formativos, especialmente en formación técnico-profesional, prácticas profesionales, charlas técnicas y visitas a faenas. Este apoyo responde a las necesidades regionales, capacitando a las personas en oficios y carreras que permitirán a los estudiantes convertirse en parte de la fuerza laboral de la región y de la empresa.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Educación, Capacitación y Preparación". Más detalles de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



## HUARA

### Becas en Bajo Soga

SQM, en colaboración con Fundación Factor de Cambio y en el contexto de la Mesa de Trabajo con agrupaciones locales, otorgó la Beca Estudiante Nivel Superior a seis jóvenes de la comunidad de Bajo Soga: Diego, Valentina, Millaray, Alexis, Lucy e Isabel. Este incentivo tiene como objetivo apoyar a las comunidades, brindándoles herramientas para su desarrollo y generando valor social compartido.



## MARÍA ELENA - TOCOPILLA

### Propedéutico

El programa Propedéutico, realizado en colaboración con la Universidad Católica del Norte (UCN), se ha llevado a cabo durante más de cuatro años y está dirigido a estudiantes de último año de los liceos de María Elena, Tocopilla y Antofagasta. El programa busca preparar a los estudiantes de liceos con alto índice de vulnerabilidad que están entre el 20% de mejor rendimiento, mediante módulos de nivelación de lenguaje, matemática y desarrollo personal y parental. Los participantes se preparan los sábados desde mayo o junio, dependiendo de la programación institucional.

El programa Propedéutico UCN va más allá del ingreso a la educación superior, ya que continúa apoyando a los estudiantes durante su primer año de trayectoria académica en la UCN. En 2023, más de 120 estudiantes se licenciaron del programa, beneficiando a 20 estudiantes de Tocopilla, 20 de María Elena y 10 del Programa Mejor Niñez en Antofagasta. Esta iniciativa ha trabajado con éxito con colegios y programas locales, contribuyendo a la integración de los estudiantes a la educación superior y a su adaptación a esta nueva etapa.

**+120**
estudiantes se licenciaron del programa

## MARÍA ELENA – QUILLAGUA - TOCOPILLA

### “Desafío Mi Gran Rabanito”

En marzo del 2023, durante el regreso a clases, los huertos escolares en María Elena, Quillagua y Tocopilla se reactivaron con la iniciativa “Desafío mi gran Rabanito,” que premia la cosecha del rabanito más grande. Este concurso fue organizado por Fundación Mr. Barber junto con SQM y las municipalidades de María Elena y Tocopilla, que también brindaron apoyo. Nueve recintos educativos participaron a nivel provincial, recibiendo los insumos necesarios para la actividad. El Desafío Mi Gran Rabanito 2023 tuvo dos ganadores destacados.

La Escuela Ignacio Carrera Pinto G-15 de María Elena-Quillagua ganó el primer lugar del certamen con un puntaje total de 137,9 al presentar un rabanito con la mejor combinación de altura, ancho y peso. En Tocopilla, la Escuela Arturo Prat Chacón obtuvo el mejor puntaje del concurso, sumando 194,4 en la sumatoria de las mismas categorías. Ambos establecimientos recibieron como premio un paseo pedagógico al Antofagasta Bodyboard Festival 2023.



## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Fundación Enseña Chile

Desde 2021, SQM ha sido socio corporativo de la Fundación Enseña Chile para promover la educación de calidad en contextos vulnerables. La fundación recluta y forma profesionales docentes y no docentes que trabajan en escuelas durante dos años, creando una red de agentes de cambio para impactar el sistema educativo desde las aulas y más allá. El trabajo se realiza a través de tres líneas: Liderazgo Colectivo, Colegios que Aprenden y Canales Enseña.

En 2022, bajo el programa "Colegios que Aprenden," se capacitó a directivos y docentes en habilidades como Comunicación Efectiva y Feedback Efectivo, además de brindar acompañamiento en aula durante todo el año en el Complejo Educativo de Toconao. En la línea "Canales Enseña," se firmó un convenio con el DAEM de San Pedro de Atacama para implementar internet satelital en comunidades educativas rurales, entregando 75 Chromebooks y tablets a los estudiantes.

En 2023, SQM continuó apoyando la enseñanza del inglés en escuelas rurales y desarrolló programas para ayudar a los docentes en escuelas multigrado, además de mejorar la conectividad a internet con antenas satelitales. En este tercer año consecutivo, se ha impactado positivamente a 5 profesores becados, 70 docentes y 9 establecimientos, beneficiando a más de 1.000 estudiantes. SQM firmó un convenio con la fundación para impactar en seis escuelas mediante el programa "Unlimited."

En el **primer semestre del 2023 ratificamos el convenio con Fundación Enseña Chile** para impactar en la comunidad educativa de ocho establecimientos, donde se implementó el programa "Unlimited".



### Elaboración y Edición Guía Ckunza para Alumnos y Alumnas de 5to y 6to Básico

El proyecto Guía Ckunza Didáctica para 5to y 6to Básico elaborado durante el 2022, tuvo como propósito dar continuidad al trabajo ya realizado el 2021. Esta guía fue lanzada durante los primeros meses del 2023 en el marco de la Feria del Libro, las Artes y el Patrimonio de San Pedro de Atacama, organizada por la parroquia de la localidad, donde la autora conversó con los asistentes sobre el texto que contiene expresiones de la antigua lengua de los ancestros de esta zona, acompañadas de dibujos y reflexiones, además de metodologías para continuar rescatando esta lengua.

Este material pedagógico fue 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.

El material fue entregado al Complejo Educacional de Toconao, a modo de ser incluido en la formación de los niños y niñas de 5to y 6to básico. 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.

### Programa de Nivelación de Estudios

El Programa de Nivelación de Estudios ha sido desarrollado durante los últimos 6 años en colaboración con la Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama, su OMIL, y Fundación La Semilla, así como Capacitación Da Vinci. En 2023, 17 personas de las comunidades continuaron y completaron sus estudios de enseñanza básica y media en diferentes ciclos escolares (5° a 8° básico y 1° a 4° medio).

El objetivo del programa es contribuir al desarrollo integral de los habitantes de la comuna de San Pedro de Atacama, brindándoles herramientas y conocimientos para acceder a nuevas oportunidades laborales. Las clases se impartieron tanto virtualmente como presencialmente, facilitando la participación de quienes viven fuera del pueblo. Durante el programa de 4 meses, los participantes recibieron instrucción y fueron evaluados en materias como matemática, lenguaje, ciencias sociales y naturales para educación básica, e inglés para educación media.

**Cuadro Resumen Histórico de Personas Aprobadas, Programa de Validación de Estudios, Decreto de Educación 257 del MINEDUC**

| Años | Aprobados | Modo |
|---|---|---|
| 2023 | 17 | On line y presencial |
| 2022 | 88 | On line y presencial |
| 2021 | 96 | On Line |
| 2020 | 83 | On Line |
| 2019 | 63 | Presencial |
| 2018 | 59 | Presencial |

## Programa Aula Salar

A fines de septiembre de 2023, en San Pedro de Atacama, comenzó el programa Aula Salar, Educación Itinerante, gracias a un convenio entre la Universidad Católica del Norte y SOM. Esta iniciativa de formación comunitaria brindó herramientas educativas a los habitantes de las distintas localidades de San Pedro de Atacama, a través de cursos certificados, charlas y talleres gratuitos.

Las temáticas abordadas incluyeron funcionamiento hidrogeológico de la cuenca del Salar de Atacama, técnicas de monitoreo ambiental, materias hídricas y bióticas, técnicas de reciclaje y reutilización de aguas, calidad del agua, el agua en la arquitectura andina, agricultura sostenible, sistemas de riego eficiente y cálculo de la huella hídrica. Las clases fueron impartidas por expertos de la Universidad Católica del Norte en el centro de eventos Coyo Antai. La alianza contó con el apoyo de la Municipalidad de San Pedro de Atacama, beneficiando a 47 alumnos en esta primera versión.

**47**
Alumnos beneficiados

Para más detalles, se puede visitar:

**https://aulasalar.cl/**

## Liceo Agropecuario Lickan Antai de San Pedro de Atacama

Desde hace 7 años, apoyamos un programa que tiene como objetivo brindar conocimientos técnicos y herramientas educativas a los estudiantes del área técnico agrícola del Liceo Bicentenario Lickan Antai para prepararlos para el campo laboral. En 2023, el programa benefició a más de 100 estudiantes, proporcionando implementos específicos para cada especialidad, mejorando así su preparación. Continuamos apoyando la implementación del laboratorio y espacios comunes dentro del recinto, entregando equipos como fotómetro de absorción, pH metro-conductímetro, material de medición y lupa digital, así como insumos agrícolas como herramientas, semillas, fertilizantes, plantines, overoles, guantes e insumos diversos.

## Alabalti, Alabalti, A Jugar y Cantar con la Cultura Lickan Antay

El proyecto, realizado junto a la Fundación Integra, busca fomentar el reconocimiento y respeto de la diversidad sociolingüística en el país, centrándose en la cultura LickanAntay. Esto se logra a través de material audiovisual y libros de ilustraciones destinados a las comunidades educativas de los jardines infantiles y salas cuna de la fundación en todo el país. Margarita Chocobar, educadora tradicional de la zona, participó en la creación de las cápsulas audiovisuales. El lanzamiento del proyecto se celebró en Toconao, lugar de origen de la idea, creada con estudiantes, equipo educativo y apoderados del jardín infantil Lickan Antay. El material pedagógico se utiliza en las 33 comunidades educativas de la región y en los 1.200 jardines de la Fundación Integra en el país.



## Programa de Liderazgo Positivo

En el mes de mayo de 2023 se realizó el primer Programa de Liderazgo Positivo dirigido principalmente a líderes de la Comuna de San Pedro de Atacama, invitación que recibieron más de 20 líderes y que certificará a 12 personas en agosto de 2023 a través de la Consultora Do Feel, quien estuvo a cargo de entregar herramientas para promover un enfoque de liderazgo orientado desde una perspectiva al bienestar del trabajo en conjunto.

## Charla de Liderazgo Positivo

SQM organizó una actividad en Toconao que presentó la exposición de Santiago Vázquez, director del Centro de Liderazgo Emergente del Instituto Tecnológico de Monterrey. La charla abordó cómo el rápido avance del mundo, junto con el aumento de las expectativas y necesidades personales, ha incrementado los niveles de frustración, estrés, ansiedad y depresión a nivel global.

En Chile, según la Encuesta Nacional de Salud del Ministerio de Salud, el 6.2% de la población sufre de depresión. Vázquez enfatizó la importancia de mejorar aspectos que pueden causar estos problemas mediante la psicología positiva, destacando el autoconocimiento, encontrar propósitos y significado en el trabajo, ser positivo, desarrollar la resiliencia y fomentar la cooperación. Estos temas se discutieron para buscar la felicidad en el entorno.

## Conversatorio Científico

SQM llevó a cabo su primer Conversatorio Científico sobre "Vegetación en Ambientes Áridos" en la plaza de San Pedro de Atacama, con una destacada participación de expertos: Ana Sandoval, Magíster en Conservación de Plantas del Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA); Roberto Contreras, Doctor en Genética y Biología Celular de la Universidad Complutense de Madrid, quien trabaja en el Centro Regional de Investigación y Desarrollo Sustentable de Atacama (CRIDESAT); y Felipe Carevic, académico e investigador de la Universidad Arturo Prat y Doctor en Gestión Ambiental de la Universidad de Huelva.

El objetivo de estos conversatorios científicos es fortalecer el vínculo entre la investigación científica y la comunidad, abordando temas ambientales del territorio y fomentando la participación de los vecinos en asuntos de interés local y regional. El evento cumplió las expectativas, atrayendo a participantes en la plaza y a una gran audiencia a través de la transmisión en vivo en las redes sociales de SQM. Los expositores destacaron la importancia de acercar estas temáticas a la comunidad y hacerlas accesibles para el desarrollo del territorio.

**CALAMA**

## Colegio Don Bosco

Durante el primer semestre de 2023, el Colegio Técnico Industrial Don Bosco Calama inauguró la quinta etapa de su proyecto de reconstrucción, que incluyó una moderna y ampliada infraestructura con una inversión de 2,5 millones de dólares, gracias a la colaboración de empresas socias de la Asociación de Industriales de Antofagasta, como SQM.

Este logro facilita una educación técnica profesional acorde a las exigencias de la industria, además de la construcción del segundo y tercer piso del edificio de administración del colegio, ofreciendo mejores espacios para continuar la labor formativa de jóvenes en la provincia de El Loa, impactando positivamente a familias y la comunidad educativa. En esta ocasión, SQM reafirmó su compromiso al firmar el Convenio Empresa-Colegio 2023, para vincular la educación técnica profesional con el mundo productivo mediante actividades que complementan y fortalecen la formación brindada por el colegio.

**ANTOFAGASTA**

## ProGreso

En 2023, durante tres días, estudiantes, profesionales, académicos e investigadores de la Macrozona Norte asistieron a un encuentro organizado por estudiantes de Ingeniería Civil Industrial de la Universidad Católica del Norte con el apoyo de SQM. El evento brindó un análisis completo de la industria 4.0, ofreciendo conocimientos y herramientas sobre nuevas tecnologías e innovaciones de las empresas en la región.

**ANTOFAGASTA - CALAMA**

## Programa de Alternancia

En 2023, SQM firmó un convenio con INACAP para llevar a cabo pasantías de docentes en las instalaciones de la Compañía, permitiendo a los docentes aplicar sus conocimientos en terrenos y luego transmitirlos en las aulas, enriqueciendo el aprendizaje de los estudiantes al integrar el aprendizaje con el sector productivo de la minería. Durante las pasantías, un académico y una académica se formaron en la Planta Química de Litio en Antofagasta.



**REGIÓN DE ANTOFAGASTA**

## AntofaEduca

AntofaEDUCA cuenta con el financiamiento del Gobierno Regional de Antofagasta (2023-2024) y actividades complementarias financiadas por SQM. Fundación Entrepreneur lidera la ejecución del proyecto con la participación de líderes educacionales locales, universidades finlandesas y chilenas, el Centro para la Transformación Educativa de la PUC, el laboratorio Fab Lab Atacama y la Alianza Antofagasta.

El programa se centra en trabajar con líderes educativos y profesores a través de acciones de co-diseño, formación, innovaciones prácticas en aula y más, para crear una educación de calidad para los estudiantes de la Región de Antofagasta. Se capacitó a profesores y directores de 20 colegios municipalizados en nueve comunas, con clases presenciales y módulos a distancia desde Finlandia, basados en el reconocido modelo educativo finlandés.

Se capacitó a profesores y directores de 20 colegios municipalizados en nueve comunas

## XII Conferencia Internacional TEA 2023

La XII Conferencia Internacional TEA 2023 **"Educación, Contexto y Mucho Más"** tuvo como objetivo sensibilizar e intercambiar aprendizajes sobre el autismo, proporcionando herramientas para la inclusión. Organizada por Fundación Teautismo con el apoyo de SQM, la conferencia tuvo lugar en las Ruinas de Huanchaca de Antofagasta y estuvo dirigida a establecimientos especiales, equipos del Programa de Integración Laboral (PIES) y familiares de personas con espectro autista.

Los asistentes aprendieron a manejar conductas desafiantes y comprender la importancia del entorno para prevenirlas. La conferencia contó con más de 100 asistentes, entre ellos la conferencista Carmen Márquez López, Máster en Consultoría y Procesos de Desarrollo Organizacional de la Universidad de Valladolid, España. Junto al equipo de la Fundación, recorrieron Tocopilla y María Elena con el programa "Krreteando por el Desierto" y expusieron sobre el manejo conductual positivo para personas con autismo.

## Proyecto Desafío Educacional 2023

El Proyecto Desafío Educacional 2023, financiado por SQM, permitió a Fundación Iguales en la región de Antofagasta realizar dos despliegues territoriales durante los últimos meses del año. A través de estas acciones, se logró capacitar a más de 620 personas en género y diversidad, incluyendo docentes, estudiantes, funcionarios de Mejor Niñez y organizaciones de la sociedad civil.

El primer despliegue, liderado por Bernardo Cortés, director de Vínculo Comunitario de Fundación Iguales, tuvo lugar en julio de 2023 e incluyó talleres con Sernameg Antofagasta y Prodemu, capacitaciones a funcionarios del Liceo Industrial de Antofagasta, y charlas sobre género y diversidad en la Universidad de Antofagasta y escuelas en Tocopilla.

El segundo despliegue, a fines de octubre de 2023, incluyó capacitaciones para colaboradores de Fundación Tierra Esperanza sobre infancias y adolescencias LGBTI+ y jornadas formativas con estudiantes de ciencias sociales en la Universidad de Antofagasta, así como actividades en Caleta Coloso y reuniones con organismos de Mejor Niñez y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Además, se desarrolló un ciclo de cuatro charlas para estudiantes de enseñanza media en el Liceo Industrial de Antofagasta.

## Diplomado en la Cadena de Valor

El 2023, se inauguró el diplomado "**Producción, Uso y Reciclaje de Litio desde una Perspectiva Global, Sustentable y de Futuro"** con la charla magistral "La presencia del Litio en Chile". Este programa fue impulsado por la Universidad Católica del Norte, la Universidad de Antofagasta, SQM y el Consorcio HEUMA, siendo el primero de su tipo en el país.

El diplomado se convierte en una valiosa herramienta para futuros expertos y actores claves de la industria del litio, que buscan enfrentar desafíos relacionados con la producción y sostenibilidad, y que requieren profesionales con una perspectiva integral en toda la cadena de valor. Su objetivo es capacitar a los egresados para resolver problemas complejos en producción, uso y reciclaje de litio, con énfasis en la toma de decisiones basadas en aspectos productivos y transversales.

**REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN DE ANTOFAGASTA**

## Programa de Formación 2023

Bajo el Programa de Formación Técnica para las Comunidades desarrollado en el norte de Chile, SQM ha creado alianzas con diversas instituciones de educación superior para impartir cursos de capacitación laboral y certificaciones. Estos cursos se llevaron a cabo con el objetivo de contribuir a la calidad de vida de las localidades cercanas a sus faenas, brindando conocimientos que permitan proyectar un futuro mejor para las familias de estas zonas.

Los cursos fueron respaldados 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 desarrolladas por SQM. Los cursos estuvieron dirigidos a estudiantes de liceos y colegios, personas con estudios técnicos y sin estudios. Un total de 794 alumnos participaron, con 66% de presencia femenina, en 37 cursos impartidos en distintas localidades como Pozo Almonte, Huara, Bajo Soga, Alto Hospicio, Pisagua, Tocopilla, María Elena, San Pedro de Atacama, Antofagasta, Calama, La Tirana y Taltal.

## Programa Aprendo Contigo

El Programa "Aprendo Contigo" de Fundación Educacional Choshuenco, respaldado desde 2020, busca proporcionar herramientas y recursos educativos a padres y equipos pedagógicos para mantener la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de niños en etapa preescolar desde sus hogares. En junio de 2023, se lanzó una nueva versión del programa, liderada por Junji, SQM y Fundación Choshuenco.

La transferencia pedagógica se lleva a cabo a través del modelo de gestión de Fundación Choshuenco, mediante un proceso reflexivo que promueve la colaboración entre los Centros de Familia y los centros educativos participantes. Se centra en las dimensiones de Familia y Comunidad, y culmina con la creación de un centro de familia en cada centro educativo. En las regiones de Tarapacá y Antofagasta, el programa "Aprendo Contigo", en el 2023, estableció un espacio físico para recibir a las familias, ofreciendo estrategias para fortalecer las habilidades parentales y el desarrollo de los padres y apoderados.

Las principales actividades contempladas en el convenio son:

- 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.



## Potenciando la Educación en el Norte de Chile

El programa "Potenciando la Educación en el Norte de Chile" es una iniciativa financiada por SQM y ejecutada por Lab4U y Fundación VOA. Beneficia a más de 3 mil estudiantes de prekínder a cuarto medio, y a más de 80 profesores y educadores de escuelas y liceos de siete localidades de las regiones de Tarapacá y Antofagasta. El objetivo es potenciar el aprendizaje y desarrollo de habilidades de los niños y adolescentes mediante metodologías innovadoras, material didáctico, estrategias de enseñanza, y el acompañamiento de padres y docentes.

Cuenta con un programa llamado "Crecer Haciendo", el cual, se implementa en los primeros años de educación para fortalecer habilidades pre lectoras y en matemáticas. Para los estudiantes de quinto básico en adelante, se utilizan aplicaciones de Lab4U, como Lab4Physics, Lab4Chemistry y Lab4Biology, para convertir el celular en un "laboratorio de bolsillo" y realizar experimentos de química, física y biología.

En 2023, se lanzó la tercera versión de NorTEduca con eventos en Pozo Almonte, Tocopilla y Antofagasta, asistidos por autoridades regionales, representantes de las empresas organizadoras, estudiantes y docentes. Se ofreció la actividad experimental "Reacción de Camaleón", enseñando sobre los distintos estados de oxidación que puede sufrir un metal. Este programa reafirma el compromiso con la promoción de una educación de calidad en el Norte de Chile, beneficiando a diversos establecimientos educativos en la región.

## Programa ViLTI SeMANN

ViLTI SeMANN, un programa dependiente de la Universidad Católica del Norte y apoyado por SQM desde 2013, trabaja con niños y niñas en etapa de educación inicial en localidades de las regiones de Tarapacá y Antofagasta, como Tocopilla, María Elena, Quillagua, Colonia de Pintados, La Huayca y La Tirana. El programa beneficia a cerca de 600 estudiantes de 10 establecimientos, potenciando habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo mediante el uso de robótica y programación con una metodología lúdica.

En 2023, ViLTI SeMANN celebró 10 años de apoyo, y se dio inicio a las clases en las regiones de Tarapacá y Antofagasta durante el primer semestre. Además, a fines de ese año se llevó a cabo el 2do Encuentro de Robótica Educativa ViLTI SeMANN, que reunió a grupos de estudiantes de las regiones de Antofagasta y Tarapacá para compartir experiencias exitosas y evidenciar el desarrollo de habilidades a través de estrategias de enseñanza multidisciplinaria en Ciencias y Robótica Educativa.

**600**
estudiantes beneficiados

### Vilti Móvil

En el 2023, gracias a un vehículo 100% eléctrico, se llevó alegría, emoción, tecnología y aprendizaje a niños y niñas de las localidades de Solor, Santiago de Río Grande, Talabre, Camar, Peine y Socaire, en la provincia El Loa, permitiéndoles disfrutar de experiencias de realidad virtual sobre "El ciclo de vida de los flamencos" y "Ecosistema marino". En San Pedro de Atacama, el Vilti Móvil invitó a reflexionar sobre el cuidado del medio ambiente, explicando los efectos de los microplásticos en peces y otras especies costeras, así como los cuidados necesarios para el hábitat de los flamencos.

Esta iniciativa es parte del Programa ViLTI SeMANN de la Universidad Católica del Norte, que en 2023 cumplió 10 años gracias al apoyo de SQM, y que trabaja en el desarrollo de la ciencia y la robótica en el norte del país mediante un modelo pedagógico innovador para apoyar el sistema educativo.

**SANTIAGO**

## Conversatorio "Medición de Impacto y Criterios ESG"

El conversatorio "Medición de Impacto: La S de Social en los Criterios ESG" fue el primero de 2023 y el tercero en la materia organizado por Lab4U en colaboración con Co-work CasaCo y el apoyo de SQM. Se centró en los aspectos sociales de los criterios ESG (Environmental, Social y Governance) y contó con la participación de expertos de diversas industrias que compartieron experiencias y enfoques para un futuro más sostenible y consciente.

El evento incluyó mesas de trabajo donde representantes de empresas discutieron sobre el papel del sector privado en el desarrollo de un futuro más responsable, destacando la importancia de integrar la sostenibilidad en sus operaciones y relaciones con clientes, proveedores y comunidades. Komal Dadlani, CEO de Lab4U, moderó el evento, enfatizando el impacto social de la innovación educativa en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) a través de la transformación del celular en un laboratorio portátil para estudiantes.

## Becas "Nuevo Periodismo"

Este 2023 firmamos un convenio con la Universidad de los Andes, que consiste en formar y entrenar anualmente a un conjunto de periodistas jóvenes de diversas universidades del país para que adquieran experiencia laboral y profesional, además de un sólido reforzamiento académico en las siguientes áreas de interés: filosofía, historia, ciencia política, sociología, economía y relaciones internacionales. Todo a través del Magister en Estudios Políticos que imparte la universidad.

Se **beneficiarán 10 estudiantes** del área de las comunicaciones y se ejecutará en un plazo de dos años.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Voluntariado Corporativo “Dale una Mano a tu Comunidad”

El programa de voluntariado corporativo de SQM se ha desarrollado durante los últimos 5 años con el objetivo de vincular a los trabajadores con su entorno laboral y residencial, fomentando lazos y compromiso con las comunidades cercanas a las operaciones de la empresa. Este programa promueve el espíritu social y fortalece la dinámica de los equipos de trabajo. Además, involucra a las familias de los trabajadores que se suman voluntariamente a algunas de las actividades.

Los voluntarios apoyan proyectos sociales y educativos, especialmente en la educación técnica profesional en localidades cercanas a las operaciones y oficinas. Su contribución se basa en su formación académica o experiencia de vida a través de charlas técnicas y motivacionales. SQM establece alianzas con fundaciones y corporaciones como Fundación Choshuenco, Fundación Guadalupe Acoge, Miradas Compartidas, entre otras, para llevar a cabo estos trabajos y satisfacer las necesidades de cada territorio.

## Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 25 | 22 | 69 | 17 | 25 |

## Voluntarios Participantes

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 175 | 311 | 338 | 48 | 206 |

## Horas de Voluntariado

| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| 1.957 | 7.297 | 304 | 60 | 789 |

**23** organizaciones 2023

**198** Voluntarios Participantes 2023

**938** Horas de Voluntiariado 2023



## IQUIQUE

### María Ayuda Juntos por la Infancia

Desde hace 5 años, SQM y sus voluntarios han apoyado a la sede de María Ayuda, Fundación de Beneficencia en Iquique, como parte del programa Juntos por la Infancia, impulsado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). El programa implica que las empresas miembros apadrinen una institución, en este caso, SQM ha financiado obras de mejoramiento, ampliaciones y áreas verdes ornamentadas por el voluntariado corporativo.

En el primer semestre del 2023, SQM participó en la inauguración de las obras de la residencia Nuestra Señora de la Esperanza en Iquique, celebrando el 40° aniversario de la institución que cuida a niñas y adolescentes vulneradas. Además, SQM firmó un convenio de donación para financiar la implementación de la Casa Alma Santa María de la Florida en Santiago y el mejoramiento de instalaciones en Antofagasta. En diciembre de 2023, se llevó alegría a niñas de la residencia a través de un carro alegórico con trabajadores y sus familias, entregando regalos y dulces como parte de una tradición en Tarapacá.

#### Reconocimiento de María Ayuda a SQM

En el desayuno de lanzamiento de la iniciativa "Juntos por la Infancia," que busca a empresas que participen en la mejora de residencias del país, SQM fue reconocido por su labor social en la residencia de María Ayuda en Iquique.



### Convenio Teletón

En 2023, SQM firmó un convenio de colaboración con Teletón, estableciendo un trabajo constante del voluntariado corporativo de la compañía para acompañar y mejorar la experiencia de los pacientes en la región. Esta alianza también abarca iniciativas que promueven la inclusión, el deporte, el emprendimiento y la entrega de ayudas técnicas a familias vinculadas a la institución.

Durante la firma del convenio, representantes de ambas entidades visitaron el instituto de Iquique y exploraron sus instalaciones, incluyendo áreas de rehabilitación, el taller de órtesis y prótesis, y la piscina de hidroterapia. Además, se reunieron con madres emprendedoras y cuidadoras de niños y niñas con discapacidad que colaboran con el voluntariado y el equipo local de Teletón. En los últimos 12 meses, el Instituto Teletón de Iquique atendió a 884 pacientes, y el centro regional cumplió 26 años de trabajo en la rehabilitación de niños y adolescentes en Tarapacá.

## POZO ALMONTE

### Liceo Alcalde Sergio González de Pozo Almonte

A fines del 2023, con el objetivo de apoyar la educación técnico profesional al Liceo Alcalde Sergio González de Pozo Almonte, se le entregó elementos de protección personal (EPP) para las prácticas profesionales y su inclusión al mundo laboral de sus estudiantes. Además, también se entregó material bibliográfico para fortalecer la biblioteca del establecimiento y nutrir con conocimiento a las futuras generaciones.

## MARÍA ELENA

### Liceo Técnico Profesional y Científico Humanista de María Elena

En el 2023 se trabajó con los alumnos y alumnas de la especialidad de Laboratorio Químico de tercer y cuarto medio, quienes realizaron sus clases una vez por semana en los laboratorios de SQM, en Coya Sur. En las instalaciones, los alumnos de tercero medio utilizaron los laboratorios pequeños y los de cuarto medio los más grandes. Además, se capacitó a los profesores para mantenerlos a la vanguardia en la industria y fortalecer los procesos de aprendizaje de la especialidad.

**TOCOPILLA – MEJILLONES**

## Limpieza de Playas en Tocopilla y Mejillones

En el Día Mundial de la Limpieza de Playas y Costas, nuestro voluntariado corporativo participó en Mejillones y Tocopilla en operativos de limpieza realizados en las playas de ambas localidades. Las iniciativas estuvieron lideradas por la Armada de Chile en conjunto con las municipalidades de ambos balnearios. Se buscó generar conciencia medioambiental en los niños y niñas de las comunas.



**REGIÓN DE ANTOFAGASTA**

## Política de Puertas Abiertas

La política de puertas abiertas de SQM ha permitido que comunidades, entidades nacionales e internacionales, visiten y conozcan de primera mano los trabajos que la minera no metálica realiza en la zona del Salar de Atacama. En el 2022, la empresa retomó su compromiso con esta política, permitiendo a diversos grupos cercanos a la operación observar el trabajo que se lleva a cabo.

Más de 180 visitantes, incluidos vecinos, estudiantes, periodistas, académicos e investigadores, han tenido la oportunidad de visitar las operaciones de SQM en el Salar de Atacama. Estas visitas han permitido a instituciones educativas como el Liceo América B-10 de Calama y el Liceo Bicentenario Lickan Antai de San Pedro de Atacama, conocer el proceso productivo del litio con la menor huella de carbono del mundo. Además, personas y grupos de las áreas circundantes, como la comunidad de Socaire, también han formado parte de estas visitas.

## Delegación Australiana Visita SQM

La Cámara Chileno Australiana de Comercio, AUSCHAM, organizó una visita a las faenas mineras del norte de Chile en colaboración con compañías y proveedores de la industria, incluida SQM, recibiendo a una delegación de 30 altos ejecutivos. Durante tres días, los ejecutivos visitaron SQM Salar de Atacama, Planta Química de Litio, en el sector La Negra, y otras faenas e instalaciones mineras. Un hito destacado fue la presencia del embajador de Australia en Chile, Todd Mercer, y el agregado comercial de la embajada, Nicholas Baker.

Tecnología, innovación y sostenibilidad fueron los temas principales discutidos en la reunión, en la que se compartieron experiencias y se abordaron desafíos, oportunidades y soluciones para mejorar la eficiencia de las operaciones en la próxima década.

## Investigadores Portugueses Visitan SQM

En 2023, en el marco de los lazos de colaboración entre la Universidad de Aveiro de Portugal y la Universidad de Antofagasta, se realizó una visita a la Planta Química de Litio de SQM, ubicada en el sector industrial La Negra en Antofagasta. Durante la visita, Osvaldo Yáñez, gerente de innovación y desarrollo de SQM, junto con su equipo, recibió a los representantes de la Universidad de Antofagasta, incluyendo a Yecid Jiménez, director de la Escuela de Postgrado, y Pía Hernández, académica del Departamento de Ingeniería Química y Procesos de Minerales, así como a especialistas portugueses. En la reunión, se discutió el proceso de producción de carbonato de litio e hidróxido de litio.

## Visita de Autoridades de Gobierno

SQM recibió a autoridades de Gobierno y Diputados de la Comisión de Minería de la Cámara de Diputados y Diputadas para conocer in situ el proceso productivo completo de la minería del litio. Entre los visitantes estaban la ministra de Minería, Aurora Williams, la subsecretaria de Minería, Suina Chahuán, y los diputados Sebastián Videla y Jovana Ahumada, integrantes de la comisión. Las autoridades comenzaron su visita en San Pedro de Atacama, recorriendo las operaciones de SQM en el Salar de Atacama, y luego se trasladaron al sector La Negra en Antofagasta para visitar la planta química de la empresa.

## Visita de Estudiantes de Postgrado de la Universidad de Antofagasta

Los estudiantes del Programa de Postgrado de Ingeniería de Procesos Minerales de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Antofagasta, visitaron las instalaciones de SQM Salar para conocer de cerca el proceso productivo que se desarrolla allí. Durante la visita, los estudiantes de maestría y doctorado recibieron información sobre los procesos de planta, medidas de seguridad, características hidrogeológicas del salar, y aspectos medioambientales y productivos. Además, observaron las pozas de evaporación y apreciaron el proceso productivo, como parte del convenio entre la Universidad de Antofagasta y SQM en el marco del proyecto "Plataforma para la producción de materiales avanzados sustentables y manufactura de baterías de litio".

## Día Internacional de la Química

SQM participó en el "Día Internacional de la Química" como parte de la iniciativa liderada por ASIQUIM, realizando por primera vez el "Día de Puertas Abiertas de la Industria Química". En esta actividad, SQM abrió sus puertas para mostrar cómo la química está presente en la vida diaria de los chilenos. Estudiantes de liceos, universidades, juntas de vecinos y autoridades participaron en la iniciativa, donde se mostraron procesos, materias primas, productos finales, destinos y sistemas de trabajo. Los asistentes también conocieron cómo estas empresas interactúan con comunidades, instituciones regionales, nacionales e internacionales, y contribuyen al desarrollo social y económico comunitario.

### REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN DE ANTOFAGASTA

## Navidad con las Comunidades

Estuvimos presente en La Tirana y Bajo Soga, localidades de la Región de Tarapacá, llevando alegría, música y diversión a cientos de familias junto al viejito pascuero y sus amigos. En esta instancia, los asistentes disfrutaron de juegos inflables, juegos infantiles a cargo de monitores, entrega de regalos, bailes, entre otros, dándole el sentido al compartir en familia y con la comunidad.

También estuvimos presente con una gran fiesta navideña vivida en el Invernadero Terapéutico de María Elena, compartiendo junto a los abuelitos y abuelitas de dicha localidad y ayudados por la Fundación Mr. Barber. En esta oportunidad, se compartió con los beneficiarios y se pudo llevar a cabo un cierre del año de las actividades realizadas en la comuna.

Por otra parte, SQM organizó la entrega de una bolsita de dulce navideña a más de 2 mil niños y niñas pertenecientes a los jardines infantiles Ardillita, Estrellita del Pacífico y Javiera Carrera de la comuna de Tocopilla. Como ya es tradicional, la compañía, el voluntariado de SQM y apoyados este año por la corporación PROLOA, llevaron la navidad a más de 500 niños y niñas en San Pedro de Atacama, Toconao, Peine, Socaire, Talabre, Camar y Río Grande para festejar junto a los más pequeños la navidad. SQM, desde hace 6 años, está presente en estas fiestas realizando la entrega de regalos, dulces y actividades que promuevan estas fechas de paz y amor.

Junto con celebrar con los más pequeños, los asistentes disfrutaron de una chocolatada navideña con más de 100 vecinos y vecinas pertenecientes al club del adulto mayor Simón Benitez. Además, compartieron las fiestas con más de 40 personas, del Centro de Rehabilitación Jurique, dando sentido al compartir con y para la comunidad, que es parte del relacionamiento comunitario que se realiza en el Salar de Atacama.

O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

# Salud, Deporte, Bienestar y Tiempo Libre

En los últimos años, la salud ha sido un tema de creciente importancia tanto para las comunidades donde SQM está presente como para la empresa misma. SQM se ha comprometido a brindar atención de calidad en áreas remotas, convirtiéndose en un aliado crucial para sus vecinos y un apoyo para la salud pública y las municipalidades. Además, la empresa ha continuado su apoyo al deporte en las comunidades cercanas a sus operaciones, respondiendo a solicitudes de instituciones y asociaciones para financiar eventos deportivos que promuevan la actividad física y los valores asociados al deporte, como el trabajo en equipo y el respeto.

SQM reconoce que el deporte no sólo contribuye a la salud física de las personas, sino que también juega un papel fundamental en su desarrollo integral, especialmente en los jóvenes. Las actividades deportivas fomentan habilidades importantes como la perseverancia, el trabajo en equipo y el respeto, y proporcionan oportunidades de recreación para las comunidades en su tiempo libre.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Salud, Deporte, Bienestar y Tiempo Libre". Más detalles de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



**POZO ALMONTE**

## Ampliación de Posta Rural en La Tirana

En julio del 2023 se completó la ampliación de la Posta Rural de La Tirana en Pozo Almonte, gracias al apoyo de SQM, el Gobierno Regional, la Seremi de Salud, Comudespa y el Municipio. La instalación de ocho contenedores permitió aumentar la capacidad de atención de la posta para atender la alta demanda de visitantes al poblado. Se creó un espacio para el voluntariado de Cruz Roja y se entregaron kits de alcohol gel y mascarillas. La posta funcionará las 24 horas del día en coordinación con base SAMU para atender urgencias vitales.

**HUARA – IQUIQUE – POZO ALMONTE**

## Proyecto Ruta Sonrisas

El proyecto "Ruta Sonrisas" se inició en 2021 para abordar la falta de acceso a la salud bucal de niños y niñas, brindando tratamientos necesarios para mantener una boca sana y sin dolor. Además, ofrece a los participantes y sus familias educación para fomentar hábitos de cuidado bucal en casa.

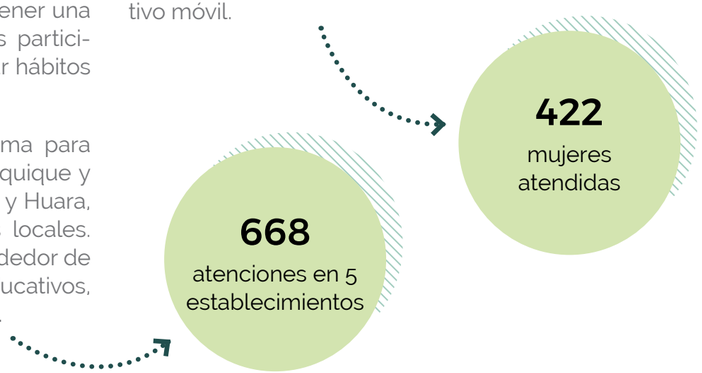
En 2023, se amplió la cobertura del programa para llegar a más localidades de las comunas de Iquique y Pozo Almonte, además de Pisagua, Bajo Soga y Huara, estableciendo convenios con los municipios locales. En la primera mitad de 2023, se realizaron alrededor de 668 atenciones en cinco establecimientos educativos, cuatro en Pozo Almonte y uno en Chanavayita.

**PISAGUA – BAJO SOGA – HUARA – POZO ALMONTE – LA TIRANA – LA HUAYCA**

## Clínica Móvil en el Tamarugal

Según la International Agency for Research on Cancer (IARC), por cada 100 mil mujeres chilenas se presentan 55 casos de cáncer de mama, lo que resalta la importancia de la detección temprana para reducir las muertes causadas por esta enfermedad. Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las mujeres en la provincia del Tamarugal, SQM, en colaboración con los municipios de Huara y Pozo Almonte, y a través de un convenio con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), lideró operativos preventivos de mamografías en localidades como Pisagua, Bajo Soga, Huara, Pozo Almonte, La Tirana y La Huayca entre enero y febrero de 2023.

Durante estas jornadas, profesionales de FALP también impartieron charlas sobre prevención y detección temprana de nódulos o quistes mamarios, promoviendo el autoexamen como una medida para disminuir las alarmantes cifras de cáncer de mama en el país. Se atendieron a 422 mujeres durante este operativo móvil.




**TOCOPILLA**

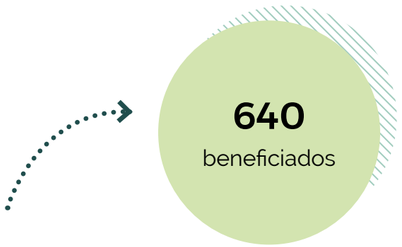
## Apoyo al Club de Deportes Tocopilla

SQM apoya al Club Deportes Tocopilla a través de la ley de donaciones del deporte, respaldando sus escuelas de fútbol que se enfocan especialmente en niños de 8 a 14 años, con un total de 60 participantes. El club realiza un trabajo comunal e intercomunal con seguimiento constante y ofrece inscripciones gratuitas en sus escuelas de fútbol para infantes, lideradas por un equipo técnico multidisciplinario que vela por la formación integral de los niños. Las escuelas funcionaron tres veces por semana, sumando un total de cuatro horas semanales durante ocho meses.

En 2023, SQM continuó apoyando el trabajo del club con niños y jóvenes en la práctica del fútbol, enfocándose en mejorar los fundamentos técnicos y tácticos de los participantes.

## Minimundial en Tocopilla

Durante el verano del 2023 se llevó a cabo con gran éxito la versión N°59 del torneo de fútbol tocopillano "Minimundial", organizado por la Liga Deportiva Vecinal y auspiciado por la Municipalidad de Tocopilla y SQM. Participaron 16 equipos en categorías adulto e infantil, beneficiando a 640 personas (320 adultos y 320 niños). El torneo se realizó en el complejo "Alexander Kurtovic" y contó con la colaboración de las directivas. En esta versión se estima que asistieron alrededor de 50.000 personas como público.




## Sembrando Salud

Apoyamos la iniciativa del doctor Pedro Ziede y su equipo de médicos y personal voluntario, que llevaron a cabo intervenciones y atenciones en el Hospital Comunitario Marcos Macuada. Gracias al operativo de salud "Sembrando Salud", liderado por el médico de la Universidad de Antofagasta, 20 tocopillanos fueron intervenidos quirúrgicamente. Se realizaron 12 cirugías infantiles, incluyendo adeno amigdalectomía, fimosis y frenectomía, además de 8 cirugías adultas de esterilización. También se atendieron a 31 pacientes, reduciendo los tiempos de espera en el hospital, y se realizaron 43 ecografías, entre abdominales y reno vesical, a cargo de médicos radiólogos.

## MARÍA ELENA

### Invernadero Terapéutico

Este 2023, gracias al trabajo del voluntariado de la comuna, del municipio y de nuestra compañía, se inauguró este proyecto Invernadero Terapéutico, liderado por Fundación Mr. Barber que promueve el desarrollo de las comunidades y sus adultos mayores, permitiendo desarrollar nuevas habilidades, adquirir herramientas técnicas y prácticas en siembra y cultivo de alimentos, y mejorar su bienestar.



### Espacio Cultural María Elena

A fines del 2023, los adultos mayores inauguraron un nuevo espacio cultural, recreativo y sostenible en María Elena. La ceremonia de apertura celebró la cultura pampina y las tradiciones locales, abriendo al público un nuevo espacio en el invernadero terapéutico de María Elena. En este lugar, un grupo de mujeres adultas mayores se reúne para fomentar la cohesión social a través de actividades como la producción agrícola, gastronomía, podcast y autocuidado.

El espacio se construyó con materiales reciclados gracias a la colaboración de los vecinos, adultos mayores del invernadero terapéutico y el voluntariado corporativo de SQM, con la interacción y el trabajo en equipo como clave para el éxito de este proyecto tan esperado por la comunidad.

## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Operativo de Especialidades Médicas, Alianza Mujer Atacameña

En enero de 2023, se organizó un nuevo operativo de especialidades médicas, asegurando una atención continua y seguimiento de los pacientes. A lo largo del año, se llevaron a cabo cuatro operativos, logrando 3.160 atenciones directas.

El operativo incluyó especialidades médicas en San Pedro de Atacama, Peine y Toconao, como traumatología, pediatría, medicina interna, otorrinolaringología, geriatría, dermatología, ginecología, oftalmología, radiología de mama, urología, kinesiología, fonoaudiología y tecnología médica en oftalmología. También se realizaron diversos exámenes como radiografías, ecografías, audiometrías y mamografías. Esta iniciativa fue posible gracias a la articulación de SQM, el Comité Asesor de la Alianza para la Mujer Atacameña -AMA-, el CESFAM de San Pedro de Atacama y la Fundación Traesol.

**3.160**
atenciones directas

### Operativo Preventivo de Cáncer, Alianza Mujer Atacameña

En 2023, se llevó a cabo un nuevo operativo con la Fundación Traesol en el Salar de Atacama para continuar con la detección precoz de cáncer de mama. Además de dar seguimiento a las especialidades médicas atendidas en enero, se trasladó a 86 mujeres a Calama para realizar mamografías. El operativo incluyó la instalación de túneles educativos sobre cáncer de mama, piel, cervicouterino, papiloma y embarazo adolescente, con la participación de 1.004 personas. Asimismo, se instalaron siete solmáforos para concienciar sobre el cáncer de piel y se entregaron lentes ópticos a pacientes de oftalmología y audífonos a los necesitados.

**1.004**
participantes

**SAN PEDRO DE ATACAMA**

## Programa de Atención Dental Móvil en Salar de Atacama

SQM implementó Clínicas Dentales Móviles para brindar atención dental gratuita a comunidades de San Pedro de Atacama. El programa comenzó en febrero de 2021 en Camar, y posteriormente se expandió a Talabre, Toconao y Socaire. Durante 2023, las atenciones continuaron en varias localidades, con la mayor demanda en San Pedro de Atacama. En total, se realizaron 4.121 atenciones con 6.848 citas o solicitudes, alcanzando un promedio de 343 atenciones mensuales.

Las clínicas ofrecen consultas odontológicas especializadas y procedimientos como limpiezas dentales, tratamientos de conductos, extracciones, reconstrucciones, tapaduras, porcelanas, coronas, prótesis y reposiciones de piezas dentales, respondiendo a las necesidades de las comunidades. Además, los camiones clínicos cuentan con una sala de rayos X para radiografías intraorales, baño, toldo para la zona de espera, escaleras y una plataforma para facilitar el acceso a personas con movilidad reducida, permitiendo un diagnóstico y tratamientos odontológicos eficientes incluso durante los fines de semana.

**4.121**
atenciones realizadas

## Farmacia Comunitaria

El proyecto de la Farmacia Comunitaria en San Pedro de Atacama, surge de una iniciativa comunitaria con el respaldo de la compañía, la Municipalidad de San Pedro de Atacama y la ejecución de Fracción. Se espera que beneficie a más de 10.000 personas al brindar medicamentos a precios más bajos, especialmente los adheridos a la Ley Cenabast y los de categoría bioequivalentes o genéricos, que actualmente no están disponibles en la comuna.

Una de las características destacadas de la farmacia comunitaria es el servicio de entrega a domicilio en siete poblados, algunos de los cuales están a más de dos horas de distancia de San Pedro de Atacama. El plan piloto comenzó en Socaire y luego se expandirá a otras localidades. Además, la entrega a domicilio se realiza con un vehículo eléctrico, contribuyendo a la sostenibilidad del proyecto.

### Desafío de Medición de Impacto Social en Chile

Con el apoyo de SQM, Hub Apta y Farmacias Fracción se lanzó la iniciativa "Desafío de Medición de Impacto Social en Chile". Esta iniciativa busca cuantificar el impacto social generado por Fracción a través de la implementación de farmacias en comunas aisladas y comunidades económicamente vulnerables, utilizando el conocimiento y la investigación académica.

Las organizaciones participantes pertenecen a rubros de formación técnica, consultoría y universidades. Clio Dinámica resultó ganadora del desafío y medirá el impacto social del modelo de farmacias de Fracción en tres comunas aisladas: San Pedro de Atacama (Región de Antofagasta), Vichuquén (Región del Maule) y Cochamó (Región de Los Lagos).

### Vehículo 100% Eléctrico "Fraccionín"

En el 2023 se inauguró "Fraccionín", un vehículo 100% eléctrico que llegará a adultos mayores y personas con movilidad reducida que habitan el Salar de Atacama.

En su primer recorrido por la zona, realizado con la colaboración del programa para Adultos Mayores de la Comunidad de Socaire AMA, el furgón eléctrico visitó el poblado. Un grupo compuesto por 15 mujeres recibieron sus medicamentos en la puerta de su casa y sirvió para probar la autonomía del vehículo.

**SAN PEDRO DE ATACAMA**

## Trabajo Colaborativo con la Comunidad de Cucuter

En 2023 se continuó con el acuerdo de trabajo colaborativo con la comunidad de Cucuter para mantener la poda y limpieza de los árboles de tamarugo en el sector noroeste del Ayllu, cerca del camino a San Pedro de Atacama. Esta iniciativa busca incorporar el área como parte de las rutas para diversos proyectos, como el turismo y productos derivados de los tamarugos, además de brindar empleo a personas de la comunidad.

Asimismo, se llegó a un acuerdo con el 6to grupo de Regantes del Ayllu de Cucuter para desarrollar un proyecto de cierre perimetral en el sector, con una inversión total de aproximadamente $22.000.000.

En resumen, los trabajos realizados en el 2023 con comunidad fueron:

- Ejecución del Programa de Empleo Temporal que da soporte a la habilitación del bosque de Tamarugos del sector.
- Adquisición de insumos para la agricultura y ganadería local.

## Escuela de Fútbol Toconao

Durante el primer semestre del 2023, la Escuela de Fútbol Profesional de Toconao inició su segundo año de clases teóricas, prácticas y de trabajo en equipo, participando niños, niñas y adolescentes de Toconao. La iniciativa, que se replica este año, busca asumir nuevos desafíos deportivos, como aumentar la competitividad en los entrenamientos y encuentros deportivos, además de fomentar la participación en torneos locales y regionales.

El fútbol es una de las actividades deportivas más importantes en la zona, con ligas para adultos y torneos de baby fútbol, así como un número significativo de jóvenes, niños y niñas que lo practican. Esta escuela brinda una oportunidad para formar futuros deportistas gracias a la iniciativa de los padres y madres, en colaboración con Sport Calama, SQM, y el apoyo de la Asociación de Fútbol de Pueblos Andinos (AFPA).

La escuela reúne a alrededor de 70 deportistas de entre 4 y 18 años, promoviendo valores como compañerismo, tolerancia, juego limpio, solidaridad, trabajo en equipo, superación y apoyo en el desarrollo integral de los estudiantes en colaboración con los colegios locales.

## Campeonato de Baby Fútbol Unión Familiar de Alto Jama

En septiembre del 2023 se llevó a cabo la segunda versión del Torneo de Baby Fútbol Alto Jama Unión Familiar, que reunió a más de 200 niños y niñas y contó con la participación de 27 equipos de la comuna, divididos en categorías masculino y femenino y por edades: de 6 a 9 años, de 10 a 12 años y de 13 a 15 años. El torneo congregó a equipos de San Pedro de Atacama, Camar, Toconao y Taira, y se destacó como una iniciativa inédita para los vecinos de Alto Jama, originada desde la junta vecinal y que logró una gran convocatoria de deportistas juveniles e infantiles de la zona.

## Programa de Actividades con Adultos Mayores

El Programa con Adultos Mayores se inició a fines del año 2022 con el objetivo de fomentar la creación y desarrollo de actividades para adultos mayores de la comuna de San Pedro de Atacama. Durante la primera etapa, se organizaron talleres y actividades recreativas para promover un envejecimiento saludable, motivación y bienestar en los adultos mayores, además de facilitar el intercambio de saberes y experiencias que refuerzan sus lazos con la comunidad y sus familias.

En el primer semestre de 2023, se realizaron talleres de arte textil, telares y "Bordando mi Pueblo" en colaboración con las organizaciones y clubes de adultos mayores, así como juegos de mesa "Lota Loa Años Dorados", para mantener a los adultos mayores activos y fortalecidos en su vida comunitaria.

### Club de Adultos Mayores Simón Benítez

El Club del Adulto Mayor Simón Benítez concluyó con éxito su participación en talleres artísticos impulsados por SQM con la inauguración del mural "Nuestra Madre Tierra". Durante las jornadas de integración e intercambio de experiencias, los participantes crearon una obra que narra la historia de sus fundadores y refleja la cosmovisión del Salar de Atacama.

El proceso de creación del mural fue tan importante como el resultado, ya que su diseño y ejecución fueron colectivos entre los miembros del club y sus profesores, destacados artistas nacionales. Esta experiencia permitió a los adultos mayores participar en un proyecto artístico significativo. SQM planea llevar esta iniciativa al Club de Adulto Mayor San Lorenzo de la comunidad de Socaire.

## ANTOFAGASTA - TOCOPILLA

### Antofagasta Bodyboard Festival

En 2023, se llevó a cabo la onceava versión del Antofagasta Bodyboard Festival, atrayendo deportistas internacionales de más de quince países.

En su 11.ª edición, el Antofagasta Bodyboard Festival (ABF) incluyó a Tocopilla en su circuito regional para dar a conocer la calidad de sus olas, aún desconocidas para muchos deportistas. Además de impulsar las carreras deportivas de los competidores locales, se incluyeron a Tocopilla y Mejillones en el circuito clasificatorio de Antofagasta para destacar el borde costero y las olas de las distintas comunas de la región, fomentando el deporte y la participación ciudadana a través de la cultura y el deporte.

El festival, en Tocopilla, se llevó a cabo el 4 y 5 de marzo de 2023, con riders de toda la Región de Antofagasta para desafiar la ola Barrancón, ubicada a 40 kilómetros al norte de la ciudad. La competencia comenzó temprano, con más de 70 competidores que llegaron a defender los puntos obtenidos en Mejillones.

En mayo se llevó a cabo el circuito en Antofagasta, donde los mejores exponentes compitieron en diversas categorías. Este festival es uno de los eventos internacionales más destacados en el norte de Chile y es uno de los más esperados del tour mundial por su variedad de categorías.

Tanto en Tocopilla como en Antofagasta, la ciudadanía participó en diversas actividades que promovieron la ecología, el turismo, la cultura y la conciencia social sobre la importancia del cuidado del borde costero.

## REGIÓN DE TARAPACÁ – REGIÓN DE ANTOFAGASTA

### Apoyo a Organizaciones Deportivas

En 2023, se apoyó a 63 organizaciones deportivas en las regiones de Antofagasta y Tarapacá con implementación, premiación para torneos, traslado, y capacitación, entre otros. En alianza con Fundación Factor de Cambio, se benefició a más de 500 deportistas, respaldando y fomentando programas deportivos en categorías competitivas, formativas y recreativas. Se buscó fomentar programas de actividades físicas para satisfacer las necesidades e intereses de las personas de la comuna, estableciendo alianzas con instituciones para optimizar recursos y promover el desarrollo deportivo en el norte del país.

### Carreras E-Karts Encendieron Motores en Pozo Almonte, María Elena, Tocopilla y San Pedro de Atacama

**IQUIQUE**
**POZO ALMONTE**
**TOCOPILLA**
**MARÍA ELENA**
**SAN PEDRO DE ATACAMA**
**ANTOFAGASTA**
**MEJILLONES**

La gira E-karts 2023 en el norte de Chile incluyó ciudades como Iquique, Pozo Almonte, Tocopilla, María Elena, San Pedro de Atacama, Mejillones y Antofagasta, donde niños y adolescentes de 7 a 18 años pudieron recorrer un circuito automovilístico en vehículos eléctricos, guiados por el piloto nacional Eliseo Salazar.

Los eventos se llevaron a cabo en diversos lugares como estacionamientos de universidades y plazas, atrayendo una gran participación de la comunidad. Esta iniciativa fue posible gracias a una alianza entre Eliseo Salazar y SQM, destacando los beneficios de la electromovilidad y promoviendo su desarrollo en la región.

## NACIONAL

### Campeonato “Somos Futuro”

Fuimos uno de los auspiciadores del campeonato de fútbol “Somos Futuro”, Torneo Inter Escolar Nacional Sub-12, que reunió a equipos de 24 colegios desde Arica a Porvenir en el Complejo Deportivo Quilín de la ANFP. Cada delegación contó con 10 jugadores y compitieron durante 4 días con reglas de futsal, con el objetivo de ganar un viaje a Brasil para disputar la Copa Mundial de Futsal de Menores, en Foz de Iguazú, que se disputó en diciembre de 2023.



O CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

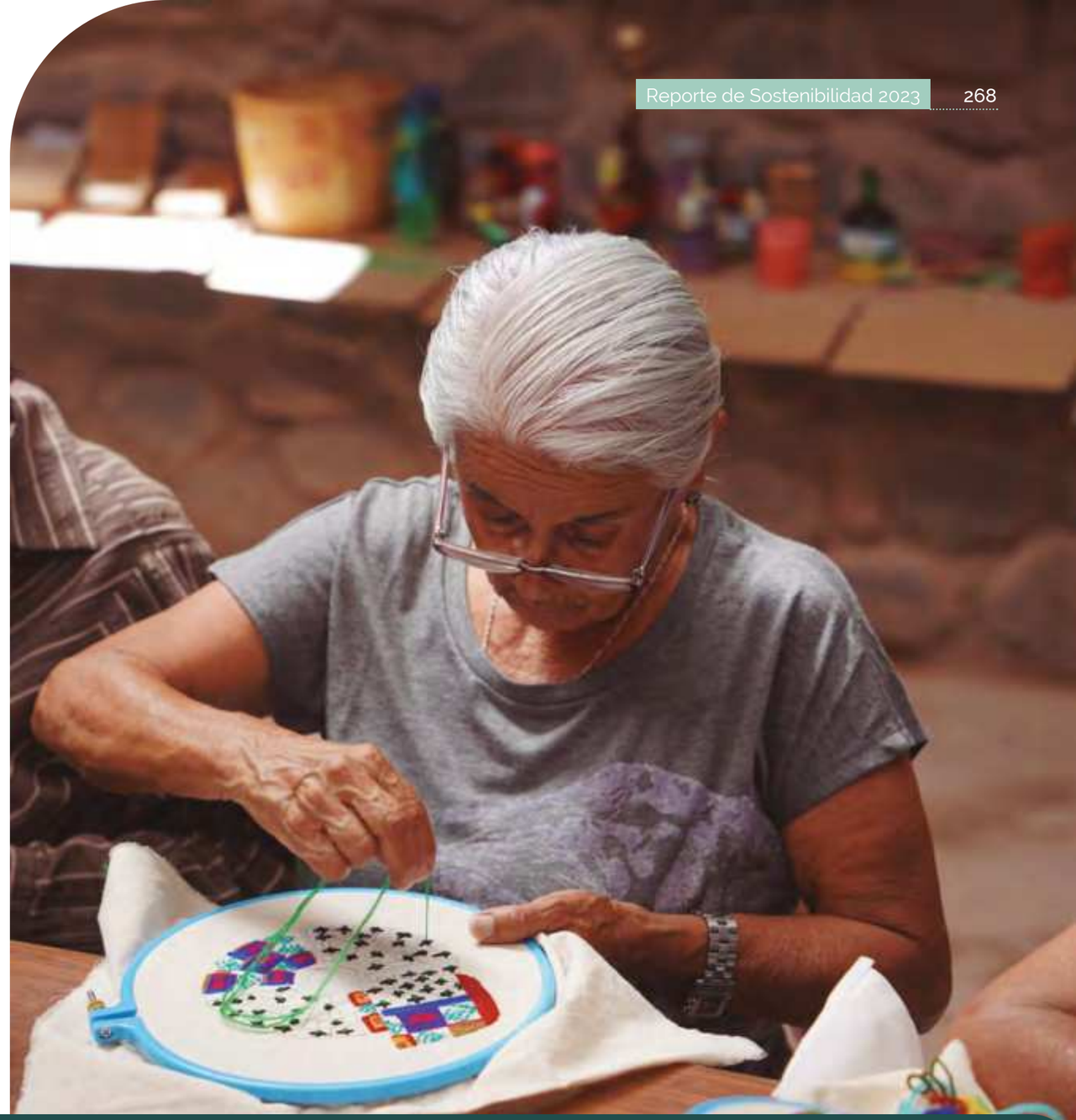
# Conservación del Patrimonio Cultural e Histórico

Hemos trabajado durante años 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, brindándoles apoyo económico y experiencia, además de ser parte activa de sus directorios.

Como herederos de la industria del salitre, hemos participado en iniciativas para preservar la historia salitrera en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, aportando recursos para el funcionamiento de los museos y sitios históricos como la Salitrera Santiago Humberstone y Santa Laura, Fundación María Elena y Fundación Ruinas de Huanchaca. Además, apoyamos proyectos complementarios para mantener estos sitios y museos vigentes.

Nuestro compromiso también se extiende a los sectores cercanos a nuestras operaciones, donde se llevan a cabo registros de vestigios prehispánicos e históricos por arqueólogos, implementando medidas preventivas y de mitigación para protegerlos. Durante las operaciones pre-constructivas en Orcoma, en la comuna de Huara, se iniciaron tareas patrimoniales según la normativa del Consejo de Monumentos Nacionales.

A continuación, se presenta un resumen de los principales proyectos comunitarios realizados bajo el enfoque "Conservación del Patrimonio Cultural e Histórico". Más detalles de los proyectos se encuentran en el Reporte Social 2023 de SQM.



**IQUIQUE**

## Programa "Juntos por Más Seguridad en el Casco Histórico de Iquique"

Cerca de 500 cámaras de seguridad fueron entregadas a diversas juntas vecinales del sector céntrico de Iquique bajo el proyecto "Juntos por más seguridad en el casco histórico de Iquique". Esta iniciativa, impulsada por la Federación Regional de Uniones Comunales de Tarapacá, ejecutada por la Fundación Factor de Cambio y financiada por SQM, cuenta con el respaldo del Gobierno Regional. Las cámaras se colocaron en las casas de los vecinos en 13 esquinas estratégicas, registrando los movimientos de 4 calles distintas y colaborando con las investigaciones policiales.

El objetivo es aumentar la seguridad en la zona, proporcionando a los vecinos capacitación para fortalecer el uso de estas herramientas y mantener una comunicación efectiva para resguardar el barrio histórico. Este proyecto beneficiará a aproximadamente 7.875 personas, incluyendo entidades públicas y comercios, y velará por la seguridad de las personas que transitan diariamente por el área, manteniendo un registro de sus movimientos.

**POZO ALMONTE**

## Celebración de Fiestas Patrias en Humberstone

Un récord de más de 4.000 personas, incluyendo familias completas, turistas y visitantes, llegó a la Salitrera Humberstone para participar en las Fiestas Patrias Pampinas 2023. Los asistentes disfrutaron de una variedad de juegos criollos tradicionales de las Oficinas Salitreras, como el Trompo, Emboque, Carrera de Cuchara y Papa, y volantines. Además, se llevaron a cabo juegos de rayuela, lota y actividades artísticas con grupos como La Carrero y su Bandita, Grupo de Danzas Folclóricas Wayna Wara, y Grupo de Cuecas Las Challeras.

La jornada también incluyó talleres de Cachimbo y Malabarismo, así como actuaciones de músicos como Banda de Bronces "Los Humildes". Esta celebración, titulada "El Cielo de la Pampa se Viste de Colores", se convirtió en parte del programa dieciochero en Tarapacá. La Corporación Museo del Salitre organizó el evento con el apoyo de SQM a través de la Ley de Donaciones Culturales.

**QUILLAGUA**

## Programa Productivo Oficios de Quillagua

El programa busca revitalizar los oficios patrimoniales de Quillagua al promover habilidades y espacios para la transmisión de conocimientos y comercialización, con el respaldo de la Fundación ONA y SQM. En 2023, se llevaron a cabo capacitaciones en trabajo en madera con escultores y talleristas del sur de Chile, aplicando nuevas técnicas para tallar piezas de algarrobo para el oficio de tejer. Además, se elaboraron navetas, agujas y otros elementos de alta calidad estética. Actualmente, el grupo desarrolla fichas técnicas de una colección de productos para la mesa y cocina llamada "Nostalgia," con ajustes en escalas, terminaciones y definiciones de maderas.

En cuanto al taller textil, se mejoró el equipamiento al adquirir telares de calidad para cada usuaria, con peines, herramientas y bolsas para transportarlos y guardarlos. Asimismo, se implementó el curso de Cordelería Andina, impartido por la artesana textil Irma Panire, para enseñar técnicas ancestrales y prehispánicas textiles. Este curso busca desarrollar una colección con potencial comercial y evaluar la incorporación de otras técnicas en el futuro.

### Colección Nostalgia

Durante las celebraciones de San Miguel Arcángel, patrono de Quillagua, los turistas y habitantes de Quillagua disfrutaron de una exposición en la plaza del lugar llamada "Colección Nostalgia", donde los artesanos y artesanas locales presentaron sus trabajos en madera y textiles. Los objetos tallados y la línea textil, que incluía bufandas, chales y mantos, destacaron por sus diseños únicos y su elaboración 100% artesanal, rescatando el patrimonio cultural Aymara.

Durante el acto cívico de la fiesta patronal, la comunidad Aymara reconoció el trabajo de SQM por sus diversas iniciativas en Quillagua. Estos esfuerzos incluyen el fomento productivo, la educación y cultura, la promoción de una vida sana y la preservación del patrimonio, contribuyendo al valor social compartido en la localidad.

## MARÍA ELENA

### Fundación María Elena

En 2023, SQM continuó apoyando a la Fundación María Elena, cuya misión es fomentar el desarrollo social y patrimonial de la comuna pampina. El enfoque está en mejorar la habitabilidad de las viviendas, restaurar edificios patrimoniales y mejorar espacios públicos, como plazas y centros deportivos, según lo defina la comunidad. Los ingresos generados por la fundación se reinvierten en la comunidad, permitiendo financiar proyectos alineados con los ejes de acción establecidos.

### Oficina Salitrera Pedro de Valdivia

En junio de 2023, se celebró el aniversario de la oficina salitrera Pedro de Valdivia, un evento que reunió a ex Pedrinos y Pedrinas de todo el país en la Región de Antofagasta. Los asistentes disfrutaron de la magia de esta ex oficina salitrera, conocida por su importancia durante la época de esplendor del salitre. Los participantes revivieron tradiciones y el estilo de vida característico de las salitreras a través de acciones como limpieza, pintura de fachadas y orden en diversos sectores.

El evento fue parte de un Plan de Manejo co-creado entre SQM, el Municipio de María Elena y organizaciones relacionadas con Pedro de Valdivia. Este plan tiene como objetivo resguardar los sitios patrimoniales y organizar, adecuadamente, los espacios de servicios durante la celebración. La iniciativa incluyó la instalación de 72 señaléticas, la distribución de 5 mil trípticos con mapas, y la presencia de 10 cuidadores que informaron y resguardaron los principales edificios patrimoniales.

### Bailes Religiosos

SQM, en colaboración con la Corporación Museo del Salitre, brindó un importante apoyo económico para el rescate y puesta en valor de la religiosidad popular pampina, en apoyo a los bailes religiosos de María Elena, la última salitrera viviente. El objetivo de esta iniciativa fue promover actividades que realzan los elementos identitarios de la pampa salitrera, particularmente su manifestación intrínseca como la religiosidad popular.

El apoyo se extendió a un total de 24 bailes religiosos de las asociaciones de María Elena y Pedro de Valdivia. Consistió en reparaciones y mejoras a la casa museo de bailes religiosos, instalación de información museográfica, traslados de los bailes religiosos, construcción de un cierre en el poblado de La Tirana, y un documental sobre Tirana Chica celebrado en María Elena. El Museo de Bailes Religiosos abrió al público en agosto de 2023 durante la celebración de La Tirana Chica, exhibiendo vestimentas tradicionales de bailes de Pedro de Valdivia y María Elena.

## POZO ALMONTE – TOCOPILLA – MARÍA ELENA

### Día del Patrimonio

SQM tiene más de 50 años de historia en el norte de Chile y ha contribuido significativamente a la valorización de las culturas ancestrales y el patrimonio salitrero de la región. Cada año, participa en la celebración nacional del Día de los Patrimonios, liderada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, a través de diversas actividades de rescate patrimonial.

En el 2023, 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 mostró 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.



## TOCOPILLA – QUILLAGUA – MARÍA ELENA

### Festival de Fútbol Cine en la Provincia de Tocopilla

En 2023, entre el 21 al 24 de abril, se llevó a cabo la segunda edición del Festival de Fútbol Cine en la provincia de Tocopilla, organizado por la Corporación Cultural de la Cámara Chilena de Construcción y apoyado por SQM. El festival incluyó proyecciones como "Pena Máxima", basada en el libro homónimo de Santiago Roncagliolo; "Making Off de mi amigo Alexis", sobre la película protagonizada por Alexis Sánchez; "Quiero ser como Beckham", dirigida por Gurinder Chadha; y "Pelé: Nacimiento de una Leyenda", de los directores Jeff y Michael Zimbalist.

El festival también presentó el cortometraje ganador de la primera edición, "Un tesoro, 60 años" de Rubén Martínez, y contó con la presencia del ex seleccionado nacional del '62 Humberto "Chita" Cruz. Además, se exhibieron nueve cortometrajes realizados en Tocopilla en el teatro de la ciudad y se llevó a cabo una charla con Jean Beausejour y Gonzalo Fouillouix. El festival también se extendió a las localidades de María Elena y Quillagua.

#### Concurso de Cortometrajes

En agosto de 2023, se lanzó la 2ª edición del Concurso de Cortometrajes del Festival de Fútbol Cine Tocopilla, que incluyó nuevas categorías y premios atractivos de más de 1 millón de pesos, además de su transmisión por Emol TV. El concurso ofreció cinco categorías en total: Cortometraje General, Tocopilla, Estudiantes Universitarios, RRSS y Estudiantes Escolares. Los participantes pudieron utilizar diversos dispositivos para grabar sus materiales, como teléfonos móviles, cámaras digitales, cámaras de acción, tabletas o videocámaras, y tuvieron la opción de editar los videos con herramientas externas.





## TOCOPILLA

### Carnaval Intercultural Farolito Costero

El "Carnaval Intercultural Farolito Costero" fue organizado por la Ilustre Municipalidad de Tocopilla y apoyado por SQM. Este evento cultural, patrimonial y artístico busca rescatar dos emblemas de la comuna: la "malesherbia tocopillana ricardi" (farolito) y la cultura del pueblo chango, por lo que se llama "Farolito Costero". Además, promueve el desarrollo económico, turístico y patrimonial de la comuna. El carnaval contó con la presentación de la banda Illapu, así como de diversas agrupaciones culturales de tumbe, tobas, tinku, caporal y morenada, acompañadas de bandas de bronce y también con la banda tocopillana Ecos.

**SAN PEDRO DE ATACAMA**

## Talleres Artísticos

En 2023, 60 vecinas y vecinos de San Pedro de Atacama plasmaron identidad, creatividad y patrimonio en sus creaciones presentadas en la ceremonia de certificación, que celebró su éxito en los talleres de Textiles y Bordado, así como en la reutilización de botellas de vidrio. Esta iniciativa fue impulsada por SQM y co-creada con representantes de cuatro juntas vecinales: Vilama, Los Algarrobos, Lickanantay y El Carmen, además del Club del Adulto Mayor Simón Benítez, con quienes se inauguró un mural participativo.

Los talleres supusieron desafíos que destacaron el valor del proceso tanto como el resultado final, ya que los participantes pudieron encontrarse, compartir experiencias y soñar juntos con un mejor entorno.

## Feria del libro, las Artes y el Patrimonio "Lickan Ckausama"

En 2023, SQM tuvo una destacada participación en la primera Feria del libro, las Artes y el Patrimonio "Lickan Ckausama" (pueblo vivo), que se llevó a cabo en la plaza de San Pedro de Atacama. Esta iniciativa fue impulsada en colaboración con la Parroquia de San Pedro de Atacama y contó con el apoyo del gobierno regional y local, además de otras empresas locales. Durante la feria, SQM estuvo presente con varios hitos importantes, entre ellos el lanzamiento del disco infantil Ckunza de la cultora Ilia Reyes, y de los libros de Koke Pérez y Eva Siares. Además, se premió el concurso de cuentos en categorías de adultos y niños, y se presentó la Guía Ckunza de Margarita Chocobar para alumnos de 5° y 6° básico.

## Concurso de Cuentos Lalantur Tatai (Sueña Amigo)

En la primera Feria del Libro, las Artes y el Patrimonio de San Pedro de Atacama, organizada por SQM, se reconoció a los ganadores del concurso de cuentos Lalantur Tatai (Sueña Amigo), que buscó promover la escritura como una herramienta fundamental para el desarrollo personal y cultural de la zona. El evento contó con la participación de familias locales y diversos exponentes de la escritura y educación de la comuna. Cinco participantes fueron premiados en el concurso, con dos niños ganadores en la categoría infantil y tres ganadores en la categoría de adultos. Esta exitosa convocatoria fue parte de la primera edición de la feria, organizada por la parroquia local y financiada por el Gobierno Regional para fomentar la lectura, las letras y la escritura en el territorio.

## Feria Internacional del Libro Zicosur San Pedro de Atacama

A inicios de 2023, se llevó a cabo la primera Feria Internacional del Libro Zicosur (Filzic) en la plaza de San Pedro de Atacama, durante cuatro jornadas repletas de actividades culturales. Los asistentes disfrutaron de talleres, conversatorios, cuenta cuentos, teatro, firma de libros y presentaciones musicales, además de 40 módulos con una variada oferta literaria y la participación de cultores y artesanos locales. La feria también brindó un espacio para que emprendedores promovieran elementos identitarios del territorio a través de sus productos.

La feria destacó por sus conversatorios, especialmente la presentación del libro "Catarpe Esencia del Pasado" de Eva Siares Flores, que explora los orígenes y costumbres de la comuna. Además, hubo participaciones destacadas de personalidades como Hernán Rivera Letelier, Guillermo Parvex, Juan Andrés Salfate, Francisco Ortega y Fran Astrónoma. La música también tuvo un papel importante con artistas como Margarita Chocobar, Cantando Aprendo Hablar, Calaukán y Son de Calle. Esta primera versión de Filzic fue organizada por SQM en colaboración con la Municipalidad de San Pedro de Atacama.

### Mapa Textil del Salar de Atacama

En la ceremonia de certificación se presentó la obra "Mapa Textil del Salar de Atacama", un trabajo colaborativo liderado por el artista Max Sepúlveda. Esta obra colectiva se realizó en jornadas de mediación artística, donde se compartieron técnicas de bordado atacameño. Las participantes pudieron plasmar sus memorias en el mapa, interviniendo espacios públicos en diferentes pueblos del territorio, como Socaire, Río Grande y San Pedro de Atacama. Esta obra será presentada en Santiago para dar visibilidad a este colectivo artístico creado en el corazón de las juntas de vecinos del Salar de Atacama.

## SAN PEDRO DE ATACAMA

### Recuperación del Museo Indígena Atacameño del Alto El Loa

En 2023, un fuerte alud causó diversos daños en Lasana, afectando significativamente al Museo Indígena Atacameño, ubicado en el corazón del pueblo. En respuesta, SQM colaboró en la remodelación de las instalaciones para reabrir este importante espacio que sirve a la comunidad, conservando y exhibiendo los testimonios materiales de la evolución del hombre atacameño y su paisaje para fines educativos y de estudio. Esta contribución se suma a los recursos estatales que ha recibido la Corporación de Cultura Turismo del Museo Indígena Atacameño del Alto El Loa.

### Apoyo a la Tercera Compañía de Bomberos de Toconao

La Tercera Compañía de Bomberos de Toconao solicitó colaboración para capacitación en rescate en altura, debido a la necesidad de estar preparados ante situaciones de riesgo en la zona relacionadas con actividades de escalada y montañismo. Se comprará equipo para las capacitaciones y se realizarán talleres de escalada para niños de Toconao de 13 a 18 años, con el fin de proporcionar mejores herramientas y conocimientos a los voluntarios que forman la Tercera Compañía de Bomberos.

### Hotel Tockolen

En agosto de 2023, se reanudó la construcción del Hotel Tockolen en Toconao, tras la ceremonia de colocación de la primera piedra. Este proyecto se lleva a cabo en el antiguo campamento de SQM Salar e incluye 33 habitaciones, un spa, salones de reunión, piscina y un circuito turístico por al menos siete sitios de interés, como el Valle de Jere y Alma. También se brindará capacitación en inglés y en habilidades de guía turístico a miembros de la comunidad, en una iniciativa única que surge desde Toconao.

Tockolen significa "lugar cercano al Valle de Jere" en kunza. Será el primer hotel comunitario de Chile y Sudamérica, administrado por una comunidad indígena y con una apertura prevista para diciembre de 2024. El recinto, cedido gratuitamente por SQM a la comunidad, busca resaltar elementos identitarios y significativos para los habitantes, como la protección de tradiciones, arte rupestre, cosmovisión astral y simbolismo comunitario, generando un nuevo polo turístico y económico para la zona.

El objetivo es desarrollar un proyecto hotelero con sello comunitario e identidad local que ofrezca oportunidades para la valorización del territorio y los emprendedores locales, además de fomentar el aprendizaje en administración hotelera y turística. La iniciativa está alineada con el Plan de Vida de la Comunidad y los principios de sostenibilidad y conservación del territorio.

## SANTIAGO

### Compromiso por la Electromovilidad

En su 160 aniversario, la institución de Bomberos firmó un "Compromiso por la Electromovilidad" junto a empresas como SQM, Copec, BMW y KIA. Durante el evento, se presentaron los vehículos eléctricos de KIA que se unirán a la comandancia para transportar a los oficiales de guardia a emergencias.

En la ceremonia participaron representantes de las marcas involucradas en el proyecto de electromovilidad de la institución. Junto a estas empresas, Bomberos de Santiago firmó un acuerdo que incluye el apoyo para adquirir nuevos vehículos de emergencia, capacitación en siniestros de autos eléctricos y promoción de la electromovilidad.

SQM también contribuyó con un aporte de 500 mil dólares a la Quinta Compañía de Bomberos de Santiago para adquirir el primer carro de bomba eléctrico de Latinoamérica, valorado en 1,5 millones de dólares. Este vehículo tiene una suspensión ajustable, permite bombear 3.500 litros de agua por hora y cuenta con una capacidad para transportar hasta nueve personas cómodamente. Sus baterías pueden recargarse en 45 minutos y no produce ruidos al transitar.



# Asociaciones, Corporaciones e Instituciones con las cuales nos Relacionamos

# Asociaciones de las que SQM es Miembro

O CONTENIDOS 2-28

| Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Nacionales | Asociado/ Miembro | Miembro del Directorio |
|---|---|---|
| Acción Empresas | ● | ○ |
| Asociación Chilena de Desalación y Reúso | ● | ○ |
| Asociación Chilena de Hidrógeno (H2 Chile) | ● | ○ |
| 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 Chilena 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 al 31 de marzo 2024.

**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.

| 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) | ● | ○ |
| Far West Agribusiness Association (FWAA) | ● | ○ |
| Georgia Citrus Association | ● | ○ |
| Independent Lubricant Manufacturers Association (ILMA) | ● | ○ |
| International Lithium Association* | ● | ● |
| Nacional de Mastitis Council | ● | ○ |
| Protermosolar | ● | ○ |
| The Fertilizer Institute (TFI) | ● | ○ |
| Clean Fuel Ammonia Association de Japón | ● | ○ |

Nota: Los datos de esta tabla han sido actualizados al 31 de marzo 2024.

*La persona por parte de SQM es miembro del Comité Ejecutivo.

# Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos Relacionamos

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Agrupación Cultural y Folclórica Tikopillan | ○ | ○ | ○ | ● |
| Agrupación Histórica-Patrimonial Los Viejos Estandartes de Antofagasta | ○ | ○ | ○ | ● |
| 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 Fútbol Viejos Crack de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| 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 | ○ | ○ | ○ | ● |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 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 | ○ | ● | ○ | ○ |
| Centro General de Padres y Apoderados del Complejo Educacional de Toconao | ○ | ● | ○ | ○ |
| Centro General de Padres y Apoderados del Liceo A-16 Industrial Eulogio Gordo Moneo de Antofagasta | ○ | ○ | ○ | ● |
| Centro Social y Cultural Agrupación de Mujeres Proyección Puzzle, Pozo Almonte | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Adulto Mayor Simón Benítez de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club de Adultos Mayores Achaches y Amautas de Séquitor San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club de Adultos Mayores San Bartolomé de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club de Deportes Antofagasta | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportes Iquique | ○ | ● | ○ | ● |
| Club Deportes Tocopilla | ○ | ● | ○ | ● |
| Club Deportivo La Tortuga | ○ | ● | ○ | ● |
| Club Deportivo Maranata Cristo Viene | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Sporting Tocopilla | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo SQM Salar, Antofagasta | ○ | ● | ○ | ● |
| Club Deportivo Unión Planta, María Elena | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Universidad Católica | ○ | ○ | ○ | ● |
| Club Deportivo Villa Prat | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Club Deportivo de Voleibol de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Tomás Paniri de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Independiente de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Lautaro de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Alto Jama de San Pedro y Ayllus de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Uracán del Ayllu de Sequitor de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Chacarita del Ayllu de Solor de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Flamengo de Ayllus de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Oriente Coyo del Ayllu de Coyo de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol San Simón de Cucuter del Ayllu de Cucuter de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol San Antonio del Pueblo de Machuca de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Norte Verde de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol Toconao de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Fútbol F.C. Maracaná de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Bolívar de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Club Deportivo Gustavo Lepage de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Colegio San Roque de Peine | ○ | ● | ○ | ○ |
| Colegio Sagrada Familia Tocopilla | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 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 | ○ | ● | ○ | ● |
| Comunidad Atacameña de Talabre | ○ | ● | ○ | ● |
| Comunidad Atacameña de Toconao | ○ | ● | ○ | ● |
| Comunidad Atacameña de Cucuter | ○ | ● | ○ | ○ |
| Comunidad Indígena Atacameña de la Puna de Tocol, Alis, Cleste y Puques | ○ | ● | ○ | ○ |
| Comunidad Aymara de Quillagua | ○ | ● | ○ | ● |
| Comunidad Indígena Quechua de Huatacondo | ○ | ● | ○ | ● |
| 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 Cultural La Toma | ○ | ○ | ○ | ● |
| Corporación Clúster Minero Región de Antofagasta | ○ | ● | ○ | ● |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Corporación de Estudios y Desarrollo Norte Grande | ○ | ○ | ○ | ● |
| Corporación G100 de Apoyo al Emprendimiento | ○ | ○ | ○ | ● |
| Corporación Municipal Deportiva, Cultural y de Fomento Productivo de Alto Hospicio | ○ | ○ | ○ | ● |
| 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 | ○ | ● | ○ | ○ |
| Corporación Proloa | ○ | ● | ○ | ○ |
| 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 | ○ | ● | ○ | ○ |
| Cuerpo de Bomberos de Santiago | ○ | ● | ○ | ○ |
| Dirección de Obras Hidráulicas (SSSR-DOH Antofagasta) | ○ | ○ | ○ | ● |
| Escuela Arturo Prat Chacón de Tocopilla | ○ | ● | ○ | ○ |
| Escuela Básica Casa del Sol, La Huayca | ○ | ● | ○ | ○ |
| Escuela Básica de Quillagua Ignacio Carrera Pinto | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 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 Chile | ○ | ● | ○ | ○ |
| Fundación Creando Valor y Apoyo | ○ | ● | ○ | ○ |
| Fundación Crecer con Identidad | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación de Cultura de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Fundación Cultural de la Municipalidad de Tocopilla | ○ | ● | ○ | ○ |
| Fundación Desafío Levantemos Chile | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación de Beneficencia Pública y Educacional VOA | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación del Agua | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Educacional Choshuenco | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Educacional Región de la Minería | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Eliseo Salazar | ○ | ○ | ○ | ● |
| 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 María Elena | ○ | ● | ● | ● |
| Fundación Miradas Compartidas | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación Mr. Barber | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación ONA | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación para el Emprendimiento Entrepreneur | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Paz Ciudadana | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Propaleo | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Protección Oceánica | ○ | ○ | ○ | ● |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Fundación Recrea | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Recyclapolis | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Ruinas de Huanchaca | ○ | ● | ● | ● |
| Fundación Sonrisas | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Superación de la Pobreza | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Teautismo Antofagasta | ○ | ● | ○ | ● |
| Fundación Traesol | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Urbanismo Social | ○ | ○ | ○ | ● |
| Fundación Wayanay para el Cuidado del Medio Ambiente y Desarrollo Comunitario | ○ | ● | ○ | ● |
| Instituto de Ingenieros de Chile | ● | ○ | ○ | ○ |
| Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP) | ○ | ● | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Camaroncitos de Quillagua | ○ | ● | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Chañarcito de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Parinitas de Peine | ○ | ● | ○ | ○ |
| 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 | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 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 N°4 Peine | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Altos del Mar | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Ayllu de Solor San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Bajo Soga Norte, Huara | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Colonia de Pintados | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Conde Duque de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| 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 El Carmen de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Los Algarrobos de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Lickanantay de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Licancabur de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Sequitor, Yaye y Checar de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos N°1 de Quillagua | ○ | ● | ○ | ● |
| Junta de Vecinos N°1 de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos N°26 de Huara | ○ | ● | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Junta de Vecinos N°3 de Huara | ○ | ● | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Punta de Diamantes de San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| 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 Moneo, 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 | ○ | ● | ○ | ● |
| Museo de Historia Natural y Cultural de Calama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |

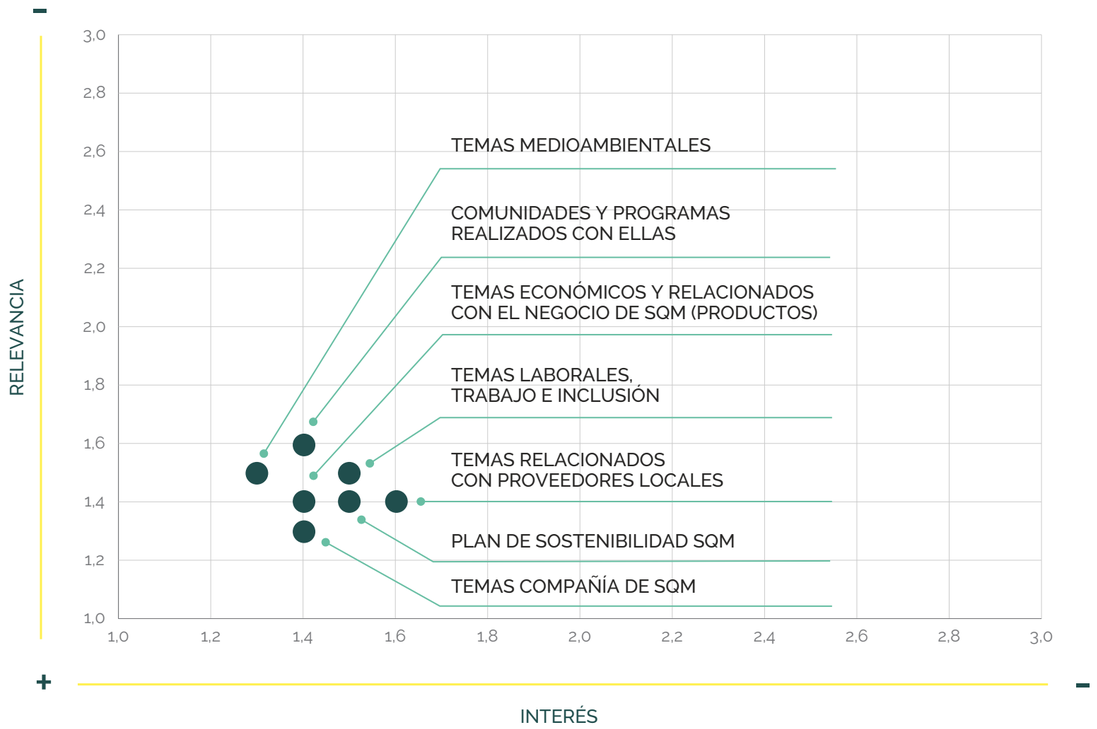
| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| ONG de Desarrollo Simón de Cirene | ○ | ○ | ○ | ● |
| Papin Pahir de Talabre | ○ | ● | ○ | ○ |
| Parroquia San Pedro de Atacama | ○ | ● | ○ | ○ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Pescadores Artesanales, Buzos, Mariscadores, Recolectores de Orilla y Armadores "Nueva Esperanza" de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Algueros, Recolector de Orilla y/o Pescador Artesanal "Nuevo Horizonte" de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Algueros y Recolectores de Orilla Santiago Corte E. de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato N°1 de Trabajadores Independientes de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Caleta Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato N° 1 de Trabajadores Independientes de Buzos a Pulmón Costeros de Caleta Caramucho - Iquique | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato N°2 de Trabajadores Independientes Recolectores de Orilla y Pescadores Artesanales Caleta Caramucho | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato N° 1 de Trabajadores Independientes de Buzos Mariscadores y Ramos Similares de Caleta Cáñamo | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sindicato de Pescadores de Tocopilla | ○ | ● | ○ | ● |
| Sindicato de Pirquineros de Tocopilla | ○ | ● | ○ | ● |
| Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado | ○ | ○ | ○ | ● |
| Sociedad Religiosa Osada del Carmen | ○ | ● | ○ | ○ |
| Unión Comunal de JJ.VV. de Tocopilla | ○ | ● | ○ | ● |
| Universidad Arturo Prat | ○ | ● | ○ | ● |
| Universidad Austral | ○ | ● | ○ | ● |
| Universidad Católica de Chile | ○ | ● | ○ | ● |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2023 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 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 de los Andes | ○ | ○ | ○ | ● |
| Universidad de Tarapacá | ○ | ● | ○ | ○ |
| Universidad Santo Tomás | ○ | ● | ○ | ● |
| Universidad Técnica Federico Santa María | ○ | ● | ○ | ● |
| Universidad Tecnológica de Chile, Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica (INACAP) | ○ | ● | ○ | ● |

# 10

# Anexos

# Evaluación de las Comunidades, Reporte de Sostenibilidad 2022




**1**
Más importante

**3**
Menos importantes

| Temas Tratados | Relevancia | Interés |
|---|---|---|
| Temas compañía de SQM | 1,3 | 1,4 |
| Temas económicos y relacionados con el negocio de SQM (productos) | 1,5 | 1,4 |
| Temas laborales, trabajo e inclusión | 1,5 | 1,4 |
| Temas relacionados con proveedores locales | 1,4 | 1,6 |
| Temas medioambientales | 1,5 | 1,3 |
| Plan de sostenibilidad SQM | 1,4 | 1,5 |
| Comunidades y programas realizados con ellas | 1,6 | 1,4 |

| Otros Temas Materiales Mencionados (más de una mención) | N° de Menciones |
|---|---|
| Capacitaciones y talleres en repostería, pastelería, fabricación de muebles, marketing digital, educativos, telar y confección de cortinaje, manualidades, tecnología, entre otros | 11 |
| El desarrollo laboral y productivo de las comunidades. Mayor empleabilidad con foco en la mujer | 9 |
| Agradecimientos a SQM | 5 |
| Generar más ayuda a los adultos mayores en entrega de bastones, sillas de ruedas, exámenes de salud, entre otros | 4 |
| Que SQM hace las cosas bien, interactuando de buena forma con las comunidades | 3 |
| Medidas de control, mitigación y seguridad en las comunidades | 2 |
| Desarrollar la salud, entre ellas la dental, enfocado a los adultos mayores | 2 |
| Abordar temas relacionado a lo social | 2 |
| Realizar mesas de trabajos | 2 |

# Temas Materiales e Impactos

O 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: 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 | ● | ○ | ● | ○ |

## Tema Material: Relación con la Comunidad

| Impactos | Grupo Afectado | Tipo de Impacto | Real | Potencial | Positivo | Negativo |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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: 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 | ○ | ● | ○ | ● |

## 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 | ○ | ● | ○ | ● |

## 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: 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 | ● | ○ | ● | ○ |

## 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 | ○ | ● | ○ | ● |

## 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 | ○ | ● | ○ | ● |

# Factor ESG y Gestión del Negocio

O 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

- Áreas de recursos humanos altamente especializadas en la gestión de personas.
- Plan de desarrollo de los trabajadores, retención y cuidados de nuestro personal en equidad e igualdad de género.
- Cumplimiento de la normativa laboral vigente.

### Nuestra Aspiración (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.

## 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (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 un aporte a 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).

# 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. Con innovación y la tecnología queremos seguir siendo líderes mundiales en la salud, alimentación y las energías renovables, que son 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, 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.

## Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

## Nuestra Aspiración (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.

# Desafíos Globales de Salud y Alimentación

## ¿Por qué es importante para SQM?

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.

## Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

- Implementación de herramientas tecnológicas, para facilitar la adaptación del trabajo según las 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.
- Innovar para desarrollar competencias y habilidades que nos permitan encontrar soluciones que agreguen valor y generen impacto en el tiempo.
- Ayuda a las comunidades según su necesidad con material médico, útiles de aseo, alimentación, entre otros.

## Nuestra Aspiración (mediano a largo plazo)

- Fomentar en la compañía la innovación con indicadores propios de gestión e implementar 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, ECOPORTS, entre otras.
- Cuidar la salud de nuestros trabajadores, colaboradores y nuestras comunidades.
- Apoyar a las comunidades cercanas a nuestras operaciones 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)/ 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.

# Derechos Humanos y Empresa

## ¿Por qué es importante para SQM?

SQM considera fundamental ser un buen empleador y vecino, proporcionando condiciones adecuadas para el trabajo y desarrollo de sus empleados, así como para todos aquellos que forman parte de su cadena de suministro y clientes, respetando siempre sus derechos humanos. Dado que sus operaciones están cerca de comunidades indígenas y otras con las que interactúa, SQM busca establecer relaciones basadas en la confianza y el respeto a los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional, y crear valor social conjuntamente.

Nos esforzamos por avanzar en la responsabilidad empresarial, fortaleciendo nuestros compromisos éticos y legales, y promoviendo la creación de valor social compartido y un desarrollo sostenible a largo plazo. Además, fomentamos una cultura corporativa de debida diligencia en derechos humanos en consonancia 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.

## Cómo lo respondemos y acciones - relación con 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.
- Plan de desarrollo de los trabajadores, retención y cuidados de nuestro personal en equidad e igualdad de género.
- Contar con un canal de denuncias y portal de comunidades.
- Contar con programas de valor social compartido 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.
- Evaluación de la cadena de suministro a través de aplicación de encuesta en DD.HH. y otros focos de desarrollo sostenible.
- Aplicar la Debida diligencia en la operación Salar de Atacama y comenzar el proceso en la Planta Química de Litio.

## Nuestra Aspiración (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.

## 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.
- El agua es un recurso necesario para nuestra operación y se considera un recurso compartido con las comunidades cercanas en zonas de estrés hídrico.
- Impacto directo en el cumplimiento de las metas de captación y consumo.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (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 significa 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.
- Implementar un Sistema de Gestión Energética en nuestras operaciones, la cual se encuentra certificada bajo la ISO 50001.

### Nuestra Aspiración (mediano a largo plazo)

- SQM aspira a ser carbono neutral en todos sus productos a 2040 y en Litio y Cloruro de Potasio 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/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 7/ ODS 8/ ODS 9/ ODS 11/ ODS 12/ ODS 13.

## 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (mediano a largo plazo)

- Minimizar y medir las emisiones de MP10, relacionadas con las 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (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.

## Cambio Climático

### ¿Por qué es importante para SQM?

El cambio climático es visto por SQM como un riesgo estratégico y una oportunidad. Como empresa que extrae materias primas y opera en áreas sensibles al cambio climático, reconocemos la alta vulnerabilidad de Chile a este fenómeno. Según la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático, Chile presenta siete de los nueve criterios de vulnerabilidad establecidos, incluyendo áreas costeras a baja altitud, zonas áridas y semiáridas, áreas con deterioro forestal, territorios propensos a desastres naturales, zonas urbanas con contaminación atmosférica, ecosistemas montañosos y áreas con riesgos de sequía y 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación a la estrategia de negocio

- Identificamos y gestionamos los 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.

### Nuestra Aspiración (mediano a largo plazo)

- Continuar con la participación en el grupo de trabajo por el ODS 13 en la Red de Pacto Global Chile.
- Disminuir las emisiones en 60% al 2030 y llegar a ser carbono neutral 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 evaluamos en estándares internacionales que consideran riesgos derivados del cambio climático.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

201-2/ 302-1/ 302-2/ 302-3/ 302-4/ 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (mediano a largo plazo)

- Asegurar el cumplimiento de compromisos ambientales.
- Mantener nuestra extensa red de monitoreos ambientales para impedir las desviaciones derivadas de los sistemas establecidos y aprobados en las 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 2023.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-27/ Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global/ ODS 16.

## 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 debilita su posición de liderazgo en las diferentes industrias donde la compañía está presente.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración (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.
- Implementación de Política de Abastecimiento Responsable para empresas proveedoras para asegurar una cadena responsable de abastecimiento.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

2-9/ 2-10/ 2-11/ 2-12/ 2-13/ 2-14/ 2-15/ 2-16/ 2-17/ 2-18/ 2-23/ 2-24/ 2-25/ 2-26/ 2-27/ 201-1/ 205-1/ 205-2/ 205-3/ 206-1/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ 411-1/ 413-1/ 413-2/ 416-1/ 416-2/ 417-1/ 417-2/ 418-1/ Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 de Pacto Global/ ODS 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

La 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.

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con 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.

### Nuestra Aspiración

- SQM se compromete a ser carbono neutral en todos sus productos a 2040 y en Litio y Cloruro de Potasio 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.

# Responsabilidad del Negocio, Ética y Derechos Humanos

O CONTENIDO 2-9/ 405-1

## Directorio por Género y Rango Etario

| Rangos Etarios | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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% | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 41 y 50 años | 2 | 33,3% | 0 | 0,0 | 2 | 25,0% | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% |
| Entre 51 y 60 años | 1 | 16,7% | 1 | 50,0% | 2 | 25,0% | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 61 y 70 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 12,5% |
| Mayor de 70 años | 2 | 33,3% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Total | 6 | 75,0% | 2 | 25,0% | 8 | 100,0% | 7 | 87,5% | 1 | 12,5% | 8 | 100,0% |

## Directorio por Género y Antigüedad

| Rangos de Antigüedad | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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% | 4 | 57,1% | 1 | 100,0% | 5 | 62,5% |
| Entre 3 y 6 años | 1 | 16,7% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% |
| Más de 6 y menos de 9 años | 2 | 33,3% | 0 | 0,0% | 2 | 25,5% | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| 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% | 7 | 87,5% | 1 | 12,5% | 8 | 100,0% |

## Directorio por Género y Nacionalidad

| Nacionalidad | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Chilenos | 3 | 50,0% | 1 | 50,0% | 4 | 50,0% | 3 | 42,9% | 1 | 100,0% | 4 | 50,0% |
| Extranjeros | 3 | 50,0% | 1 | 50,0% | 4 | 50,0% | 4 | 57,1% | 0 | 0,0% | 4 | 50,0% |
| Total | 6 | 75,0% | 2 | 25,0% | 8 | 100,0% | 7 | 87,5% | 1 | 12,5% | 8 | 100,0% |

# Denuncias al Ethicspoint por División

## DIVISIÓN LITIO

| Temáticas | N° de casos recibidos | N° de casos resueltos | N° de casos comprobados | Acciones correctivas |
|---|---|---|---|---|
| Corrupción o soborno | 0 | 0 | 0 | - |
| Discriminación o acoso | 13 | 11 | 3 | 2 entrenamiento<br>1 amonestación |
| Privacidad de los clientes | 2 | 2 | 0 | - |
| Conflictos de intereses | 4 | 4 | 0 | - |
| Blanqueo de dinero o uso de información privilegiada | 0 | 0 | 0 | - |
| Otros | 67 | 48 | 3 | 2 amonestación<br>1 desvinculación |
| Total | 86 | 65 | 6 | |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| Temáticas | N° de casos recibidos | N° de casos resueltos | N° de casos comprobados | Acciones correctivas |
|---|---|---|---|---|
| Corrupción o soborno | 0 | 0 | 0 | |
| Discriminación o acoso | 18 | 18 | 3 | 3 entrenamiento y capacitaciones |
| Privacidad de los clientes | 0 | 0 | 0 | |
| Conflictos de intereses | 2 | 2 | 0 | |
| Blanqueo de dinero o uso de información privilegiada | 0 | 0 | 0 | |
| Otros | 78 | 78 | 14 | 4 desvinculaciones<br>3 entrenamientos y capacitaciones<br>7 sanciones administrativas |
| Total | 98 | 98 | 14 | |

Se informan las denuncias al Ethicspoint bajo los criterios del Dow Jones Sustainability Indices (DJSI).

# Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

O CONTENIDO 2-7/ 405-1

## Dotación de Personal

**SQM CONSOLIDADO**

### Personal Propio por Género y Tipo de Contrato

| Género | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total |
| Hombres | 5.353 | 273 | 5.626 | 5.949 | 175 | 6.124 |
| Mujeres | 1.257 | 114 | 1.371 | 1.494 | 64 | 1.558 |
| Total | 6.610 | 387 | 6.997 | 7.443 | 239 | 7.682 |

### Personal Propio por Región de Trabajo y Tipo de Contrato

| Regiones de Trabajo | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total |
| Región de Tarapacá | 1.159 | 68 | 1.227 | 1.256 | 51 | 1.307 |
| Región de Antofagasta | 4.249 | 302 | 4.551 | 4.736 | 162 | 4.898 |
| Región Metropolitana | 707 | 14 | 721 | 774 | 20 | 794 |
| Otras Regiones*/ | 34 | 0 | 34 | 35 | 0 | 35 |
| Extranjero | 461 | 3 | 464 | 642 | 6 | 648 |
| Total | 6.610 | 387 | 6.997 | 7.443 | 239 | 7.682 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Tipo de Contrato

| Categorías Laborales | | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 16 | 0 | 16 | 16 | 0 | 16 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Gerencia | Hombres | 104 | 0 | 104 | 162 | 0 | 162 |
| | Mujeres | 18 | 0 | 18 | 34 | 0 | 34 |
| Jefatura | Hombres | 554 | 11 | 565 | 580 | 3 | 583 |
| | Mujeres | 126 | 1 | 127 | 145 | 0 | 145 |
| Operario | Hombres | 2.477 | 138 | 2.615 | 2.612 | 106 | 2.718 |
| | Mujeres | 193 | 37 | 230 | 235 | 16 | 251 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 34 | 0 | 34 | 39 | 0 | 39 |
| | Mujeres | 38 | 1 | 39 | 46 | 1 | 47 |
| Administrativo | Hombres | 38 | 2 | 40 | 43 | 0 | 43 |
| | Mujeres | 74 | 7 | 81 | 77 | 4 | 81 |
| Auxiliar | Hombres | 6 | 0 | 6 | 4 | 0 | 4 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Otros Profesionales | Hombres | 1.122 | 52 | 1.174 | 1.324 | 36 | 1.360 |
| | Mujeres | 692 | 56 | 748 | 817 | 35 | 852 |
| Otros Técnicos | Hombres | 1.002 | 70 | 1.072 | 1.169 | 30 | 1.199 |
| | Mujeres | 113 | 12 | 125 | 135 | 8 | 143 |
| Sub Total | Hombres | 5.353 | 273 | 5.626 | 5.949 | 175 | 6.124 |
| | Mujeres | 1.257 | 114 | 1.371 | 1.494 | 64 | 1.558 |
| Total | | 6.610 | 387 | 6.997 | 7.443 | 239 | 7.682 |

## SQM CONSOLIDADO

### Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Región de Trabajo 2022

| Categorías Laborales | | 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 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | | Región de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 1 | 13 | 0 | 1 | **16** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** |
| Gerencia | Hombres | 12 | 34 | 77 | 1 | 38 | **162** |
| | Mujeres | 1 | 9 | 22 | 0 | 2 | **34** |
| Jefatura | Hombres | 79 | 399 | 68 | 6 | 31 | **583** |
| | Mujeres | 9 | 69 | 43 | 2 | 22 | **145** |
| Operario | Hombres | 649 | 1.916 | 31 | 0 | 122 | **2.718** |
| | Mujeres | 40 | 194 | 3 | 0 | 14 | **251** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | **39** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 3 | 0 | 44 | **47** |
| Administrativo | Hombres | 9 | 21 | 9 | 0 | 4 | **43** |
| | Mujeres | 10 | 48 | 17 | 1 | 5 | **81** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | **4** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | **3** |
| Otros Profesionales | Hombres | 175 | 758 | 256 | 12 | 159 | **1.360** |
| | Mujeres | 61 | 443 | 219 | 11 | 118 | **852** |
| Otros Técnicos | Hombres | 250 | 897 | 17 | 2 | 33 | **1.199** |
| | Mujeres | 11 | 109 | 12 | 0 | 11 | **143** |
| Sub Total | **Hombres** | **1.175** | **4.026** | **472** | **21** | **430** | 6.124 |
| | **Mujeres** | **132** | **872** | **322** | **14** | **218** | 1.558 |
| Total | | 1.307 | 4.898 | 794 | 35 | 648 | 7.682 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personal Propio por Categorías Laborales, Género, Región de Trabajo y Tipo de Contrato 2022

| Categorías Laborales | | 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 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personal Propio con Discapacidad por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jefaturas | 6 | 0 | 6 | 7 | 0 | 7 |
| Operarios | 12 | 1 | 13 | 12 | 1 | 13 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Administrativo | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 8 | 2 | 10 | 12 | 1 | 13 |
| Otros Técnicos | 10 | 0 | 10 | 8 | 0 | 8 |
| Total | 39 | 3 | 42 | 42 | 2 | 44 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Distribución Porcentual de la Dotación Propia por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2023

| Rangos Etarios | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menor de 30 años | Hombres | 80,5% | 75,1% | 54,3% | 76,0% | 59,3% | 72,0% |
| | Mujeres | 19,5% | 24,9% | 45,7% | 24,0% | 40,7% | 28,0% |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 85,5% | 73,7% | 65,5% | 90,1% | 69,4% | 77,6% |
| | Mujeres | 14,5% | 26,3% | 34,5% | 9,9% | 30,6% | 22,4% |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 89,9% | 77,9% | 69,7% | 95,7% | 63,8% | 83,2% |
| | Mujeres | 10,1% | 22,1% | 30,3% | 4,3% | 36,2% | 16,8% |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 97,0% | 89,3% | 67,9% | 94,1% | 66,2% | 87,7% |
| | Mujeres | 3,0% | 10,7% | 32,1% | 5,9% | 33,8% | 12,3% |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 100,0% | 91,4% | 75,0% | 96,3% | 38,5% | 89,2% |
| | Mujeres | 0,0% | 8,6% | 25,0% | 3,7% | 61,5% | 10,8% |
| Mayor de 70 años | Hombres | 0,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | Mujeres | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Sub Total | **Hombres** | **87,7%** | **78,0%** | **65,0%** | **90,6%** | **65,4%** | 79,7% |
| | **Mujeres** | **12,3%** | **22,0%** | **35,0%** | **9,4%** | **34,6%** | 20,3% |
| Total | | 9,3% | 43,2% | 12,2% | 27,2% | 8,1% | 100,0% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2022

| Rangos Etarios | | 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 | 100,0% | 144 | 94,74% | 12 | 66,67% | 45 | 88,24% | **219** | **3,13%** |
| | Mujeres | 0 | 0,0% | 8 | 5,26% | 6 | 33,33% | 6 | 11,76% | **20** | **0,29%** |
| Mayor de 70 años | Hombres | 0 | 0,0% | 6 | 100,0% | 2 | 100,0% | 1 | 100,0% | **9** | **0,12%** |
| | Mujeres | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | **0** | **0,0%** |
| 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 | 100,0% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile y el extranjero.

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2022

| Categorías Laborales | | Rango Etario | | | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menos 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 | | | |
| | | 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%** |
| Operarios | 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% |

## SQM CONSOLIDADO

# Distribución Porcentual de la Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | | 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% | 90,9% | 85,7% | 0,0% | 0,0% | **88,9%** |
| | Mujeres | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | **11,1%** |
| Gerencia | Hombres | 100,0% | 88,3% | 76,1% | 86,4% | 76,5% | 100,0% | **82,7%** |
| | Mujeres | 0,0% | 11,7% | 23,9% | 13,6% | 23,5% | 0,0% | **17,3%** |
| Jefatura | Hombres | 74,4% | 76,6% | 79,8% | 88,1% | 90,6% | 100,0% | **80,1%** |
| | Mujeres | 25,6% | 23,4% | 20,2% | 11,9% | 9,4% | 0,0% | **19,9%** |
| Operarios | Hombres | 85,9% | 90,1% | 93,9% | 95,8% | 98,6% | 100,0% | **91,5%** |
| | Mujeres | 14,1% | 9,9% | 6,1% | 4,2% | 1,4% | 0,0% | **8,5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 36,4% | 39,5% | 52,6% | 64,3% | 25,0% | 0,0% | **45,3%** |
| | Mujeres | 63,6% | 60,5% | 47,4% | 35,7% | 75,0% | 0,0% | **54,7%** |
| Administrativo | Hombres | 50,0% | 36,6% | 22,7% | 16,0% | 55,6% | 100,0% | **34,7%** |
| | Mujeres | 50,0% | 63,4% | 77,3% | 84,0% | 44,4% | 0,0% | **65,3%** |
| Auxiliar | Hombres | 50,0% | 50,0% | 100,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | **57,1%** |
| | Mujeres | 50,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | **42,9%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 53,7% | 60,5% | 66,9% | 73,8% | 75,6% | 100,0% | **61,5%** |
| | Mujeres | 46,3% | 39,5% | 33,1% | 26,2% | 24,4% | 0,0% | **38,5%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 81,9% | 90,9% | 91,5% | 91,0% | 91,3% | 100,0% | **89,3%** |
| | Mujeres | 18,1% | 9,1% | 8,5% | 9,0% | 8,7% | 0,0% | **10,7%** |
| Sub Total | **Hombres** | **72,0%** | **77,6%** | **83,2%** | **87,7%** | **89,2%** | **100,0%** | **79,7%** |
| | **Mujeres** | **28,0%** | **22,4%** | **16,8%** | **12,3%** | **10,8%** | **0,0%** | **20,3%** |
| Total | | **18,4%** | **41,0%** | **23,1%** | **13,5%** | **3,8%** | **0,2%** | **100,0%** |

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Categoría Laboral, Género y Antigüedad Laboral 2022

| Categorías Laborales | | Antigüedad Laboral | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | | | |
| | | 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% |
| Operarios | 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% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile y el extranjero.

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Categoría Laboral, Género y Antigüedad Laboral 2023

| Categorías Laborales | | Antigüedad Laboral | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | Hombres | 2 | 100,0% | 1 | 100,0% | 2 | 100,0% | 4 | 100,0% | 7 | 77,8% | **16** | **88,9%** |
| | Mujeres | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 22,2% | **2** | **11,1%** |
| Gerencia | Hombres | 44 | 83,0% | 28 | 77,8% | 12 | 92,3% | 16 | 80,0% | 62 | 83,8% | **162** | **82,7%** |
| | Mujeres | 9 | 17,0% | 8 | 22,2% | 1 | 7,7% | 4 | 20,0% | 12 | 16,2% | **34** | **17,3%** |
| Jefatura | Hombres | 183 | 77,9% | 128 | 79,0% | 67 | 89,3% | 81 | 84,4% | 124 | 77,5% | **583** | **80,1%** |
| | Mujeres | 52 | 22,1% | 34 | 21,0% | 8 | 10,7% | 15 | 15,6% | 36 | 22,5% | **145** | **19,9%** |
| Operarios | Hombres | 1.059 | 86,5% | 545 | 89,3% | 415 | 97,2% | 356 | 98,9% | 343 | 98,6% | **2.718** | **91,5%** |
| | Mujeres | 165 | 13,5% | 65 | 10,7% | 12 | 2,8% | 4 | 1,1% | 5 | 1,4% | **251** | **8,5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 10 | 31,3% | 12 | 57,1% | 3 | 42,9% | 6 | 60,0% | 8 | 50,0% | **39** | **45,3%** |
| | Mujeres | 22 | 68,8% | 9 | 42,9% | 4 | 57,1% | 4 | 40,0% | 8 | 50,0% | **47** | **54,7%** |
| Administrativo | Hombres | 19 | 38,8% | 7 | 26,9% | 5 | 35,7% | 7 | 41,2% | 5 | 27,8% | **43** | **34,7%** |
| | Mujeres | 30 | 61,2% | 19 | 73,1% | 9 | 64,3% | 10 | 58,8% | 13 | 72,2% | **81** | **65,3%** |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 33,3% | 1 | 50,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 100,0% | **4** | **57,1%** |
| | Mujeres | 2 | 66,7% | 1 | 50,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | **3** | **42,9%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 774 | 58,9% | 278 | 62,5% | 84 | 64,6% | 111 | 70,3% | 113 | 68,1% | **1.360** | **61,5%** |
| | Mujeres | 539 | 41,1% | 167 | 37,5% | 46 | 35,4% | 47 | 29,7% | 53 | 31,9% | **852** | **38,5%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 429 | 86,0% | 278 | 91,1% | 212 | 96,8% | 142 | 86,1% | 138 | 89,6% | **1.199** | **89,3%** |
| | Mujeres | 70 | 14,0% | 27 | 8,9% | 7 | 3,2% | 23 | 13,9% | 16 | 10,4% | **143** | **10,7%** |
| Sub Total | **Hombres** | **2.521** | **73,9%** | **1.278** | **79,5%** | **800** | **90,2%** | **723** | **87,1%** | **802** | **84,7%** | 6.124 | 79,7% |
| | **Mujeres** | **889** | **26,1%** | **330** | **20,5%** | **87** | **9,8%** | **107** | **12,9%** | **145** | **15,3%** | 1.558 | 20,3% |
| **Total** | | **3.410** | **44,4%** | **1.608** | **20,9%** | **887** | **11,5%** | **830** | **10,8%** | **947** | **12,3%** | 7.682 | 100,0% |

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Antigüedad Laboral y Género

| Rangos de Antigüedad Laboral | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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%** | 882 | 72,5% | 334 | 27,5% | **1.216** | **15,8%** |
| Entre 1 y 3 años | 1.499 | 77,3% | 439 | 22,7% | **1.938** | **27,7%** | 1.899 | 74,8% | 639 | 25,2% | **2.538** | **33,0%** |
| Más de 3 y menos de 5 años | 363 | 78,2% | 101 | 21,8% | **464** | **6,6%** | 427 | 79,2% | 112 | 20,8% | **539** | **7,0%** |
| Entre 5 y 10 años | 1.633 | 87,5% | 234 | 12,5% | **1.867** | **26,7%** | 1.701 | 86,3% | 270 | 13,7% | **1.971** | **25,7%** |
| Más de 10 y menos de 20 años | 759 | 85,2% | 132 | 14,8% | **891** | **12,7%** | 879 | 85,0% | 155 | 15,0% | **1.034** | **13,5%** |
| Más de 20 años | 302 | 87,0% | 45 | 13,0% | **347** | **5,0%** | 336 | 87,5% | 48 | 12,5% | **384** | **5,0%** |
| **Total** | **5.626** | **80,4%** | **1.371** | **19,6%** | 6.997 | 100,0% | **6.124** | **79,7%** | **1.558** | **20,3%** | 7.682 | 100,0% |

Nota: Rangos de antigüedad laboral definidos internamente por la compañía.

## SQM CONSOLIDADO

# Personal Propio por Nacionalidad y Género

| Nacionalidad | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Chileno/a | 5.178 | 82,05% | 1.133 | 17,95% | **6.311** | **90,20%** | 5.523 | 81,44% | 1.259 | 18,56% | **6.782** | **88,28%** |
| Mexicano/a | 115 | 74,19% | 40 | 25,81% | **155** | **2,22%** | 123 | 73,65% | 44 | 26,35% | **167** | **2,17%** |
| Venezolano/a | 42 | 59,15% | 29 | 40,85% | **71** | **1,01%** | 48 | 58,54% | 34 | 41,46% | **82** | **1,07%** |
| Belga | 31 | 46,27% | 36 | 53,73% | **67** | **0,96%** | 31 | 46,27% | 36 | 53,73% | **67** | **0,87%** |
| Boliviano/a | 44 | 73,33% | 16 | 26,67% | **60** | **0,86%** | 52 | 76,47% | 16 | 23,53% | **68** | **0,89%** |
| Colombiano/a | 44 | 80,00% | 11 | 20,00% | **55** | **0,79%** | 53 | 80,30% | 13 | 19,70% | **66** | **0,86%** |
| Español/a | 33 | 64,71% | 18 | 35,29% | **51** | **0,73%** | 37 | 61,67% | 23 | 38,33% | **60** | **0,78%** |
| Chino/a | 21 | 42,00% | 29 | 58,00% | **50** | **0,71%** | 110 | 65,48% | 58 | 34,52% | **168** | **2,19%** |
| Sudafricano/a | 32 | 80,00% | 8 | 20,00% | **40** | **0,57%** | 32 | 76,19% | 10 | 23,81% | **42** | **0,55%** |
| Peruano/a | 27 | 77,14% | 8 | 22,86% | **35** | **0,50%** | 33 | 71,74% | 13 | 28,26% | **46** | **0,60%** |
| Estadounidense | 20 | 60,61% | 13 | 39,39% | **33** | **0,47%** | 21 | 60,00% | 14 | 40,00% | **35** | **0,46%** |
| Ecuatoriano/a | 11 | 61,11% | 7 | 38,89% | **18** | **0,26%** | 17 | 62,96% | 10 | 37,04% | **27** | **0,35%** |
| Neerlandés | 8 | 80,00% | 2 | 20,00% | **10** | **0,14%** | 8 | 80,00% | 2 | 20,00% | **10** | **0,13%** |
| Australiano/a | 6 | 85,71% | 1 | 14,29% | **7** | **0,10%** | 15 | 71,43% | 6 | 28,57% | **21** | **0,27%** |
| Brasileño/a | 3 | 42,86% | 4 | 57,14% | **7** | **0,10%** | 3 | 37,50% | 5 | 62,50% | **8** | **0,10%** |
| Sur Coreano/a | 2 | 33,33% | 4 | 66,67% | **6** | **0,09%** | 4 | 44,44% | 5 | 55,56% | **9** | **0,12%** |
| Italiano/a | 2 | 40,00% | 3 | 60,00% | **5** | **0,07%** | 4 | 57,14% | 3 | 42,86% | **7** | **0,09%** |
| Japonesa | 0 | 0,00% | 5 | 100,00% | **5** | **0,07%** | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% | **5** | **0,07%** |
| Alemán | 1 | 33,33% | 2 | 66,67% | **3** | **0,04%** | 2 | 50,00% | 2 | 50,00% | **4** | **0,05%** |
| Argentino | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | **2** | **0,03%** | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | **2** | **0,03%** |
| Indio | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | **2** | **0,03%** | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | **2** | **0,03%** |
| Francés | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | **0** | **0,00%** | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | **2** | **0,03%** |
| Cubana | 0 | 0,00% | 2 | 100,00% | **2** | **0,03%** | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | **1** | **0,01%** |
| Paraguayo | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | **1** | **0,01%** | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | **1** | **0,01%** |
| Marroquí | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | **1** | **0,01%** | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | **0** | **0,00%** |
| **Total** | **5.626** | **80,4%** | **1.371** | **19,6%** | 6.997 | **100,0%** | **6.124** | **79,7%** | **1.558** | **20,3%** | 7.682 | **100,00%** |

## DIVISIÓN LITIO

### Dotación Propia por Categorías Laborales y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 6 | 85,7% | 1 | 14,3% | **7** | **0,2%** |
| Gerencia | 71 | 80,7% | 17 | 19,3% | **88** | **2,5%** |
| Jefaturas | 286 | 79,7% | 73 | 20,3% | **359** | **10,3%** |
| Operarios | 1.014 | 87,9% | 139 | 12,1% | **1.153** | **33,0%** |
| Fuerza de Venta | 5 | 20,0% | 20 | 80,0% | **25** | **0,7%** |
| Administrativo | 12 | 30,0% | 28 | 70,0% | **40** | **1,1%** |
| Auxiliar | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | **2** | **0,1%** |
| Otros Profesionales | 720 | 63,1% | 421 | 36,9% | **1.141** | **32,7%** |
| Otros Técnicos | 614 | 90,7% | 63 | 9,3% | **677** | **19,4%** |
| **Total** | **2.729** | **78,2%** | **763** | **21,8%** | 3.492 | **100,0%** |

### Personal Propio por Categorías Laborales, Género y Tipo de Contrato 2023

| Categorías Laborales | | Tipo de Contrato | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | |
| Alta Gerencia | Hombres | 6 | 0 | **6** |
| | Mujeres | 1 | 0 | **1** |
| Gerencia | Hombres | 71 | 0 | **71** |
| | Mujeres | 17 | 0 | **17** |
| Jefatura | Hombres | 283 | 3 | **286** |
| | Mujeres | 73 | 0 | **73** |
| Operario | Hombres | 976 | 38 | **1.014** |
| | Mujeres | 128 | 11 | **139** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 5 | 0 | **5** |
| | Mujeres | 20 | 0 | **20** |
| Administrativo | Hombres | 12 | 0 | **12** |
| | Mujeres | 24 | 4 | **28** |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 0 | **1** |
| | Mujeres | 1 | 0 | **1** |
| Otros Profesionales | Hombres | 695 | 25 | **720** |
| | Mujeres | 400 | 21 | **421** |
| Otros Técnicos | Hombres | 595 | 19 | **614** |
| | Mujeres | 58 | 5 | **63** |
| **Total** | | **3.366** | **126** | 3.492 |

## DIVISIÓN LITIO

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Tipo de Jornada 2023

| Categorías Laborales | | Tipo de Jornada | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | Ordinaria de Trabajo | Jornada Excepcional | |
| Alta Gerencia | Hombres | 6 | 0 | 6 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 71 | 0 | 71 |
| | Mujeres | 17 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 94 | 192 | 286 |
| | Mujeres | 47 | 26 | 73 |
| Operario | Hombres | 12 | 1.002 | 1.014 |
| | Mujeres | 2 | 137 | 139 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 5 | 0 | 5 |
| | Mujeres | 20 | 0 | 20 |
| Administrativo | Hombres | 4 | 8 | 12 |
| | Mujeres | 23 | 5 | 28 |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Hombres | 327 | 393 | 720 |
| | Mujeres | 222 | 199 | 421 |
| Otros Técnicos | Hombres | 36 | 578 | 614 |
| | Mujeres | 21 | 42 | 63 |
| Total | | 910 | 2.582 | 3.492 |

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Genero y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Mayor de 70 años | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 0 | 29 | 23 | 14 | 4 | 1 | 71 |
| | Mujeres | 0 | 5 | 9 | 3 | 0 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 21 | 134 | 97 | 28 | 6 | 0 | 286 |
| | Mujeres | 9 | 41 | 19 | 3 | 1 | 0 | 73 |
| Operario | Hombres | 229 | 450 | 223 | 103 | 9 | 0 | 1.014 |
| | Mujeres | 44 | 66 | 22 | 6 | 1 | 0 | 139 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Mujeres | 4 | 13 | 1 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| Administrativo | Hombres | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 12 |
| | Mujeres | 7 | 7 | 4 | 8 | 2 | 0 | 28 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Hombres | 161 | 384 | 122 | 46 | 6 | 1 | 720 |
| | Mujeres | 126 | 223 | 58 | 11 | 3 | 0 | 421 |
| Otros Técnicos | Hombres | 151 | 288 | 114 | 52 | 9 | 0 | 614 |
| | Mujeres | 31 | 22 | 9 | 1 | 0 | 0 | 63 |
| Total | | 787 | 1.669 | 709 | 280 | 45 | 2 | 3.492 |

## DIVISIÓN LITIO

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Antigüedad Laboral 2023

| Categorías Laborales | | Rangos Etarios | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 6 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 20 | 16 | 7 | 5 | 23 | 71 |
| | Mujeres | 7 | 3 | 1 | 2 | 4 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 96 | 57 | 32 | 47 | 54 | 286 |
| | Mujeres | 31 | 21 | 3 | 6 | 12 | 73 |
| Operario | Hombres | 458 | 203 | 145 | 136 | 72 | 1.014 |
| | Mujeres | 96 | 42 | 0 | 1 | 0 | 139 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| | Mujeres | 11 | 4 | 2 | 0 | 3 | 20 |
| Administrativo | Hombres | 3 | 0 | 2 | 5 | 2 | 12 |
| | Mujeres | 18 | 4 | 0 | 2 | 4 | 28 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Hombres | 475 | 135 | 33 | 42 | 35 | 720 |
| | Mujeres | 296 | 74 | 21 | 20 | 10 | 421 |
| Otros Técnicos | Hombres | 252 | 149 | 91 | 78 | 44 | 614 |
| | Mujeres | 43 | 16 | 2 | 2 | 0 | 63 |
| Total | | 1.811 | 725 | 339 | 349 | 268 | 3.492 |

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Región de Procedencia 2023

| Categorías Laborales | | Regiones de Procedencia | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjero | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 2 | 18 | 37 | 5 | 9 | 71 |
| | Mujeres | 0 | 8 | 9 | 0 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 10 | 140 | 41 | 89 | 6 | 286 |
| | Mujeres | 0 | 36 | 20 | 10 | 7 | 73 |
| Operario | Hombres | 29 | 578 | 16 | 381 | 10 | 1.014 |
| | Mujeres | 2 | 122 | 1 | 14 | 0 | 139 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 5 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 18 | 20 |
| Administrativo | Hombres | 2 | 5 | 2 | 3 | 0 | 12 |
| | Mujeres | 0 | 16 | 11 | 0 | 1 | 28 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Hombres | 12 | 280 | 171 | 179 | 78 | 720 |
| | Mujeres | 5 | 192 | 118 | 63 | 43 | 421 |
| Otros Técnicos | Hombres | 27 | 298 | 27 | 237 | 25 | 614 |
| | Mujeres | 3 | 35 | 8 | 10 | 7 | 63 |
| Total | | 92 | 1.728 | 474 | 991 | 207 | 3.492 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN LITIO

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjero | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 6 | 0 | 6 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 23 | 33 | 15 | 71 |
| | Mujeres | 7 | 9 | 1 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 252 | 26 | 8 | 286 |
| | Mujeres | 47 | 19 | 7 | 73 |
| Operario | Hombres | 1.003 | 1 | 10 | 1.014 |
| | Mujeres | 139 | 0 | 0 | 139 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 5 | 5 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 18 | 20 |
| Administrativo | Hombres | 10 | 2 | 0 | 12 |
| | Mujeres | 16 | 11 | 1 | 28 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Otros Profesionales | Hombres | 497 | 144 | 79 | 720 |
| | Mujeres | 264 | 114 | 43 | 421 |
| Otros Técnicos | Hombres | 580 | 9 | 25 | 614 |
| | Mujeres | 48 | 8 | 7 | 63 |
| Total | | 2.886 | 387 | 219 | 3.492 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Dotación Propia por Categorías Laborales y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 9 | 90,0% | 1 | 10,0% | 10 | 0,3% |
| Gerencia | 84 | 83,2% | 17 | 16,8% | 101 | 2,5% |
| Jefaturas | 281 | 80,5% | 68 | 19,5% | 349 | 8,7% |
| Operarios | 1.589 | 93,6% | 109 | 6,4% | 1.698 | 42,6% |
| Fuerza de Venta | 34 | 55,7% | 27 | 44,3% | 61 | 1,5% |
| Administrativo | 26 | 33,8% | 51 | 66,2% | 77 | 1,9% |
| Auxiliar | 3 | 60,0% | 2 | 40,0% | 5 | 0,1% |
| Otros Profesionales | 619 | 59,7% | 418 | 40,3% | 1.037 | 26,0% |
| Otros Técnicos | 574 | 88,0% | 78 | 12,0% | 652 | 16,3% |
| Total | 3.219 | 80,7% | 771 | 19,3% | 3.990 | 100,0% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Tipo de Contrato 2023

| Categorías Laborales | | Tipos de Contrato | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | |
| Alta Gerencia | Hombres | 9 | 0 | 9 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 84 | 0 | 84 |
| | Mujeres | 17 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 281 | 0 | 281 |
| | Mujeres | 68 | 0 | 68 |
| Operario | Hombres | 1.528 | 61 | 1.589 |
| | Mujeres | 105 | 4 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 34 | 0 | 34 |
| | Mujeres | 26 | 1 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 26 | 0 | 26 |
| | Mujeres | 51 | 0 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 3 | 0 | 3 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 608 | 11 | 619 |
| | Mujeres | 404 | 14 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 563 | 11 | 574 |
| | Mujeres | 75 | 3 | 78 |
| Total | | 3.885 | 105 | 3.990 |

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Tipo de Jornada 2023

| Categorías Laborales | | Tipos de Jornada | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ordinaria de Trabajo | Jornada Excepcional | A Tiempo Parcial | |
| Alta Gerencia | Hombres | 9 | 0 | 0 | 9 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 84 | 0 | 0 | 84 |
| | Mujeres | 17 | 0 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 154 | 127 | 0 | 281 |
| | Mujeres | 57 | 11 | 0 | 68 |
| Operario | Hombres | 126 | 1.462 | 1 | 1.589 |
| | Mujeres | 17 | 92 | 0 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 34 | 0 | 0 | 34 |
| | Mujeres | 27 | 0 | 0 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 16 | 10 | 0 | 26 |
| | Mujeres | 30 | 21 | 0 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 347 | 271 | 1 | 619 |
| | Mujeres | 271 | 147 | 0 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 44 | 530 | 0 | 574 |
| | Mujeres | 21 | 56 | 1 | 78 |
| Total | | 1.260 | 2.727 | 3 | 3.990 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Genero y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Mayor de 70 años | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 9 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 1 | 21 | 30 | 22 | 9 | 1 | 84 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 8 | 3 | 4 | 0 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 10 | 91 | 86 | 71 | 21 | 2 | 281 |
| | Mujeres | 2 | 27 | 28 | 9 | 2 | 0 | 68 |
| Operario | Hombres | 219 | 502 | 399 | 340 | 127 | 2 | 1.589 |
| | Mujeres | 33 | 42 | 20 | 13 | 1 | 0 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 3 | 11 | 10 | 9 | 1 | 0 | 34 |
| | Mujeres | 3 | 10 | 8 | 3 | 3 | 0 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 10 | 10 | 0 | 2 | 3 | 1 | 26 |
| | Mujeres | 6 | 18 | 12 | 13 | 2 | 0 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Mujeres | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 110 | 252 | 156 | 73 | 27 | 1 | 619 |
| | Mujeres | 109 | 188 | 80 | 33 | 8 | 0 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 62 | 207 | 160 | 108 | 33 | 4 | 574 |
| | Mujeres | 15 | 27 | 17 | 15 | 4 | 0 | 78 |
| Total | | 585 | 1.410 | 1.021 | 718 | 245 | 11 | 3.990 |

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Antigüedad Laboral 2023

| Categorías Laborales | | Rangos de Antigüedad Laboral | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 9 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 21 | 12 | 4 | 10 | 37 | 84 |
| | Mujeres | 2 | 5 | 0 | 2 | 8 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 82 | 69 | 34 | 33 | 63 | 281 |
| | Mujeres | 19 | 13 | 5 | 9 | 22 | 68 |
| Operario | Hombres | 534 | 318 | 263 | 216 | 258 | 1.589 |
| | Mujeres | 68 | 22 | 12 | 3 | 4 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 7 | 12 | 3 | 4 | 8 | 34 |
| | Mujeres | 11 | 5 | 2 | 4 | 5 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 14 | 6 | 3 | 2 | 1 | 26 |
| | Mujeres | 12 | 13 | 9 | 8 | 9 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| | Mujeres | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 289 | 141 | 47 | 67 | 75 | 619 |
| | Mujeres | 231 | 92 | 25 | 27 | 43 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 175 | 127 | 118 | 62 | 92 | 574 |
| | Mujeres | 25 | 11 | 5 | 21 | 16 | 78 |
| Total | | 1.493 | 848 | 532 | 471 | 646 | 3.990 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Región de Procedencia 2023

| Categorías Laborales | | Regiones de Procedencia | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjero | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 7 | 1 | 1 | 9 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 5 | 13 | 40 | 8 | 18 | 84 |
| | Mujeres | 0 | 3 | 11 | 2 | 1 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 46 | 104 | 46 | 63 | 22 | 281 |
| | Mujeres | 7 | 19 | 20 | 7 | 15 | 68 |
| Operario | Hombres | 337 | 647 | 13 | 480 | 112 | 1.589 |
| | Mujeres | 24 | 56 | 0 | 15 | 14 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 2 | 0 | 32 | 34 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 26 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 26 |
| | Mujeres | 6 | 32 | 2 | 7 | 4 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 65 | 178 | 131 | 168 | 77 | 619 |
| | Mujeres | 33 | 149 | 105 | 57 | 74 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 83 | 252 | 15 | 216 | 8 | 574 |
| | Mujeres | 8 | 52 | 5 | 9 | 4 | 78 |
| Total | | 618 | 1.516 | 401 | 1.038 | 417 | 3.990 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjero | |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 9 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | Hombres | 12 | 11 | 37 | 1 | 23 | 84 |
| | Mujeres | 1 | 2 | 13 | 0 | 1 | 17 |
| Jefatura | Hombres | 79 | 136 | 37 | 6 | 23 | 281 |
| | Mujeres | 9 | 20 | 22 | 2 | 15 | 68 |
| Operario | Hombres | 649 | 826 | 2 | 0 | 112 | 1.589 |
| | Mujeres | 40 | 55 | 0 | 0 | 14 | 109 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 34 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 26 | 27 |
| Administrativo | Hombres | 9 | 11 | 2 | 0 | 4 | 26 |
| | Mujeres | 10 | 32 | 4 | 1 | 4 | 51 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Otros Profesionales | Hombres | 175 | 243 | 109 | 12 | 80 | 619 |
| | Mujeres | 61 | 166 | 105 | 11 | 75 | 418 |
| Otros Técnicos | Hombres | 250 | 306 | 8 | 2 | 8 | 574 |
| | Mujeres | 11 | 59 | 4 | 0 | 4 | 78 |
| Total | | 1.307 | 1.868 | 351 | 35 | 429 | 3.990 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

O CONTENIDO 401-1

# Nuevas Contrataciones y Rotación

## Contrataciones

### SQM CONSOLIDADO

Personas que ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** |
| Gerencia | 12 | 2 | **14** | 22 | 6 | **28** |
| Jefaturas | 92 | 19 | **111** | 53 | 177 | **70** |
| Operarios | 470 | 93 | **563** | 402 | 55 | **457** |
| Fuerza de Venta | 1 | 8 | **9** | 6 | 13 | **19** |
| Administrativo | 7 | 19 | **26** | 7 | 17 | **24** |
| Auxiliar | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | 380 | 285 | **665** | 330 | 223 | **553** |
| Otros Técnicos | 213 | 35 | **248** | 178 | 36 | **214** |
| Total | **1.176** | **461** | 1.637 | **999** | **367** | 1.366 |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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** | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 8 | 4 | 0 | 0 | 0 | **12** | 1 | 12 | 6 | 2 | 1 | 0 | **22** |
| | Mujeres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | **6** |
| Jefatura | Hombres | 12 | 38 | 29 | 9 | 4 | 0 | **92** | 8 | 23 | 19 | 3 | 0 | 0 | **53** |
| | Mujeres | 3 | 10 | 5 | 1 | 0 | 0 | **19** | 2 | 9 | 5 | 0 | 1 | 0 | **17** |
| Operario | Hombres | 191 | 189 | 69 | 20 | 1 | 0 | **470** | 147 | 173 | 56 | 22 | 4 | 0 | **402** |
| | Mujeres | 38 | 42 | 11 | 2 | 0 | 0 | **93** | 18 | 21 | 14 | 2 | 0 | 0 | **55** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | **6** |
| | Mujeres | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | **8** | 4 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | **13** |
| Administrativo | Hombres | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **7** | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | **7** |
| | Mujeres | 5 | 9 | 2 | 2 | 1 | 0 | **19** | 7 | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | **17** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 130 | 187 | 53 | 8 | 2 | 0 | **380** | 110 | 174 | 37 | 8 | 1 | 0 | **330** |
| | Mujeres | 129 | 119 | 31 | 5 | 1 | 0 | **285** | 93 | 94 | 28 | 6 | 2 | 0 | **223** |
| Otros Técnicos | Hombres | 90 | 92 | 23 | 7 | 1 | 0 | **213** | 59 | 97 | 19 | 3 | 0 | 0 | **178** |
| | Mujeres | 17 | 16 | 1 | 0 | 0 | 1 | **35** | 25 | 8 | 3 | 0 | 0 | 0 | **36** |
| Subtotal | **Hombres** | **429** | **516** | **179** | **44** | **8** | **0** | **1.176** | **331** | **484** | **140** | **38** | **6** | **0** | **999** |
| | **Mujeres** | **198** | **198** | **52** | **10** | **2** | **1** | **461** | **149** | **147** | **57** | **10** | **4** | **0** | **367** |
| **Total** | | **627** | **714** | **231** | **54** | **10** | **1** | **1.637** | **480** | **631** | **197** | **48** | **10** | **0** | **1.366** |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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%** | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 29% | 13% | 0% | 0% | 0% | **13%** | 100% | 28% | 13% | 6% | 11% | 0% | **17%** |
| | Mujeres | 0% | 33% | 11% | 0% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 40% | 31% | 0% | 0% | 0% | **23%** |
| Jefatura | Hombres | 52% | 19% | 17% | 9% | 15% | 0% | **18%** | 26% | 11% | 10% | 3% | 0% | 0% | **9%** |
| | Mujeres | 46% | 18% | 13% | 8% | 0% | 0% | **17%** | 21% | 14% | 11% | 0% | 40% | 0% | **13%** |
| Operario | Hombres | 42% | 21% | 12% | 5% | 1% | 0% | **19%** | 31% | 18% | 9% | 5% | 3% | 0% | **15%** |
| | Mujeres | 52% | 50% | 32% | 14% | 0% | 0% | **45%** | 23% | 20% | 35% | 11% | 0% | 0% | **23%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | **3%** | 29% | 21% | 24% | 0% | 0% | 0% | **17%** |
| | Mujeres | 120% | 6% | 14% | 0% | 0% | 0% | **22%** | 67% | 38% | 12% | 0% | 0% | 0% | **30%** |
| Administrativo | Hombres | 67% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | **21%** | 40% | 16% | 0% | 0% | 0% | 0% | **18%** |
| | Mujeres | 40% | 46% | 10% | 13% | 33% | 0% | **27%** | 56% | 21% | 10% | 11% | 29% | 0% | **22%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 60% | 40% | 22% | 7% | 7% | 0% | **36%** | 41% | 30% | 14% | 7% | 3% | 0% | **26%** |
| | Mujeres | 70% | 35% | 29% | 15% | 15% | 0% | **43%** | 41% | 24% | 22% | 15% | 22% | 0% | **28%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 47% | 22% | 9% | 5% | 4% | 0% | **21%** | 28% | 21% | 7% | 2% | 0% | 0% | **16%** |
| | Mujeres | 52% | 37% | 5% | 0% | 0% | 100% | **31%** | 58% | 16% | 13% | 0% | 0% | 0% | **27%** |
| Subtotal | **Hombres** | **48%** | **25%** | **14%** | **5%** | **4%** | **0%** | **22%** | **33%** | **21%** | **10%** | **4%** | **3%** | **0%** | **17%** |
| | **Mujeres** | **63%** | **35%** | **22%** | **10%** | **11%** | **100%** | **37%** | **39%** | **22%** | **21%** | **9%** | **15%** | **0%** | **25%** |
| Total | | 52% | 27% | 15% | 6% | 5% | 14% | 25% | 35% | 21% | 12% | 5% | 4% | 0% | 19% |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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% | 0% | 0% | 10% | 0% | 0% | 0% | 6% |
| Gerencia | 0% | 29% | 12% | 0% | 0% | 0% | 13% | 100% | 29% | 17% | 5% | 8% | 0% | 18% |
| Jefatura | 51% | 19% | 16% | 9% | 14% | 0% | 18% | 25% | 11% | 10% | 3% | 3% | 0% | 10% |
| Operario | 43% | 24% | 13% | 5% | 1% | 0% | 21% | 30% | 18% | 10% | 5% | 3% | 0% | 16% |
| Fuerza de Venta | 75% | 6% | 7% | 0% | 0% | 0% | 13% | 53% | 31% | 18% | 0% | 0% | 0% | 24% |
| Administrativo | 51% | 33% | 8% | 10% | 13% | 0% | 25% | 48% | 19% | 8% | 9% | 12% | 0% | 20% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 65% | 38% | 24% | 9% | 8% | 0% | 38% | 41% | 28% | 16% | 9% | 7% | 0% | 27% |
| Otros Técnicos | 48% | 23% | 9% | 5% | 4% | 100% | 22% | 33% | 20% | 8% | 2% | 0% | 0% | 17% |
| Total | 52% | 27% | 15% | 6% | 5% | 14% | 25% | 35% | 21% | 12% | 5% | 4% | 0% | 19% |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que ingresaron a la Compañía por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 8 | 0 | 4 | **12** | 1 | 1 | 8 | 0 | 12 | **22** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | **6** |
| Jefatura | Hombres | 14 | 63 | 13 | 0 | 2 | **92** | 5 | 36 | 4 | 3 | 5 | **53** |
| | Mujeres | 2 | 8 | 7 | 0 | 2 | **19** | 1 | 7 | 7 | 0 | 2 | **17** |
| Operario | Hombres | 111 | 324 | 0 | 0 | 35 | **470** | 98 | 276 | 0 | 0 | 28 | **402** |
| | Mujeres | 23 | 61 | 0 | 0 | 9 | **93** | 8 | 45 | 0 | 0 | 2 | **55** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | **6** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | **8** | 0 | 0 | 2 | 0 | 11 | **13** |
| Administrativo | Hombres | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | **7** | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | **7** |
| | Mujeres | 2 | 11 | 5 | 0 | 1 | **19** | 2 | 10 | 3 | 0 | 2 | **17** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 45 | 232 | 82 | 0 | 21 | **380** | 33 | 137 | 73 | 2 | 85 | **330** |
| | Mujeres | 15 | 162 | 75 | 0 | 33 | **285** | 14 | 101 | 69 | 1 | 38 | **223** |
| Otros Técnicos | Hombres | 51 | 157 | 3 | 0 | 2 | **213** | 34 | 111 | 1 | 0 | 32 | **178** |
| | Mujeres | 4 | 23 | 7 | 0 | 1 | **35** | 6 | 17 | 2 | 0 | 11 | **36** |
| Subtotal | **Hombres** | **223** | **779** | **107** | **0** | 67 | 1.176 | **173** | **566** | **87** | **5** | 168 | 999 |
| | **Mujeres** | **46** | **265** | **97** | **0** | 53 | 461 | **31** | **180** | **86** | **1** | 69 | 367 |
| Total | | 269 | 1.044 | 204 | 0 | 120 | 1.637 | 204 | 746 | 173 | 6 | 237 | 1.366 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

# Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 9% | 0% | 0% | **7%** | 0% | 0% | 8% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 15% | 0% | 15% | **13%** | 14% | 4% | 12% | 0% | 36% | **17%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 0% | 17% | 0% | 200% | **23%** |
| Jefatura | Hombres | 17% | 19% | 18% | 0% | 9% | **18%** | 6% | 9% | 6% | 60% | 18% | **9%** |
| | Mujeres | 27% | 14% | 23% | 0% | 11% | **17%** | 12% | 11% | 19% | 0% | 9% | **13%** |
| Operario | Hombres | 18% | 18% | 0% | 0% | 35% | **19%** | 15% | 15% | 0% | 0% | 25% | **15%** |
| | Mujeres | 75% | 37% | 0% | 0% | 82% | **45%** | 21% | 24% | 0% | 0% | 14% | **23%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | **3%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 17% | **17%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 18% | 0% | 23% | **22%** | 0% | 0% | 44% | 0% | 29% | **30%** |
| Administrativo | Hombres | 31% | 14% | 0% | 0% | 50% | **21%** | 25% | 23% | 0% | 0% | 0% | **18%** |
| | Mujeres | 25% | 29% | 33% | 0% | 11% | **27%** | 22% | 22% | 18% | 0% | 31% | **22%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 35% | 36% | 39% | 0% | 27% | **36%** | 21% | 19% | 30% | 16% | 71% | **26%** |
| | Mujeres | 28% | 45% | 45% | 0% | 42% | **43%** | 24% | 24% | 34% | 9% | 37% | **28%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 23% | 21% | 15% | 0% | 10% | **21%** | 14% | 13% | 5% | 0% | 116% | **16%** |
| | Mujeres | 57% | 26% | 39% | 0% | 100% | **31%** | 67% | 17% | 12% | 0% | 200% | **27%** |
| Subtotal | **Hombres** | **21%** | **22%** | **29%** | **0%** | **23%** | **22%** | **15%** | **15%** | **20%** | **24%** | **46%** | **17%** |
| | **Mujeres** | **43%** | **37%** | **38%** | **0%** | **35%** | **37%** | **25%** | **22%** | **29%** | **7%** | **36%** | **25%** |
| Total | | **23%** | **25%** | **33%** | **0%** | **27%** | **25%** | **16%** | **16%** | **24%** | **17%** | **43%** | **19%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 8% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | **6%** |
| Gerencia | 0% | 0% | 15% | 0% | 15% | **13%** | 13% | 3% | 13% | 0% | 43% | **18%** |
| Jefatura | 18% | 18% | 20% | 0% | 10% | **18%** | 7% | 10% | 10% | 43% | 14% | **10%** |
| Operario | 21% | 20% | 0% | 0% | 40% | **21%** | 16% | 16% | 0% | 0% | 24% | **16%** |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 15% | 0% | 13% | **13%** | 0% | 0% | 40% | 0% | 23% | **24%** |
| Administrativo | 28% | 24% | 30% | 0% | 23% | **25%** | 24% | 23% | 14% | 0% | 18% | **20%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 33% | 40% | 42% | 0% | 34% | **38%** | 21% | 21% | 32% | 13% | 55% | **27%** |
| Otros Técnicos | 24% | 22% | 26% | 0% | 15% | **22%** | 16% | 13% | 9% | 0% | 130% | **17%** |
| **Total** | **23%** | **25%** | **33%** | **0%** | **27%** | **25%** | **16%** | **16%** | **24%** | **17%** | **43%** | **19%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que ingresaron a la Compañía por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rangos Etarios | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 71 | 296 | 41 | 0 | 21 | **429** | 57 | 209 | 35 | 0 | 30 | **331** |
| | Mujeres | 21 | 124 | 34 | 0 | 19 | **198** | 19 | 72 | 34 | 0 | 24 | **149** |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 92 | 341 | 45 | 0 | 38 | **516** | 80 | 249 | 38 | 2 | 115 | **484** |
| | Mujeres | 23 | 110 | 43 | 0 | 22 | **198** | 8 | 75 | 31 | 1 | 32 | **147** |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 47 | 108 | 18 | 0 | 6 | **179** | 29 | 77 | 11 | 3 | 20 | **140** |
| | Mujeres | 2 | 27 | 14 | 0 | 9 | **52** | 3 | 27 | 15 | 0 | 12 | **57** |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 11 | 28 | 3 | 0 | 2 | **44** | 7 | 26 | 2 | 0 | 3 | **38** |
| | Mujeres | 0 | 3 | 4 | 0 | 3 | **10** | 1 | 3 | 6 | 0 | 0 | **10** |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | **8** | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | **6** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | **4** |
| Más de 70 años | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Subtotal | **Hombres** | **223** | **779** | **107** | **0** | 67 | 1.176 | **173** | **566** | **87** | **5** | 168 | 999 |
| | **Mujeres** | **46** | **265** | **97** | **0** | 53 | 461 | **31** | **180** | **86** | **1** | 69 | 367 |
| Total | | **269** | **1.044** | **204** | **0** | **120** | 1.637 | **204** | **746** | **173** | **6** | **237** | 1.366 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rangos Etarios | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 52% | 44% | 69% | 0% | 75% | **48%** | 38% | 29% | 48% | 0% | 60% | **33%** |
| | Mujeres | 68% | 60% | 62% | 0% | 83% | **63%** | 49% | 30% | 50% | 0% | 67% | **39%** |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 23% | 26% | 28% | 0% | 25% | **25%** | 19% | 17% | 21% | 20% | 62% | **21%** |
| | Mujeres | 43% | 33% | 40% | 0% | 35% | **35%** | 13% | 19% | 24% | 20% | 40% | **22%** |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 15% | 13% | 20% | 0% | 9% | **14%** | 9% | 9% | 11% | 50% | 25% | **10%** |
| | Mujeres | 12% | 23% | 24% | 0% | 23% | **22%** | 16% | 19% | 24% | 0% | 25% | **21%** |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 6% | 5% | 6% | 0% | 6% | **5%** | 4% | 4% | 3% | 0% | 7% | **4%** |
| | Mujeres | 0% | 7% | 16% | 0% | 14% | **10%** | 15% | 6% | 16% | 0% | 0% | **9%** |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 7% | 4% | 0% | 0% | 0% | **4%** | 0% | 3% | 7% | 0% | 0% | **3%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 31% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 27% | 0% | 0% | 17% | **15%** |
| Más de 70 años | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | **100%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Subtotal | **Hombres** | **21%** | **22%** | **29%** | **0%** | **23%** | **22%** | **15%** | **15%** | **20%** | **24%** | **46%** | **17%** |
| | **Mujeres** | **43%** | **37%** | **38%** | **0%** | **35%** | **37%** | **25%** | **22%** | **29%** | **7%** | **36%** | **25%** |
| Total | | **23%** | **25%** | **33%** | **0%** | **27%** | **25%** | **16%** | **16%** | **24%** | **17%** | **43%** | **19%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas y Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 15 | 30% | 5 | 53% | **20** | **34%** |
| Jefaturas | 29 | 11% | 12 | 19% | **41** | **12%** |
| Operarios | 156 | 16% | 28 | 22% | **184** | **17%** |
| Fuerza de Venta | 3 | 86% | 8 | 43% | **11** | **50%** |
| Administrativo | 1 | 13% | 11 | 71% | **12** | **52%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 218 | 35% | 131 | 37% | **349** | **36%** |
| Otros Técnicos | 108 | 19% | 23 | 47% | **131** | **21%** |
| **Total** | **530** | **21%** | **218** | **34%** | **748** | **24%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | 0 | 12 | 7 | 1 | 0 | 0 | **20** |
| Jefatura | 8 | 17 | 15 | 1 | 0 | 0 | **41** |
| Operario | 67 | 88 | 21 | 8 | 0 | 0 | **184** |
| Fuerza de Venta | 4 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | **11** |
| Administrativo | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | **12** |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | 122 | 179 | 41 | 4 | 3 | 0 | **349** |
| Otros Técnicos | 59 | 61 | 10 | 1 | 0 | 0 | **131** |
| **Total** | **265** | **367** | **95** | **17** | **4** | **0** | **748** |

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | 0% | 52% | 33% | 8% | 0% | 0% | **34%** |
| Jefatura | 32% | 11% | 14% | 3% | 0% | 0% | **12%** |
| Operario | 24% | 19% | 9% | 8% | 0% | 0% | **17%** |
| Fuerza de Venta | 114% | 50% | 0% | 0% | 0% | 0% | **50%** |
| Administrativo | 100% | 50% | 22% | 36% | 50% | 0% | **52%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 46% | 36% | 28% | 8% | 43% | 0% | **36%** |
| Otros Técnicos | 36% | 22% | 9% | 2% | 0% | 0% | **21%** |
| **Total** | **35%** | **25%** | **15%** | **7%** | **12%** | **0%** | **24%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | 1 | 7 | 12 | **20** |
| Jefatura | 29 | 7 | 5 | **41** |
| Operario | 173 | 0 | 11 | **184** |
| Fuerza de Venta | 0 | 2 | 9 | **11** |
| Administrativo | 8 | 2 | 2 | **12** |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | 161 | 100 | 88 | **349** |
| Otros Técnicos | 95 | 2 | 34 | **131** |
| **Total** | **467** | **120** | **161** | **748** |

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | 5% | 23% | 126% | **34%** |
| Jefatura | 10% | 18% | 45% | **12%** |
| Operario | 16% | 0% | 220% | **17%** |
| Fuerza de Venta | 0% | 100% | 45% | **50%** |
| Administrativo | 50% | 31% | 400% | **52%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 23% | 50% | 114% | **36%** |
| Otros Técnicos | 16% | 18% | 189% | **21%** |
| **Total** | **17%** | **40%** | **114%** | **24%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas y Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rango Etario | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 187 | 209 | 57 | 11 | 3 | 0 | **467** |
| Región Metropolitana | 46 | 51 | 17 | 6 | 0 | 0 | **120** |
| Extranjeros | 32 | 107 | 21 | 0 | 1 | 0 | **161** |
| **Total** | **265** | **367** | **95** | **17** | **4** | **0** | 748 |

| Regiones de Trabajo | Rango Etario | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 29% | 17% | 10% | 5% | 10% | 0% | **17%** |
| Región Metropolitana | 67% | 36% | 32% | 18% | 0% | 0% | **40%** |
| Extranjeros | 131% | 120% | 88% | 0% | 200% | 0% | **114%** |
| **Total** | **35%** | **25%** | **15%** | **7%** | **12%** | **0%** | 24% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas y Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 1 | 13% | 0 | 0% | **1** | **12%** |
| Gerencia | 7 | 11% | 1 | 8% | **8** | **10%** |
| Jefaturas | 23 | 9% | 5 | 9% | **28** | **9%** |
| Operarios | 210 | 13% | 27 | 25% | **237** | **14%** |
| Fuerza de Venta | 3 | 9% | 5 | 20% | **8** | **14%** |
| Administrativo | 6 | 33% | 6 | 17% | **12** | **23%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 105 | 19% | 88 | 25% | **193** | **21%** |
| Otros Técnicos | 70 | 13% | 12 | 18% | **82** | **14%** |
| **Total** | **425** | **14%** | **144** | **22%** | 569 | 15% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| Gerencia | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | **8** |
| Jefatura | 2 | 14 | 9 | 2 | 1 | 0 | **28** |
| Operario | 84 | 93 | 40 | 16 | 4 | 0 | **237** |
| Fuerza de Venta | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | **8** |
| Administrativo | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | **12** |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | 76 | 85 | 24 | 8 | 0 | 0 | **193** |
| Otros Técnicos | 25 | 43 | 12 | 2 | 0 | 0 | **82** |
| **Total** | **196** | **245** | **93** | **29** | **6** | **0** | 569 |

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 22% | 0% | 0% | 0% | **12%** |
| Gerencia | 100% | 11% | 10% | 5% | 13% | 0% | **10%** |
| Jefatura | 14% | 13% | 9% | 3% | 5% | 0% | **9%** |
| Operario | 34% | 17% | 10% | 5% | 4% | 0% | **14%** |
| Fuerza de Venta | 17% | 19% | 20% | 0% | 0% | 0% | **14%** |
| Administrativo | 61% | 22% | 11% | 0% | 0% | 0% | **23%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 39% | 23% | 11% | 9% | 0% | 0% | **21%** |
| Otros Técnicos | 30% | 20% | 8% | 2% | 0% | 0% | **14%** |
| **Total** | **35%** | **19%** | **10%** | **4%** | **3%** | **0%** | 15% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 1 | 0 | 4 | 0 | 3 | 8 |
| Jefatura | 6 | 13 | 4 | 3 | 2 | 28 |
| Operario | 106 | 112 | 0 | 0 | 19 | 237 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Administrativo | 4 | 7 | 1 | 0 | 0 | 12 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 47 | 67 | 41 | 3 | 35 | 193 |
| Otros Técnicos | 40 | 32 | 1 | 0 | 9 | 82 |
| **Total** | **204** | **231** | **52** | **6** | **76** | **569** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 12% |
| Gerencia | 13% | 0% | 10% | 0% | 14% | 10% |
| Jefatura | 7% | 9% | 9% | 43% | 6% | 9% |
| Operario | 16% | 13% | 0% | 0% | 16% | 14% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 15% | 14% |
| Administrativo | 29% | 28% | 20% | 0% | 0% | 23% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 23% | 18% | 25% | 13% | 28% | 21% |
| Otros Técnicos | 16% | 10% | 7% | 0% | 60% | 14% |
| **Total** | **16%** | **13%** | **19%** | **17%** | **20%** | **15%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 76 | 88 | 32 | 8 | 0 | 0 | **204** |
| Región de Antofagasta | 76 | 96 | 38 | 16 | 5 | 0 | **231** |
| Región Metropolitana | 22 | 18 | 9 | 2 | 1 | 0 | **52** |
| Otras Regiones*/ | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | **6** |
| Extranjeros | 22 | 40 | 11 | 3 | 0 | 0 | **76** |
| **Total** | **196** | **245** | **93** | **29** | **6** | **0** | 569 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 41% | 18% | 9% | 4% | 0% | 0% | **16%** |
| Región de Antofagasta | 29% | 18% | 9% | 4% | 3% | 0% | **13%** |
| Región Metropolitana | 44% | 17% | 12% | 5% | 13% | 0% | **19%** |
| Otras Regiones*/ | 0% | 20% | 25% | 0% | 0% | 0% | **17%** |
| Extranjeros | 37% | 24% | 12% | 5% | 0% | 0% | **20%** |
| **Total** | **35%** | **19%** | **10%** | **4%** | **3%** | **0%** | 15% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

# Rotación Total

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía por Categorías Laborales y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 3 | 0 | **3** | 1 | 0 | **1** |
| Gerencia | 5 | 2 | **7** | 9 | 3 | **12** |
| Jefaturas | 51 | 13 | **64** | 45 | 12 | **57** |
| Operarios | 182 | 24 | **206** | 130 | 19 | **149** |
| Fuerza de Venta | 5 | 3 | **8** | 3 | 3 | **6** |
| Administrativo | 2 | 6 | **8** | 3 | 2 | **5** |
| Auxiliar | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | 116 | 99 | **215** | 113 | 85 | **198** |
| Otros Técnicos | 83 | 13 | **96** | 58 | 12 | **70** |
| **Total** | **447** | **160** | 607 | **362** | **136** | 498 |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | **5** | 0 | 5 | 1 | 2 | 1 | 0 | **9** |
| | Mujeres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | **2** | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| Jefatura | Hombres | 1 | 22 | 19 | 8 | 1 | 0 | **51** | 2 | 22 | 12 | 8 | 1 | 0 | **45** |
| | Mujeres | 1 | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | **13** | 0 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | **12** |
| Operario | Hombres | 50 | 90 | 36 | 4 | 2 | 0 | **182** | 32 | 52 | 23 | 16 | 6 | 1 | **130** |
| | Mujeres | 11 | 10 | 3 | 0 | 0 | 0 | **24** | 6 | 9 | 4 | 0 | 0 | 0 | **19** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | **5** | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| | Mujeres | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **3** | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | **3** |
| Administrativo | Hombres | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | **2** | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| | Mujeres | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | **6** | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | **2** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 19 | 60 | 28 | 9 | 0 | 0 | **116** | 36 | 42 | 21 | 12 | 2 | 0 | **113** |
| | Mujeres | 24 | 57 | 13 | 3 | 2 | 0 | **99** | 23 | 49 | 13 | 0 | 0 | 0 | **85** |
| Otros Técnicos | Hombres | 17 | 38 | 14 | 10 | 4 | 0 | **83** | 15 | 25 | 9 | 6 | 3 | 0 | **58** |
| | Mujeres | 4 | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | **13** | 6 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | **12** |
| Subtotal | **Hombres** | **87** | **215** | **103** | **33** | **8** | **1** | 447 | **87** | **148** | **68** | **45** | **13** | **1** | 362 |
| | **Mujeres** | **46** | **84** | **21** | **6** | **2** | **1** | 160 | **35** | **68** | **28** | **5** | **0** | **0** | 136 |
| Total | | **133** | **299** | **124** | **39** | **10** | **2** | 607 | **122** | **216** | **96** | **50** | **13** | **1** | 498 |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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%** | 0% | 0% | 0% | 17% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 4% | 6% | 8% | 0% | 0% | **5%** | 0% | 11% | 2% | 6% | 11% | 0% | **7%** |
| | Mujeres | 0% | 33% | 11% | 0% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 0% | 23% | 0% | 0% | 0% | **12%** |
| Jefatura | Hombres | 4% | 11% | 11% | 8% | 4% | 0% | **10%** | 6% | 10% | 6% | 8% | 3% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 15% | 13% | 10% | 8% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 9% | 9% | 14% | 0% | 0% | **9%** |
| Operario | Hombres | 11% | 10% | 6% | 1% | 2% | 0% | **7%** | 7% | 5% | 4% | 4% | 5% | 33% | **5%** |
| | Mujeres | 15% | 12% | 9% | 0% | 0% | 0% | **12%** | 8% | 9% | 10% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 13% | 27% | 0% | 0% | 200% | **14%** | 0% | 7% | 24% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 40% | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | **8%** | 0% | 5% | 12% | 18% | 0% | 0% | **7%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 19% | 0% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 16% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 32% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | **8%** | 0% | 4% | 0% | 5% | 0% | 0% | **3%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 9% | 13% | 11% | 8% | 0% | 0% | **11%** | 14% | 7% | 8% | 10% | 6% | 0% | **9%** |
| | Mujeres | 13% | 17% | 12% | 9% | 31% | 0% | **15%** | 10% | 12% | 10% | 0% | 0% | 0% | **11%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 9% | 9% | 6% | 7% | 16% | 0% | **8%** | 7% | 5% | 3% | 4% | 9% | 0% | **5%** |
| | Mujeres | 12% | 16% | 0% | 7% | 0% | 100% | **11%** | 14% | 4% | 13% | 6% | 0% | 0% | **9%** |
| Subtotal | **Hombres** | **10%** | **11%** | **8%** | **4%** | **4%** | **14%** | **8%** | **9%** | **6%** | **5%** | **5%** | **5%** | **9%** | **6%** |
| | **Mujeres** | **15%** | **15%** | **9%** | **6%** | **11%** | **100%** | **13%** | **9%** | **10%** | **10%** | **4%** | **0%** | **0%** | **9%** |
| Total | | **11%** | **12%** | **8%** | **4%** | **5%** | **29%** | **9%** | **9%** | **7%** | **6%** | **5%** | **5%** | **9%** | **7%** |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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%** | 0% | 0% | 0% | 14% | 0% | 0% | **6%** |
| Gerencia | 0% | 6% | 7% | 7% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 10% | 7% | 5% | 8% | 0% | **8%** |
| Jefatura | 7% | 12% | 11% | 8% | 4% | 0% | **10%** | 5% | 10% | 7% | 8% | 3% | 0% | **8%** |
| Operario | 12% | 10% | 6% | 1% | 2% | 0% | **8%** | 7% | 6% | 4% | 3% | 5% | 33% | **5%** |
| Fuerza de Venta | 25% | 6% | 14% | 7% | 0% | 200% | **11%** | 0% | 6% | 18% | 7% | 0% | 0% | **8%** |
| Administrativo | 19% | 13% | 0% | 0% | 0% | 0% | **8%** | 8% | 5% | 0% | 4% | 0% | 0% | **4%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 11% | 15% | 12% | 8% | 6% | 0% | **12%** | 12% | 9% | 9% | 8% | 5% | 0% | **10%** |
| Otros Técnicos | 9% | 10% | 5% | 7% | 15% | 100% | **9%** | 8% | 5% | 4% | 4% | 8% | 0% | **6%** |
| **Total** | **11%** | **12%** | **8%** | **4%** | **5%** | **29%** | 9% | **9%** | **7%** | **6%** | **5%** | **5%** | **9%** | 7% |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | **3** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | **5** | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | **9** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | **3** |
| Jefatura | Hombres | 7 | 34 | 7 | 2 | 1 | **51** | 6 | 27 | 9 | 0 | 3 | **45** |
| | Mujeres | 1 | 5 | 7 | 0 | 0 | **13** | 0 | 5 | 4 | 0 | 3 | **12** |
| Operario | Hombres | 43 | 108 | 0 | 0 | 31 | **182** | 37 | 87 | 0 | 0 | 6 | **130** |
| | Mujeres | 5 | 18 | 0 | 0 | 1 | **24** | 1 | 15 | 0 | 0 | 3 | **19** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | **5** | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | **3** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | **3** | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | **3** |
| Administrativo | Hombres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| | Mujeres | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | **6** | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 11 | 61 | 38 | 0 | 6 | **116** | 13 | 47 | 35 | 1 | 17 | **113** |
| | Mujeres | 8 | 48 | 29 | 1 | 13 | **99** | 9 | 40 | 29 | 1 | 6 | **85** |
| Otros Técnicos | Hombres | 29 | 51 | 3 | 0 | 0 | **83** | 13 | 40 | 2 | 0 | 3 | **58** |
| | Mujeres | 0 | 10 | 3 | 0 | 0 | **13** | 2 | 7 | 1 | 0 | 2 | **12** |
| Subtotal | **Hombres** | **90** | **255** | **55** | **3** | **44** | 447 | **72** | **207** | **48** | **1** | **34** | 362 |
| | **Mujeres** | **16** | **84** | **41** | **2** | **17** | 160 | **12** | **69** | **37** | **1** | **17** | 136 |
| Total | | 106 | 339 | 96 | 5 | 61 | 607 | 84 | 276 | 85 | 2 | 51 | 498 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

# Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 18% | 0% | 67% | **21%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 8% | 0% | 4% | **5%** | 43% | 13% | 3% | 0% | 3% | **7%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 17% | 11% | 0% | 0% | **12%** |
| Jefatura | Hombres | 9% | 10% | 10% | 40% | 4% | **10%** | 7% | 7% | 13% | 0% | 11% | **8%** |
| | Mujeres | 13% | 9% | 23% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 8% | 11% | 0% | 14% | **9%** |
| Operario | Hombres | 7% | 6% | 0% | 0% | 31% | **7%** | 6% | 5% | 0% | 0% | 5% | **5%** |
| | Mujeres | 16% | 11% | 0% | 0% | 9% | **12%** | 3% | 8% | 0% | 0% | 21% | **8%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 0% | 0% | 200% | 12% | **14%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **8%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 200% | 7% | **8%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **7%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 5% | 67% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 14% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 25% | 8% | 0% | 0% | 11% | **8%** | 0% | 2% | 6% | 0% | 0% | **3%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 8% | 10% | 18% | 0% | 8% | **11%** | 8% | 6% | 14% | 8% | 14% | **9%** |
| | Mujeres | 15% | 13% | 17% | 8% | 16% | **15%** | 15% | 9% | 14% | 9% | 6% | **11%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 13% | 7% | 15% | 0% | 0% | **8%** | 5% | 5% | 11% | 0% | 11% | **5%** |
| | Mujeres | 0% | 11% | 17% | 0% | 0% | **11%** | 22% | 7% | 6% | 0% | 36% | **9%** |
| Subtotal | **Hombres** | **8%** | **7%** | **15%** | **14%** | **15%** | **8%** | **6%** | **5%** | **11%** | **5%** | **9%** | **6%** |
| | **Mujeres** | **15%** | **12%** | **16%** | **13%** | **11%** | **13%** | **10%** | **8%** | **12%** | **7%** | **9%** | **9%** |
| Total | | 9% | 8% | 15% | 14% | 14% | 9% | 7% | 6% | 12% | 6% | 9% | 7% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 15% | 0% | 67% | **18%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | **6%** |
| Gerencia | 0% | 0% | 9% | 0% | 4% | **6%** | 40% | 14% | 5% | 0% | 3% | **8%** |
| Jefatura | 9% | 10% | 14% | 31% | 2% | **10%** | 7% | 7% | 12% | 0% | 12% | **8%** |
| Operario | 7% | 7% | 0% | 0% | 29% | **8%** | 6% | 5% | 0% | 0% | 7% | **5%** |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 200% | 10% | **11%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **8%** |
| Administrativo | 14% | 7% | 6% | 0% | 8% | **8%** | 0% | 6% | 5% | 0% | 0% | **4%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 10% | 11% | 18% | 4% | 12% | **12%** | 10% | 8% | 14% | 9% | 10% | **10%** |
| Otros Técnicos | 12% | 7% | 16% | 0% | 0% | **9%** | 6% | 5% | 9% | 0% | 15% | **6%** |
| **Total** | **9%** | **8%** | **15%** | **14%** | **14%** | 9% | **7%** | **6%** | **12%** | **6%** | **9%** | 7% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rangos Etarios | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 12 | 63 | 2 | 0 | 10 | 87 | 14 | 49 | 17 | 0 | 7 | 87 |
| | Mujeres | 3 | 31 | 5 | 1 | 6 | 46 | 3 | 18 | 10 | 0 | 4 | 35 |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 37 | 119 | 30 | 2 | 27 | 215 | 26 | 90 | 18 | 0 | 14 | 148 |
| | Mujeres | 10 | 43 | 25 | 0 | 6 | 84 | 6 | 36 | 17 | 1 | 8 | 68 |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 29 | 53 | 16 | 0 | 5 | 103 | 14 | 41 | 9 | 0 | 4 | 68 |
| | Mujeres | 3 | 7 | 8 | 0 | 3 | 21 | 3 | 14 | 7 | 0 | 4 | 28 |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 11 | 15 | 6 | 0 | 1 | 33 | 13 | 20 | 3 | 1 | 8 | 45 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 8 | 5 | 6 | 1 | 0 | 1 | 13 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 70 años | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal | **Hombres** | **90** | **255** | **55** | **3** | **44** | 447 | **72** | **207** | **48** | **1** | **34** | 362 |
| | **Mujeres** | **16** | **84** | **41** | **2** | **17** | 160 | **12** | **69** | **37** | **1** | **17** | 136 |
| Total | | 106 | 339 | 96 | 5 | 61 | 607 | 84 | 276 | 85 | 2 | 51 | 498 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Total por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rangos Etarios | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 9% | 9% | 3% | 0% | 36% | **10%** | 9% | 7% | 23% | 0% | 14% | **9%** |
| | Mujeres | 10% | 15% | 9% | 100% | 26% | **15%** | 8% | 8% | 15% | 0% | 11% | **9%** |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 9% | 9% | 19% | 19% | 18% | **11%** | 6% | 6% | 10% | 0% | 8% | **6%** |
| | Mujeres | 19% | 13% | 23% | 0% | 10% | **15%** | 10% | 9% | 13% | 20% | 10% | **10%** |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 9% | 6% | 18% | 0% | 7% | **8%** | 4% | 5% | 9% | 0% | 5% | **5%** |
| | Mujeres | 18% | 6% | 13% | 0% | 8% | **9%** | 16% | 10% | 11% | 0% | 8% | **10%** |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 6% | 3% | 12% | 0% | 3% | **4%** | 7% | 3% | 5% | 22% | 19% | **5%** |
| | Mujeres | 0% | 5% | 4% | 50% | 9% | **6%** | 0% | 2% | 8% | 0% | 4% | **4%** |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 3% | 3% | 10% | 0% | 22% | **4%** | 14% | 3% | 7% | 0% | 22% | **5%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 31% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Más de 70 años | Hombres | 0% | 0% | 0% | 200% | 0% | **14%** | 0% | 11% | 0% | 0% | 0% | **9%** |
| | Mujeres | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | **100%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Subtotal | **Hombres** | **8%** | **7%** | **15%** | **14%** | **15%** | **8%** | **6%** | **5%** | **11%** | **5%** | **9%** | **6%** |
| | **Mujeres** | **15%** | **12%** | **16%** | **13%** | **11%** | **13%** | **10%** | **8%** | **12%** | **7%** | **9%** | **9%** |
| Total | | **9%** | **8%** | **15%** | **14%** | **14%** | **9%** | **7%** | **6%** | **12%** | **6%** | **9%** | **7%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas y Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 5 | 10% | 2 | 21% | **7** | **12%** |
| Jefaturas | 24 | 9% | 11 | 17% | **35** | **11%** |
| Operarios | 47 | 5% | 7 | 5% | **54** | **5%** |
| Fuerza de Venta | 0 | 0% | 3 | 16% | **3** | **14%** |
| Administrativo | 3 | 40% | 1 | 6% | **4** | **17%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 58 | 9% | 42 | 12% | **100** | **10%** |
| Otros Técnicos | 24 | 4% | 5 | 10% | **29** | **5%** |
| **Total** | **161** | **6%** | **71** | **11%** | **232** | **7%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Jefatura | 1 | 20 | 11 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| Operario | 11 | 27 | 13 | 3 | 0 | 0 | 54 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Administrativo | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 34 | 47 | 16 | 3 | 0 | 0 | 100 |
| Otros Técnicos | 14 | 9 | 3 | 3 | 0 | 0 | 29 |
| Total | 62 | 110 | 47 | 13 | 0 | 0 | 232 |

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 17% | 14% | 0% | 0% | 0% | 12% |
| Jefatura | 4% | 12% | 10% | 10% | 0% | 0% | 11% |
| Operario | 4% | 6% | 6% | 3% | 0% | 0% | 5% |
| Fuerza de Venta | 0% | 7% | 50% | 40% | 0% | 0% | 14% |
| Administrativo | 40% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 17% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 13% | 9% | 11% | 6% | 0% | 0% | 10% |
| Otros Técnicos | 9% | 3% | 3% | 6% | 0% | 0% | 5% |
| Total | 8% | 8% | 7% | 5% | 0% | 0% | 7% |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 4 | 2 | 1 | 7 |
| Jefatura | 23 | 8 | 4 | 35 |
| Operario | 54 | 0 | 0 | 54 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Administrativo | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 53 | 37 | 10 | 100 |
| Otros Técnicos | 26 | 1 | 2 | 29 |
| Total | 164 | 48 | 20 | 232 |

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 22% | 6% | 11% | 12% |
| Jefatura | 8% | 20% | 36% | 11% |
| Operario | 5% | 0% | 0% | 5% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 15% | 14% |
| Administrativo | 25% | 0% | 0% | 17% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 8% | 18% | 13% | 10% |
| Otros Técnicos | 4% | 9% | 11% | 5% |
| Total | 6% | 16% | 14% | 7% |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 41 | 80 | 33 | 10 | 0 | 0 | 164 |
| Región Metropolitana | 17 | 18 | 11 | 2 | 0 | 0 | 48 |
| Extranjeros | 4 | 12 | 3 | 1 | 0 | 0 | 20 |
| **Total** | **62** | **110** | **47** | **13** | **0** | **0** | **232** |

### Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 6% | 6% | 6% | 5% | 0% | 0% | 6% |
| Región Metropolitana | 25% | 13% | 21% | 6% | 0% | 0% | 16% |
| Extranjeros | 16% | 13% | 13% | 29% | 0% | 0% | 14% |
| **Total** | **8%** | **8%** | **7%** | **5%** | **0%** | **0%** | **7%** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas y Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 1 | 13% | 0 | 0% | **1** | **12%** |
| Gerencia | 4 | 6% | 1 | 8% | **5** | **6%** |
| Jefaturas | 21 | 8% | 1 | 2% | **22** | **7%** |
| Operarios | 77 | 5% | 12 | 11% | **89** | **5%** |
| Fuerza de Venta | 3 | 9% | 0 | 0% | **3** | **5%** |
| Administrativo | 0 | 0% | 1 | 3% | **1** | **2%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 54 | 10% | 42 | 12% | **96** | **11%** |
| Otros Técnicos | 33 | 6% | 7 | 10% | **40** | **7%** |
| **Total** | **193** | **6%** | **64** | **10%** | **257** | **7%** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| Jefatura | 1 | 8 | 5 | 7 | 1 | 0 | 22 |
| Operario | 24 | 33 | 13 | 12 | 6 | 1 | 89 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 25 | 42 | 18 | 9 | 2 | 0 | 96 |
| Otros Técnicos | 7 | 18 | 8 | 4 | 3 | 0 | 40 |
| Total | 57 | 103 | 47 | 36 | 13 | 1 | 257 |

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 12% |
| Gerencia | 0% | 5% | 3% | 10% | 13% | 0% | 6% |
| Jefatura | 7% | 8% | 5% | 10% | 5% | 0% | 7% |
| Operario | 10% | 6% | 3% | 3% | 5% | 40% | 5% |
| Fuerza de Venta | 0% | 5% | 13% | 0% | 0% | 0% | 5% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 2% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 13% | 11% | 8% | 10% | 7% | 0% | 11% |
| Otros Técnicos | 9% | 8% | 5% | 4% | 11% | 0% | 7% |
| Total | 10% | 8% | 5% | 5% | 6% | 12% | 7% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas y por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Gerencia | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Jefatura | 6 | 9 | 5 | 0 | 2 | 22 |
| Operario | 38 | 42 | 0 | 0 | 2 | 89 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 3 |
| Administrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 22 | 32 | 27 | 2 | 13 | 96 |
| Otros Técnicos | 15 | 20 | 2 | 0 | 3 | 40 |
| **Total** | **84** | **103** | **37** | **2** | **31** | **257** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 12% |
| Gerencia | 40% | 0% | 5% | 0% | 0% | 6% |
| Jefatura | 7% | 6% | 11% | 0% | 6% | 7% |
| Operario | 6% | 5% | 0% | 0% | 7% | 5% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 5% |
| Administrativo | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 2% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 11% | 8% | 16% | 9% | 10% | 11% |
| Otros Técnicos | 6% | 6% | 15% | 0% | 20% | 7% |
| **Total** | **7%** | **6%** | **13%** | **6%** | **8%** | **7%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 17 | 32 | 17 | 13 | 5 | 0 | 84 |
| Región de Antofagasta | 23 | 43 | 20 | 10 | 6 | 1 | 103 |
| Región Metropolitana | 10 | 17 | 5 | 4 | 1 | 0 | 37 |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Extranjeros | 7 | 10 | 5 | 8 | 1 | 0 | 31 |
| **Total** | **57** | **103** | **47** | **36** | **14** | **1** | **257** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 9% | 7% | 5% | 7% | 14% | 0% | 7% |
| Región de Antofagasta | 9% | 8% | 5% | 3% | 4% | 13% | 6% |
| Región Metropolitana | 20% | 16% | 7% | 9% | 13% | 0% | 13% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 18% | 0% | 0% | 6% |
| Extranjeros | 12% | 6% | 5% | 15% | 11% | 0% | 8% |
| **Total** | **10%** | **8%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **7%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

# Rotación Voluntaria

## SQM CONSOLIDADO

### N° de Personas y Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 3 | 3% | 0 | 0% | **3** | **3%** | 4 | 3% | 2 | 8% | **6** | **4%** |
| Jefaturas | 22 | 4% | 8 | 7% | **30** | **5%** | 23 | 4% | 4 | 3% | **27** | **4%** |
| Operarios | 79 | 3% | 13 | 6% | **92** | **3%** | 45 | 2% | 12 | 5% | **57** | **2%** |
| Fuerza de Venta | 2 | 6% | 1 | 3% | **3** | **4%** | 2 | 6% | 1 | 2% | **3** | **4%** |
| Administrativo | 2 | 6% | 3 | 4% | **5** | **5%** | 3 | 8% | 1 | 1% | **4** | **3%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 74 | 7% | 65 | 10% | **139** | **8%** | 71 | 6% | 52 | 7% | **123** | **6%** |
| Otros Técnicos | 39 | 4% | 6 | 5% | **45** | **4%** | 25 | 2% | 8 | 6% | **33** | **3%** |
| **Total** | **221** | **4%** | **96** | **8%** | **317** | **5%** | **173** | **3%** | **80** | **5%** | **253** | **3%** |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía de forma Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | **3** | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | **4** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| Jefatura | Hombres | 1 | 9 | 10 | 2 | 0 | 0 | **22** | 2 | 13 | 4 | 4 | 0 | 0 | **23** |
| | Mujeres | 1 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | **8** | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | **4** |
| Operario | Hombres | 22 | 42 | 13 | 1 | 1 | 0 | **79** | 18 | 16 | 10 | 1 | 0 | 0 | **45** |
| | Mujeres | 7 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | **13** | 6 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | **12** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | **2** | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| | Mujeres | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| Administrativo | Hombres | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | **2** | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| | Mujeres | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **3** | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 18 | 41 | 14 | 1 | 0 | 0 | **74** | 28 | 28 | 11 | 4 | 0 | 0 | **71** |
| | Mujeres | 20 | 36 | 9 | 0 | 0 | 0 | **65** | 17 | 31 | 4 | 0 | 0 | 0 | **52** |
| Otros Técnicos | Hombres | 9 | 21 | 7 | 2 | 0 | 0 | **39** | 6 | 14 | 3 | 2 | 0 | 0 | **25** |
| | Mujeres | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | **6** | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | **8** |
| Subtotal | **Hombres** | **50** | **117** | **46** | **7** | **1** | **0** | **221** | **56** | **74** | **31** | **12** | **0** | **0** | **173** |
| | **Mujeres** | **35** | **48** | **12** | **0** | **0** | **1** | **96** | **28** | **39** | **11** | **2** | **0** | **0** | **80** |
| Total | | **85** | **165** | **58** | **7** | **1** | **1** | **317** | **84** | **113** | **42** | **14** | **0** | **0** | **253** |

## SQM CONSOLIDADO

# Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 4% | 3% | 4% | 0% | 0% | **3%** | 0% | 5% | 2% | 3% | 0% | 0% | **3%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| Jefatura | Hombres | 4% | 5% | 6% | 2% | 0% | 0% | **4%** | 6% | 6% | 2% | 4% | 0% | 0% | **4%** |
| | Mujeres | 15% | 11% | 3% | 0% | 0% | 0% | **7%** | 0% | 6% | 0% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Operario | Hombres | 5% | 5% | 2% | 0% | 1% | 0% | **3%** | 4% | 2% | 2% | 0% | 0% | 0% | **2%** |
| | Mujeres | 10% | 5% | 6% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 8% | 3% | 8% | 0% | 0% | 0% | **5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 7% | 13% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 0% | 24% | 0% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 20% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **3%** | 0% | 0% | 0% | 18% | 0% | 0% | **2%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 19% | 0% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 16% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 16% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | **4%** | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | **1%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 8% | 9% | 6% | 1% | 0% | 0% | **7%** | 11% | 5% | 4% | 3% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 11% | 11% | 9% | 0% | 0% | 0% | **10%** | 7% | 8% | 3% | 0% | 0% | 0% | **7%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 5% | 5% | 3% | 1% | 0% | 0% | **4%** | 3% | 3% | 1% | 1% | 0% | 0% | **2%** |
| | Mujeres | 12% | 2% | 0% | 0% | 0% | 100% | **5%** | 12% | 2% | 9% | 0% | 0% | 0% | **6%** |
| Subtotal | **Hombres** | **6%** | **6%** | **4%** | **1%** | **1%** | **0%** | **4%** | **6%** | **3%** | **2%** | **1%** | **0%** | **0%** | **3%** |
| | **Mujeres** | **11%** | **9%** | **5%** | **0%** | **0%** | **100%** | **8%** | **7%** | **6%** | **4%** | **2%** | **0%** | **0%** | **5%** |
| Total | | 7% | 6% | 4% | 1% | 0% | 14% | 5% | 6% | 4% | 2% | 1% | 0% | 0% | 3% |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 3% | 2% | 4% | 0% | 0% | 3% | 0% | 4% | 5% | 3% | 0% | 0% | 4% |
| Jefatura | 7% | 6% | 5% | 2% | 0% | 0% | 5% | 5% | 6% | 2% | 3% | 0% | 0% | 4% |
| Operario | 6% | 5% | 2% | 0% | 1% | 0% | 3% | 4% | 2% | 2% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| Fuerza de Venta | 13% | 3% | 7% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 12% | 7% | 0% | 0% | 4% |
| Administrativo | 9% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 8% | 3% | 0% | 4% | 0% | 0% | 3% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 9% | 10% | 7% | 1% | 0% | 0% | 8% | 9% | 6% | 4% | 3% | 0% | 0% | 6% |
| Otros Técnicos | 6% | 5% | 3% | 1% | 0% | 100% | 4% | 4% | 3% | 2% | 1% | 0% | 0% | 3% |
| Total | 7% | 6% | 4% | 1% | 0,5% | 14% | 5% | 6% | 4% | 2% | 1% | 0% | 0% | 3% |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía de forma Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | **3** | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | **4** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** |
| Jefatura | Hombres | 3 | 12 | 6 | 0 | 1 | **22** | 3 | 13 | 5 | 0 | 2 | **23** |
| | Mujeres | 1 | 3 | 4 | 0 | 0 | **8** | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | **4** |
| Operario | Hombres | 24 | 44 | 0 | 0 | 11 | **79** | 11 | 32 | 0 | 0 | 2 | **45** |
| | Mujeres | 5 | 8 | 0 | 0 | 0 | **13** | 1 | 11 | 0 | 0 | 0 | **12** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | **2** | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | **2** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| Administrativo | Hombres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | **3** |
| | Mujeres | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | **3** | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 6 | 38 | 27 | 0 | 3 | **74** | 4 | 30 | 24 | 0 | 13 | **71** |
| | Mujeres | 6 | 30 | 21 | 0 | 8 | **65** | 6 | 23 | 19 | 1 | 3 | **52** |
| Otros Técnicos | Hombres | 15 | 24 | 0 | 0 | 0 | **39** | 7 | 16 | 0 | 0 | 2 | **25** |
| | Mujeres | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | **6** | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | **8** |
| Subtotal | **Hombres** | **48** | **119** | **36** | **0** | **18** | **221** | **26** | **95** | **30** | **0** | **22** | **173** |
| | **Mujeres** | **13** | **46** | **27** | **0** | **10** | **96** | **9** | **43** | **22** | **1** | **5** | **80** |
| **Total** | | **61** | **165** | **63** | **0** | **28** | **317** | **35** | **138** | **52** | **1** | **27** | **253** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

# Tasa de Rotación de Voluntaria por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 4% | 0% | 4% | **3%** | 14% | 4% | 1% | 0% | 3% | **3%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 17% | 6% | 0% | 0% | **8%** |
| Jefatura | Hombres | 4% | 4% | 9% | 0% | 4% | **4%** | 4% | 3% | 7% | 0% | 7% | **4%** |
| | Mujeres | 13% | 5% | 13% | 0% | 0% | **7%** | 0% | 6% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Operario | Hombres | 4% | 2% | 0% | 0% | 11% | **3%** | 2% | 2% | 0% | 0% | 2% | **2%** |
| | Mujeres | 16% | 5% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 3% | 6% | 0% | 0% | 0% | **5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | **6%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | **3%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | **2%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 5% | 67% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 14% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 13% | 3% | 0% | 0% | 11% | **4%** | 0% | 0% | 6% | 0% | 0% | **1%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 5% | 6% | 13% | 0% | 4% | **7%** | 2% | 4% | 10% | 0% | 11% | **6%** |
| | Mujeres | 11% | 8% | 13% | 0% | 10% | **10%** | 10% | 5% | 9% | 9% | 3% | **7%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 7% | 3% | 0% | 0% | 0% | **4%** | 3% | 2% | 0% | 0% | 7% | **2%** |
| | Mujeres | 0% | 5% | 11% | 0% | 0% | **5%** | 22% | 4% | 6% | 0% | 18% | **6%** |
| Subtotal | Hombres | **5%** | **3%** | **10%** | **0%** | **6%** | **4%** | **2%** | **2%** | **7%** | **0%** | **6%** | **3%** |
| | Mujeres | **12%** | **6%** | **11%** | **0%** | **7%** | **8%** | **7%** | **5%** | **7%** | **7%** | **3%** | **5%** |
| Total | | **5%** | **4%** | **10%** | **0%** | **6%** | **5%** | **3%** | **3%** | **7%** | **3%** | **5%** | **3%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 0% | 3% | 0% | 4% | 3% | 13% | 7% | 2% | 0% | 3% | 4% |
| Jefatura | 4% | 4% | 10% | 0% | 2% | 5% | 3% | 4% | 5% | 0% | 4% | 4% |
| Operario | 4% | 3% | 0% | 0% | 10% | 3% | 2% | 2% | 0% | 0% | 2% | 2% |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 4% |
| Administrativo | 7% | 3% | 6% | 0% | 8% | 5% | 0% | 5% | 5% | 0% | 0% | 3% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 7% | 7% | 13% | 0% | 7% | 8% | 5% | 5% | 10% | 4% | 7% | 6% |
| Otros Técnicos | 6% | 3% | 5% | 0% | 0% | 4% | 4% | 2% | 3% | 0% | 9% | 3% |
| Total | 5% | 4% | 10% | 0% | 6% | 5% | 3% | 3% | 7% | 3% | 5% | 3% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía de forma Voluntaria por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rango Etario | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 9 | 37 | 2 | 0 | 2 | 50 | 8 | 31 | 14 | 0 | 3 | 56 |
| | Mujeres | 3 | 24 | 4 | 0 | 4 | 35 | 2 | 17 | 7 | 0 | 2 | 28 |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 22 | 60 | 22 | 0 | 13 | 117 | 11 | 42 | 10 | 0 | 11 | 74 |
| | Mujeres | 7 | 18 | 19 | 0 | 4 | 48 | 5 | 20 | 11 | 1 | 2 | 39 |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 15 | 18 | 10 | 0 | 3 | 46 | 3 | 21 | 5 | 0 | 2 | 31 |
| | Mujeres | 3 | 3 | 4 | 0 | 2 | 12 | 2 | 6 | 3 | 0 | 0 | 11 |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 7 | 4 | 1 | 1 | 0 | 6 | 12 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20 |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Más de 70 años | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal | **Hombres** | **48** | **119** | **36** | **0** | **18** | 221 | **26** | **95** | **30** | **0** | **22** | 173 |
| | **Mujeres** | **13** | **46** | **27** | **0** | **10** | 96 | **9** | **43** | **22** | **1** | **5** | 80 |
| Total | | 61 | 165 | 63 | 0 | 28 | 317 | 35 | 138 | 52 | 1 | 27 | 253 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación Voluntaria por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rango Etario | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 7% | 6% | 3% | 0% | 7% | 6% | 5% | 4% | 19% | 0% | 6% | 6% |
| | Mujeres | 10% | 12% | 7% | 0% | 17% | 11% | 5% | 7% | 10% | 0% | 6% | 7% |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 5% | 5% | 14% | 0% | 9% | 6% | 3% | 3% | 6% | 0% | 6% | 3% |
| | Mujeres | 13% | 5% | 18% | 0% | 6% | 9% | 8% | 5% | 9% | 20% | 3% | 6% |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 5% | 2% | 11% | 0% | 4% | 4% | 1% | 2% | 5% | 0% | 2% | 2% |
| | Mujeres | 18% | 3% | 7% | 0% | 5% | 5% | 11% | 4% | 5% | 0% | 0% | 4% |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 1% | 1% | 4% | 0% | 0% | 1% | 2% | 0% | 2% | 0% | 14% | 1% |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 4% | 2% |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Más de 70 años | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Mujeres | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Subtotal | **Hombres** | **5%** | **3%** | **10%** | **0%** | **6%** | 4% | **2%** | **2%** | **7%** | **0%** | **6%** | 3% |
| | **Mujeres** | **12%** | **6%** | **11%** | **0%** | **7%** | 8% | **7%** | **5%** | **7%** | **7%** | **3%** | 5% |
| Total | | 5% | 4% | 10% | 0% | 6% | 5% | 3% | 3% | 7% | 3% | 5% | 3% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación por Región de Trabajo y Rango Etario

| Regiones de Trabajo | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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% | 5% | 3% | 1% | 2% | 0% | 0% | 3% |
| Región de Antofagasta | 7% | 5% | 2% | 1% | 1% | 18% | 4% | 5% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Región Metropolitana | 5% | 15% | 9% | 3% | 0% | 0% | 10% | 15% | 7% | 5% | 2% | 0% | 0% | 7% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Extranjeros | 12% | 8% | 5% | 0% | 0% | 0% | 6% | 6% | 5% | 2% | 11% | 0% | 0% | 5% |
| Total | 7% | 6% | 4% | 1% | 0,5% | 14% | 5% | 6% | 4% | 2% | 1% | 0% | 0% | 3% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas y Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 3 | 6% | 1 | 11% | **4** | **7%** |
| Jefaturas | 13 | 5% | 4 | 6% | **17** | **5%** |
| Operarios | 18 | 2% | 4 | 3% | **22** | **2%** |
| Fuerza de Venta | 0 | 0% | 1 | 5% | **1** | **5%** |
| Administrativo | 3 | 40% | 0 | 0% | **3** | **13%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 38 | 6% | 30 | 8% | **68** | **7%** |
| Otros Técnicos | 8 | 1% | 5 | 10% | **13** | **2%** |
| **Total** | **83** | **3%** | **45** | **7%** | **128** | **4%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Jefatura | 1 | 14 | 2 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| Operario | 7 | 8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 22 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Administrativo | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 29 | 30 | 9 | 0 | 0 | 0 | 68 |
| Otros Técnicos | 6 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| Total | 45 | 60 | 22 | 1 | 0 | 0 | 128 |

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 9% | 10% | 0% | 0% | 0% | 7% |
| Jefatura | 4% | 9% | 2% | 0% | 0% | 0% | 5% |
| Operario | 2% | 2% | 3% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 0% | 40% | 0% | 0% | 5% |
| Administrativo | 40% | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 11% | 6% | 6% | 0% | 0% | 0% | 7% |
| Otros Técnicos | 4% | 2% | 2& | 0% | 0% | 0% | 2% |
| Total | 6% | 4% | 3% | 0,4% | 0% | 0% | 4% |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 2 | 1 | 1 | 4 |
| Jefatura | 13 | 3 | 1 | 17 |
| Operario | 22 | 0 | 0 | 22 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Administrativo | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 35 | 25 | 8 | 68 |
| Otros Técnicos | 11 | 0 | 2 | 13 |
| Total | 86 | 29 | 13 | 128 |

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 11% | 3% | 11% | 7% |
| Jefatura | 5% | 8% | 9% | 5% |
| Operario | 2% | 0% | 0% | 2% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 5% | 5% |
| Administrativo | 19% | 0% | 0% | 13% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 5% | 12% | 10% | 7% |
| Otros Técnicos | 2% | 0% | 11% | 2% |
| Total | 3% | 10% | 9% | 4% |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 29 | 40 | 17 | 0 | 0 | 0 | 86 |
| Región Metropolitana | 12 | 12 | 5 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| Extranjeros | 4 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 13 |
| **Total** | **45** | **60** | **22** | **1** | **0** | **0** | **128** |

### Tasa de Rotación Voluntaria por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 4% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Región Metropolitana | 18% | 8% | 10% | 0% | 0% | 0% | 10% |
| Extranjeros | 16% | 9% | 0% | 29% | 0% | 0% | 9% |
| **Total** | **6%** | **4%** | **3%** | **0,4%** | **0%** | **0%** | **4%** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas y Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 1 | 2% | 1 | 8% | **2** | **3%** |
| Jefaturas | 10 | 4% | 0 | 0% | **10** | **3%** |
| Operarios | 24 | 2% | 8 | 7% | **32** | **2%** |
| Fuerza de Venta | 2 | 6% | 0 | 0% | **2** | **4%** |
| Administrativo | 0 | 0% | 1 | 3% | **1** | **2%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 33 | 6% | 21 | 6% | **54** | **6%** |
| Otros Técnicos | 17 | 3% | 3 | 4% | **20** | **3%** |
| **Total** | **87** | **3%** | **34** | **5%** | **121** | **3%** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Jefatura | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 10 |
| Operario | 16 | 10 | 5 | 1 | 0 | 0 | 32 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 16 | 28 | 6 | 4 | 0 | 0 | 54 |
| Otros Técnicos | 5 | 10 | 3 | 2 | 0 | 0 | 20 |
| Total | 38 | 51 | 19 | 13 | 0 | 0 | 121 |

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 0% | 3% | 5% | 0% | 0% | 3% |
| Jefatura | 7% | 3% | 2% | 6% | 0% | 0% | 3% |
| Operario | 6% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 0% | 4% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 2% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 8% | 7% | 3% | 4% | 0% | 0% | 6% |
| Otros Técnicos | 6% | 5% | 2% | 2% | 0% | 0% | 3% |
| Total | 7% | 4% | 2% | 2% | 0% | 0% | 3% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Jefatura | 3 | 4 | 2 | 0 | 1 | 10 |
| Operario | 12 | 18 | 0 | 0 | 2 | 32 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Administrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 10 | 17 | 18 | 1 | 8 | 54 |
| Otros Técnicos | 9 | 9 | 1 | 0 | 1 | 20 |
| Total | 35 | 48 | 21 | 1 | 14 | 121 |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 13% | 0% | 3% | 0% | 0% | 3% |
| Jefatura | 3% | 3% | 4% | 0% | 3% | 3% |
| Operario | 2% | 2% | 0% | 0% | 2% | 2% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 4% |
| Administrativo | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 2% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 5% | 4% | 11% | 4% | 6% | 6% |
| Otros Técnicos | 4% | 3% | 7% | 0% | 7% | 3% |
| Total | 3% | 3% | 8% | 3% | 4% | 3% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 10 | 16 | 5 | 4 | 0 | 0 | **35** |
| Región de Antofagasta | 18 | 20 | 9 | 1 | 0 | 0 | **48** |
| Región Metropolitana | 9 | 9 | 3 | 2 | 0 | 0 | **23** |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| Extranjeros | 1 | 5 | 2 | 6 | 0 | 0 | **14** |
| **Total** | **38** | **51** | **19** | **13** | **0** | **0** | **121** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación Voluntaria por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 5% | 3% | 1% | 2% | 0% | 0% | **3%** |
| Región de Antofagasta | 7% | 4% | 2% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Región Metropolitana | 18% | 9% | 4% | 5% | 0% | 0% | **8%** |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Extranjeros | 2% | 3% | 2% | 11% | 0% | 0% | **4%** |
| **Total** | **7%** | **4%** | **2%** | **2%** | **0%** | **0%** | **3%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

# Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido

## SQM CONSOLIDADO

### N° de Personas y Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 3 | 21% | 0 | 0% | **3** | **18%** | 1 | 6% | 0 | 0% | **1** | **6%** |
| Gerencia | 5 | 5% | 2 | 12% | **7** | **6%** | 9 | 7% | 3 | 12% | **12** | **8%** |
| Jefaturas | 49 | 10% | 13 | 11% | **62** | **10%** | 43 | 8% | 12 | 9% | **55** | **8%** |
| Operarios | 151 | 6% | 17 | 8% | **168** | **6%** | 99 | 4% | 11 | 5% | **110** | **4%** |
| Fuerza de Venta | 5 | 14% | 3 | 8% | **8** | **11%** | 3 | 8% | 3 | 7% | **6** | **8%** |
| Administrativo | 2 | 6% | 4 | 6% | **6** | **6%** | 2 | 5% | 1 | 1% | **3** | **3%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 104 | 10% | 89 | 13% | **193** | **11%** | 104 | 9% | 79 | 10% | **183** | **9%** |
| Otros Técnicos | 68 | 7% | 10 | 9% | **78** | **7%** | 44 | 4% | 10 | 8% | **54** | **4%** |
| **Total** | **387** | **7%** | **138** | **11%** | **525** | **8%** | **305** | **5%** | **119** | **9%** | **424** | **6%** |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | Hombres | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 1 | 2 | 1 | 0 | 9 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Jefatura | Hombres | 1 | 21 | 18 | 8 | 1 | 0 | 49 | 1 | 22 | 12 | 7 | 1 | 0 | 43 |
| | Mujeres | 1 | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 13 | 0 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 12 |
| Operario | Hombres | 37 | 79 | 29 | 4 | 2 | 0 | 151 | 17 | 41 | 18 | 16 | 6 | 1 | 99 |
| | Mujeres | 8 | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | 17 | 1 | 7 | 3 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Administrativo | Hombres | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Mujeres | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | Hombres | 16 | 53 | 26 | 9 | 0 | 0 | 104 | 32 | 39 | 20 | 11 | 2 | 0 | 104 |
| | Mujeres | 16 | 56 | 12 | 3 | 2 | 0 | 89 | 20 | 46 | 13 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| Otros Técnicos | Hombres | 14 | 29 | 13 | 8 | 4 | 0 | 68 | 10 | 18 | 8 | 5 | 3 | 0 | 44 |
| | Mujeres | 4 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 4 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| Subtotal | **Hombres** | **68** | **187** | **92** | **31** | **8** | **1** | 387 | **62** | **126** | **61** | **42** | **13** | **1** | 305 |
| | **Mujeres** | **34** | **77** | **19** | **6** | **2** | **0** | 138 | **25** | **63** | **27** | **4** | **0** | **0** | 119 |
| Total | | 102 | 264 | 111 | 37 | 10 | 1 | 525 | 87 | 189 | 88 | 46 | 13 | 1 | 424 |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contratos a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Rango Etario

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 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 | 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%** | 0% | 0% | 0% | 17% | 0% | 0% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 4% | 6% | 8% | 0% | 0% | **5%** | 0% | 11% | 2% | 6% | 11% | 0% | **7%** |
| | Mujeres | 0% | 33% | 11% | 0% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 0% | 23% | 0% | 0% | 0% | **12%** |
| Jefatura | Hombres | 4% | 11% | 11% | 8% | 4% | 0% | **10%** | 3% | 10% | 7% | 7% | 4% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 15% | 13% | 10% | 8% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 9% | 9% | 14% | 0% | 0% | **9%** |
| Operario | Hombres | 8% | 9% | 5% | 1% | 2% | 0% | **6%** | 4% | 5% | 3% | 4% | 5% | 33% | **4%** |
| | Mujeres | 11% | 8% | 6% | 0% | 0% | 0% | **8%** | 1% | 8% | 8% | 0% | 0% | 0% | **5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 13% | 27% | 0% | 0% | 200% | **14%** | 0% | 7% | 24% | 0% | 0% | 0% | **8%** |
| | Mujeres | 40% | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | **8%** | 0% | 5% | 12% | 18% | 0% | 0% | **7%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 19% | 0% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 17% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **5%** |
| | Mujeres | 24% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | **1%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 7% | 11% | 11% | 8% | 0% | 0% | **10%** | 13% | 7% | 8% | 9% | 6% | 0% | **9%** |
| | Mujeres | 9% | 16% | 11% | 9% | 31% | 0% | **13%** | 10% | 12% | 10% | 0% | 0% | 0% | **10%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 7% | 7% | 5% | 6% | 16% | 0% | **7%** | 5% | 4% | 3% | 3% | 9% | 0% | **4%** |
| | Mujeres | 12% | 11% | 0% | 7% | 0% | 0% | **9%** | 11% | 5% | 13% | 6% | 0% | 0% | **8%** |
| Subtotal | **Hombres** | **8%** | **9%** | **7%** | **4%** | **4%** | **14%** | **7%** | **7%** | **6%** | **4%** | **5%** | **5%** | **9%** | **5%** |
| | **Mujeres** | **11%** | **14%** | **8%** | **6%** | **11%** | **0%** | **11%** | **7%** | **10%** | **10%** | **3%** | **0%** | **0%** | **9%** |
| Total | | **8%** | **10%** | **7%** | **4%** | **5%** | **14%** | **8%** | **7%** | **7%** | **5%** | **5%** | **5%** | **9%** | **6%** |

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contratos a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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%** | 0% | 0% | 0% | 14% | 0% | 0% | **6%** |
| Gerencia | 0% | 6% | 7% | 7% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 10% | 7% | 5% | 8% | 0% | **8%** |
| Jefatura | 7% | 11% | 11% | 8% | 4% | 0% | **10%** | 3% | 10% | 7% | 8% | 3% | 0% | **8%** |
| Operario | 9% | 9% | 5% | 1% | 2% | 0% | **6%** | 4% | 5% | 3% | 3% | 5% | 33% | **4%** |
| Fuerza de Venta | 25% | 6% | 14% | 7% | 0% | 200% | **11%** | 0% | 6% | 18% | 7% | 0% | 0% | **8%** |
| Administrativo | 14% | 10% | 0% | 0% | 0% | 0% | **6%** | 9% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 8% | 14% | 11% | 8% | 6% | 0% | **11%** | 12% | 9% | 8% | 7% | 5% | 0% | **9%** |
| Otros Técnicos | 8% | 7% | 5% | 6% | 15% | 0% | **7%** | 6% | 4% | 4% | 4% | 8% | 0% | **4%** |
| **Total** | **8%** | **10%** | **7%** | **4%** | **5%** | **14%** | **8%** | **7%** | **7%** | **5%** | **5%** | **5%** | **9%** | **6%** |

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | **3** | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 4 | 0 | 1 | **5** | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | **9** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | **3** |
| Jefatura | Hombres | 6 | 33 | 7 | 2 | 1 | **49** | 6 | 25 | 9 | 0 | 3 | **43** |
| | Mujeres | 1 | 5 | 7 | 0 | 0 | **13** | 0 | 5 | 4 | 0 | 3 | **12** |
| Operario | Hombres | 32 | 88 | 0 | 0 | 31 | **151** | 31 | 62 | 0 | 0 | 6 | **99** |
| | Mujeres | 3 | 13 | 0 | 0 | 1 | **17** | 0 | 8 | 0 | 0 | 3 | **11** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | **5** | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | **3** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | **3** | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | **3** |
| Administrativo | Hombres | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | **2** | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | **2** |
| | Mujeres | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | **4** | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Otros Profesionales | Hombres | 10 | 52 | 36 | 0 | 6 | **104** | 13 | 39 | 35 | 1 | 16 | **104** |
| | Mujeres | 8 | 39 | 28 | 1 | 13 | **89** | 9 | 35 | 28 | 1 | 6 | **79** |
| Otros Técnicos | Hombres | 23 | 42 | 3 | 0 | 0 | **68** | 8 | 31 | 2 | 0 | 3 | **44** |
| | Mujeres | 0 | 7 | 3 | 0 | 0 | **10** | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | **10** |
| Subtotal | **Hombres** | **71** | **216** | **53** | **3** | **44** | **387** | **61** | **162** | **48** | **1** | **33** | **305** |
| | **Mujeres** | **13** | **66** | **40** | **2** | **17** | **138** | **11** | **55** | **35** | **1** | **17** | **119** |
| Total | | **84** | **282** | **93** | **5** | **61** | **525** | **72** | **217** | **83** | **2** | **50** | **424** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contratos a Plazo Indefinido por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 18% | 0% | 67% | **21%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | **6%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Gerencia | Hombres | 0% | 0% | 8% | 0% | 4% | **5%** | 43% | 13% | 3% | 0% | 3% | **7%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 15% | 0% | 0% | **12%** | 0% | 17% | 11% | 0% | 0% | **12%** |
| Jefatura | Hombres | 7% | 10% | 10% | 40% | 4% | **10%** | 7% | 7% | 13% | 0% | 11% | **8%** |
| | Mujeres | 13% | 9% | 23% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 8% | 11% | 0% | 14% | **9%** |
| Operario | Hombres | 5% | 5% | 0% | 0% | 31% | **6%** | 5% | 3% | 0% | 0% | 5% | **4%** |
| | Mujeres | 10% | 8% | 0% | 0% | 9% | **8%** | 0% | 5% | 0% | 0% | 21% | **5%** |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0% | 0% | 0% | 200% | 12% | **14%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **8%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 200% | 7% | **8%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **7%** |
| Administrativo | Hombres | 0% | 5% | 67% | 0% | 0% | **6%** | 0% | 10% | 0% | 0% | 0% | **5%** |
| | Mujeres | 13% | 5% | 0% | 0% | 11% | **6%** | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | **1%** |
| Auxiliar | Hombres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | Hombres | 8% | 8% | 17% | 0% | 8% | **10%** | 8% | 6% | 15% | 8% | 14% | **9%** |
| | Mujeres | 15% | 11% | 17% | 8% | 16% | **13%** | 15% | 9% | 14% | 9% | 6% | **10%** |
| Otros Técnicos | Hombres | 10% | 6% | 15% | 0% | 0% | **7%** | 3% | 4% | 11% | 0% | 11% | **4%** |
| | Mujeres | 0% | 8% | 17% | 0% | 0% | **9%** | 25% | 5% | 7% | 0% | 40% | **8%** |
| Subtotal | **Hombres** | **7%** | **6%** | **14%** | **14%** | **15%** | **7%** | **6%** | **4%** | **11%** | **5%** | **9%** | **5%** |
| | **Mujeres** | **12%** | **9%** | **16%** | **13%** | **11%** | **11%** | **10%** | **7%** | **12%** | **7%** | **9%** | **9%** |
| Total | | **7%** | **7%** | **15%** | **14%** | **14%** | **8%** | **6%** | **5%** | **12%** | **6%** | **9%** | **6%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contratos a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 15% | 0% | 67% | **18%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | **6%** |
| Gerencia | 0% | 0% | 9% | 0% | 4% | **6%** | 40% | 14% | 5% | 0% | 3% | **8%** |
| Jefatura | 8% | 10% | 14% | 31% | 2% | **10%** | 7% | 7% | 12% | 0% | 12% | **8%** |
| Operario | 5% | 5% | 0% | 0% | 29% | **6%** | 5% | 4% | 0% | 0% | 7% | **4%** |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 200% | 10% | **11%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | **8%** |
| Administrativo | 7% | 5% | 6% | 0% | 8% | **6%** | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | **3%** |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Otros Profesionales | 10% | 9% | 17% | 4% | 12% | **11%** | 10% | 7% | 15% | 9% | 10% | **9%** |
| Otros Técnicos | 10% | 6% | 16% | 0% | 0% | **7%** | 4% | 4% | 9% | 0% | 15% | **4%** |
| **Total** | **7%** | **7%** | **15%** | **14%** | **14%** | **8%** | **6%** | **5%** | **12%** | **6%** | **9%** | **6%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Personas que dejaron la Compañía con Contrato a Plazo Indefinido por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rango Etario | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 7 | 50 | 1 | 0 | 10 | **68** | 8 | 30 | 17 | 0 | 7 | **62** |
| | Mujeres | 1 | 21 | 5 | 1 | 6 | **34** | 2 | 10 | 9 | 0 | 4 | **25** |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 30 | 98 | 30 | 2 | 27 | **187** | 22 | 72 | 18 | 0 | 14 | **126** |
| | Mujeres | 10 | 37 | 24 | 0 | 6 | **77** | 6 | 31 | 17 | 1 | 8 | **63** |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 23 | 49 | 15 | 0 | 5 | **92** | 14 | 34 | 9 | 0 | 4 | **61** |
| | Mujeres | 2 | 6 | 8 | 0 | 3 | **19** | 3 | 13 | 7 | 0 | 4 | **27** |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 10 | 14 | 6 | 0 | 1 | **31** | 12 | 19 | 3 | 1 | 7 | **42** |
| | Mujeres | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | **6** | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | **4** |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | **8** | 5 | 6 | 1 | 0 | 1 | **13** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Más de 70 años | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | **1** | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Subtotal | **Hombres** | **71** | **216** | **53** | **3** | **44** | 387 | **61** | **162** | **48** | **1** | **33** | **305** |
| | **Mujeres** | **13** | **66** | **40** | **2** | **17** | **138** | **11** | **55** | **35** | **1** | **17** | **119** |
| Total | | **84** | **282** | **93** | **5** | **61** | **525** | **72** | **217** | **83** | **2** | **50** | **424** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contrato a Plazo Indefinido por Rango Etario, Género y Región de Trabajo

| Rango Etario | | 2022 | | | | | | 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Menor de 30 años | Hombres | 5% | 7% | 2% | 0% | 36% | **8%** | 6% | 5% | 24% | 0% | 14% | **7%** |
| | Mujeres | 3% | 10% | 9% | 100% | 26% | **11%** | 6% | 5% | 14% | 0% | 11% | **7%** |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 7% | 7% | 19% | 19% | 18% | **9%** | 5% | 5% | 10% | 0% | 8% | **6%** |
| | Mujeres | 19% | 11% | 23% | 0% | 10% | **14%** | 11% | 8% | 14% | 20% | 10% | **10%** |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 7% | 6% | 17% | 0% | 7% | **7%** | 4% | 4% | 9% | 0% | 5% | **4%** |
| | Mujeres | 12% | 5% | 13% | 0% | 8% | **8%** | 16% | 9% | 11% | 0% | 8% | **10%** |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 5% | 3% | 12% | 0% | 3% | **4%** | 6% | 3% | 5% | 22% | 17% | **5%** |
| | Mujeres | 0% | 5% | 4% | 50% | 9% | **6%** | 0% | 2% | 6% | 0% | 4% | **3%** |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 3% | 3% | 10% | 0% | 22% | **4%** | 14% | 3% | 7% | 0% | 22% | **5%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 31% | 0% | 0% | **11%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Más de 70 años | Hombres | 0% | 0% | 0% | 200% | 0% | **14%** | 0% | 11% | 0% | 0% | 0% | **9%** |
| | Mujeres | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | **0%** |
| Subtotal | **Hombres** | **7%** | **6%** | **14%** | **14%** | **15%** | **7%** | **6%** | **4%** | **11%** | **5%** | **9%** | **5%** |
| | **Mujeres** | **12%** | **9%** | **16%** | **13%** | **11%** | **11%** | **10%** | **7%** | **12%** | **7%** | **9%** | **9%** |
| Total | | **7%** | **7%** | **15%** | **14%** | **14%** | **8%** | **6%** | **5%** | **12%** | **6%** | **9%** | **6%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## SQM CONSOLIDADO

### Tasa de Rotación de Contrato a Plazo Indefinido por Región de Trabajo y Rango Etario

| Regiones de Trabajo | 2022 | | | | | | | 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 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% | 6% | 6% | 5% | 6% | 14% | 0% | 6% |
| Región de Antofagasta | 8% | 8% | 6% | 3% | 3% | 0% | 7% | 5% | 6% | 5% | 3% | 3% | 11% | 5% |
| Región Metropolitana | 5% | 20% | 15% | 9% | 18% | 0% | 15% | 19% | 12% | 10% | 5% | 5% | 0% | 12% |
| Otras Regiones*/ | 67% | 13% | 0% | 17% | 0% | 200% | 14% | 0% | 7% | 0% | 18% | 0% | 0% | 6% |
| Extranjeros | 31% | 15% | 7% | 5% | 13% | 0% | 14% | 13% | 8% | 6% | 12% | 10% | 0% | 9% |
| Total | 8% | 10% | 7% | 4% | 5% | 14% | 8% | 7% | 7% | 5% | 5% | 5% | 9% | 6% |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas y Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | 2023 | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Gerencia | 5 | 10% | 2 | 21% | **7** | **12%** |
| Jefaturas | 24 | 9% | 11 | 17% | **35** | **11%** |
| Operarios | 37 | 4% | 5 | 4% | **42** | **4%** |
| Fuerza de Venta | 0 | 0% | 3 | 17% | **3** | **14%** |
| Administrativo | 2 | 27% | 1 | 7% | **3** | **14%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 55 | 9% | 38 | 11% | **93** | **10%** |
| Otros Técnicos | 18 | 3% | 3 | 7% | **21** | **4%** |
| **Total** | **141** | **6%** | **63** | **11%** | **204** | **7%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 0 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Jefatura | 1 | 20 | 11 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| Operario | 7 | 22 | 10 | 3 | 0 | 0 | 42 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Administrativo | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 30 | 44 | 16 | 3 | 0 | 0 | 93 |
| Otros Técnicos | 10 | 6 | 2 | 3 | 0 | 0 | 21 |
| **Total** | **50** | **98** | **43** | **13** | **0** | **0** | **204** |

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 0% | 17% | 14% | 0% | 0% | 0% | 12% |
| Jefatura | 4% | 13% | 11% | 10% | 0% | 0% | 11% |
| Operario | 3% | 5% | 4% | 3% | 0% | 0% | 4% |
| Fuerza de Venta | 0% | 7% | 50% | 40% | 0% | 0% | 14% |
| Administrativo | 44% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% | 14% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 12% | 9% | 12% | 6% | 0% | 0% | 10% |
| Otros Técnicos | 7% | 2% | 2% | 6% | 0% | 0% | 4% |
| **Total** | **7%** | **7%** | **7%** | **5%** | **0%** | **0%** | **7%** |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerencia | 4 | 2 | 1 | 7 |
| Jefatura | 23 | 8 | 4 | 35 |
| Operario | 42 | 0 | 0 | 42 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Administrativo | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 47 | 36 | 10 | 93 |
| Otros Técnicos | 18 | 1 | 2 | 21 |
| Total | 137 | 47 | 20 | 204 |

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Gerencia | 22% | 6% | 11% | 12% |
| Jefatura | 8% | 20% | 36% | 11% |
| Operario | 4% | 0% | 0% | 4% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 15% | 14% |
| Administrativo | 21% | 0% | 0% | 14% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 7% | 18% | 13% | 10% |
| Otros Técnicos | 3% | 10% | 11% | 4% |
| Total | 5% | 16% | 14% | 7% |

## DIVISIÓN LITIO

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 30 | 68 | 29 | 10 | 0 | 0 | **137** |
| Región Metropolitana | 16 | 18 | 11 | 2 | 0 | 0 | **47** |
| Extranjeros | 4 | 12 | 3 | 1 | 0 | 0 | **20** |
| **Total** | **50** | **98** | **43** | **13** | **0** | **0** | 204 |

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Antofagasta | 5% | 6% | 5% | 5% | 0% | 0% | **5%** |
| Región Metropolitana | 24% | 13% | 22% | 6% | 0% | 0% | **16%** |
| Extranjeros | 17% | 14% | 13% | 29% | 0% | 0% | **14%** |
| **Total** | **7%** | **7%** | **7%** | **5%** | **0%** | **0%** | 7% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas y Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Género | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | | |
| | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) | N° | Tasa (%) |
| Alta Gerencia | 1 | 13% | 0 | 0% | **1** | **12%** |
| Gerencia | 4 | 6% | 1 | 8% | **5** | **6%** |
| Jefaturas | 19 | 7% | 1 | 2% | **20** | **6%** |
| Operarios | 60 | 4% | 6 | 6% | **66** | **4%** |
| Fuerza de Venta | 3 | 9% | 0 | 0% | **3** | **5%** |
| Administrativo | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | **0** | **0%** |
| Otros Profesionales | 48 | 9% | 41 | 12% | **89** | **10%** |
| Otros Técnicos | 25 | 5% | 7 | 11% | **32** | **6%** |
| **Total** | **160** | **5%** | **56** | **9%** | **216** | **6%** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| Jefatura | 0 | 8 | 5 | 6 | 1 | 0 | 20 |
| Operario | 10 | 26 | 11 | 12 | 6 | 1 | 66 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 22 | 40 | 17 | 8 | 2 | 0 | 89 |
| Otros Técnicos | 4 | 14 | 8 | 3 | 3 | 0 | 32 |
| Total | 36 | 90 | 44 | 32 | 13 | 1 | 216 |

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Rango Etario 2023

| Categorías Laborales | Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 12% |
| Gerencia | 0% | 5% | 3% | 10% | 13% | 0% | 6% |
| Jefatura | 0% | 8% | 5% | 8% | 5% | 0% | 6% |
| Operario | 5% | 5% | 3% | 3% | 5% | 40% | 4% |
| Fuerza de Venta | 0% | 5% | 13% | 0% | 0% | 0% | 5% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 13% | 11% | 8% | 9% | 7% | 0% | 10% |
| Otros Técnicos | 6% | 7% | 5% | 3% | 11% | 0% | 6% |
| Total | 8% | 7% | 5% | 5% | 6% | 12% | 6% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Gerencia | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Jefatura | 6 | 7 | 5 | 0 | 2 | 20 |
| Operario | 31 | 26 | 0 | 0 | 9 | 66 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 22 | 26 | 27 | 2 | 12 | 89 |
| Otros Técnicos | 10 | 17 | 2 | 0 | 3 | 32 |
| **Total** | **72** | **76** | **36** | **2** | **30** | **216** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Región de Trabajo 2023

| Categorías Laborales | Regiones de Trabajo | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 12% |
| Gerencia | 40% | 0% | 5% | 0% | 0% | 6% |
| Jefatura | 7% | 5% | 11% | 0% | 6% | 6% |
| Operario | 5% | 3% | 0% | 0% | 7% | 4% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 5% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 11% | 7% | 16% | 9% | 10% | 10% |
| Otros Técnicos | 4% | 6% | 16% | 0% | 21% | 6% |
| **Total** | **6%** | **5%** | **13%** | **6%** | **8%** | **6%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### N° de Personas por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 10 | 28 | 17 | 12 | 5 | 0 | **72** |
| Región de Antofagasta | 9 | 34 | 17 | 9 | 6 | 1 | **76** |
| Región Metropolitana | 10 | 17 | 5 | 3 | 1 | 0 | **36** |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | **2** |
| Extranjeros | 7 | 10 | 5 | 7 | 1 | 0 | **30** |
| **Total** | **36** | **90** | **44** | **32** | **13** | **1** | **216** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

### Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Región de Trabajo y Rango Etario 2023

| Regiones de Trabajo | Rangos Etarios | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | |
| Región de Tarapacá | 6% | 6% | 5% | 6% | 14% | 0% | **6%** |
| Región de Antofagasta | 4% | 7% | 4% | 3% | 4% | 13% | **5%** |
| Región Metropolitana | 21% | 17% | 7% | 7% | 13% | 0% | **13%** |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 18% | 0% | 0% | **6%** |
| Extranjeros | 12% | 6% | 5% | 13% | 11% | 0% | **8%** |
| **Total** | **8%** | **7%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **6%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

O CONTENIDO 404-1

# Capacitación

## DIVISIÓN LITIO

### Promedio de Horas de Formación por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Hombres | | | Mujeres | | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador |
| Alta Gerencia | 14 | 6 | 2,3 | 14 | 1 | 14,0 | **28** | **7** | **4,0** |
| Gerencia | 1.208 | 71 | 17,0 | 326 | 17 | 19,2 | **1.534** | **88** | **17,4** |
| Jefatura | 9.067 | 286 | 31,7 | 2.822 | 73 | 38,7 | **11.889** | **359** | **33,1** |
| Operarios | 29.208 | 1.014 | 28,8 | 2.525 | 139 | 18,2 | **31.733** | **1.153** | **27,5** |
| Fuerza de Venta | 1 | 5 | 0,2 | 37 | 20 | 1,9 | **38** | **25** | **1,5** |
| Administrativo | 159 | 12 | 13,3 | 113 | 28 | 4,0 | **272** | **40** | **6,8** |
| Auxiliar | 0 | 1 | 0,0 | 0 | 1 | 0,0 | **0** | **2** | **0,0** |
| Otros Profesionales | 16.268 | 720 | 22,6 | 8.412 | 421 | 20,0 | **24.680** | **1.141** | **21,6** |
| Otros Técnicos | 19.767 | 614 | 32,2 | 1.247 | 63 | 19,8 | **21.014** | **677** | **31,0** |
| **Total** | **75.692** | **2.729** | **27,7** | **15.496** | **763** | **20,3** | **91.188** | **3.492** | **26,1** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Promedio de Horas de Formación por Categoría Laboral y Género 2023

| Categorías Laborales | Hombres | | | Mujeres | | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador | Total Horas de Capacitación | N° de Trabajadores | Promedio de Horas por Trabajador |
| Alta Gerencia | 29 | 9 | 3,2 | 42 | 1 | 42,0 | **71** | **10** | **7,1** |
| Gerencia | 1.291 | 86 | 15,0 | 394 | 17 | 23,2 | **1.685** | **103** | **16,4** |
| Jefatura | 5.612 | 292 | 19,2 | 1.198 | 70 | 17,1 | **6.810** | **362** | **18,8** |
| Operarios | 23.777 | 1.676 | 14,2 | 1.228 | 109 | 11,3 | **25.005** | **1.785** | **14,0** |
| Fuerza de Venta | 18 | 34 | 0,5 | 77 | 27 | 2,9 | **95** | **61** | **1,6** |
| Administrativo | 265 | 26 | 10,2 | 377 | 51 | 7,4 | **642** | **77** | **8,3** |
| Auxiliar | 0 | 3 | 0,0 | 0 | 2 | 0,0 | **0** | **5** | **0,0** |
| Otros Profesionales | 10.879 | 639 | 17,0 | 6.146 | 431 | 14,3 | **17.025** | **1.070** | **15,9** |
| Otros Técnicos | 13.277 | 585 | 22,7 | 660 | 80 | 8,3 | **13.937** | **665** | **21,0** |
| **Total** | **55.148** | **3.350** | **16,5** | **10.122** | **788** | **12,8** | **65.270** | **4.138** | **15,8** |

Nota: se incluye a los trabajadores de la Gerencia de Exploraciones y Negocios.

O CONTENIDOS 403-9 (2018)/ 403-10 (2018)

# Seguridad, un Valor Compañía

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 SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa de Fatalidad SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **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 SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 1 | 1 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **0** | **1** | **1** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,0** | **0,14** | **0,08** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 1 | 1 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **0** | **1** | **1** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,0** | **0,07** | **0,03** |

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.

## Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **1** | **0** | **0** | **1** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,10** | **0,0** | **0,0** | **0,08** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 2 | 0 | 3 | 1 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **2** | **0** | **3** | **1** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,18** | **0,0** | **0,20** | **0,05** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 3 | 0 | 3 | 0 |
| | **N° de Lesiones Totales** | | **3** | **0** | **3** | **2** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,14** | **0,0** | **0,12** | **0,06** |

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.

## Tasa de Frecuencia (CTP) SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 10 | 9 | 19 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **10** | **9** | **19** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **1,71** | **1,26** | **1,46** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 4 | 4 | 8 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **4** | **4** | **8** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **0,26** | **0,80** | **0,34** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 14 | 13 | 27 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **14** | **13** | **27** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **0,65** | **0,85** | **0,73** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. CTP: con tiempo perdido.

## Tasa de Frecuencia (CTP) SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | | Hombres | 16 | 11 | 9 | 18 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **17** | **13** | **10** | **19** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **1,62** | **1,18** | **0,92** | **1,53** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 1 | 2 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 8 | 3 | 14 | 4 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **9** | **5** | **15** | **4** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **0,80** | **0,42** | **1,01** | **0,21** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Accidentes Laborales Con Tiempo Perdido (CTP) | Mujeres | 2 | 4 | 2 | 1 |
| | | Hombres | 24 | 14 | 23 | 22 |
| | **N° de Accidentes Laborales Totales (CTP)** | | **26** | **18** | **25** | **23** |
| | **Tasa de Frecuencia (CTP)** | | **1,20** | **0,78** | **0,97** | **0,73** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. CTP: con tiempo perdido.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 10 | 9 | 19 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **10** | **9** | **19** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **1,71** | **1,26** | **1,46** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 4 | 4 | 8 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **4** | **8** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,26** | **0,49** | **0,34** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 14 | 13 | 27 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **14** | **13** | **27** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,65** | **0,85** | **0,73** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 1 | 3 | 3 | 1 |
| | | Hombres | 21 | 14 | 9 | 18 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **22** | **17** | **12** | **19** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **2,09** | **1,54** | **1,10** | **1,53** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 1 | 2 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 9 | 3 | 22 | 5 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **10** | **5** | **23** | **5** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,89** | **0,42** | **1,55** | **0,26** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 2 | 5 | 4 | 1 |
| | | Hombres | 30 | 17 | 31 | 23 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **32** | **22** | **35** | **24** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **1,47** | **0,96** | **1,36** | **0,76** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 10 | 9 | 19 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **10** | **9** | **19** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,34** | **0,25** | **0,29** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 4 | 4 | 8 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **4** | **8** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,05** | **0,10** | **0,07** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 14 | 13 | 27 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **14** | **13** | **27** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,13** | **0,17** | **0,15** |

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIFR) SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 1 | 3 | 3 | 1 |
| | | Hombres | 21 | 14 | 9 | 18 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **22** | **17** | **12** | **19** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,42** | **0,31** | **0,22** | **0,31** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 1 | 2 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 9 | 3 | 22 | 5 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **10** | **5** | **23** | **5** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,18** | **0,08** | **0,31** | **0,05** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 2 | 5 | 4 | 1 |
| | | Hombres | 30 | 17 | 31 | 23 |
| | **N° de Accidentes Registrables Totales** | | **32** | **22** | **35** | **24** |
| | **Tasa Total de Frecuencia de Accidentes Registrables** | | **0,29** | **0,19** | **0,27** | **0,15** |

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

## Tasa de Gravedad SQM 2023

| | | | División Litio | División Yodo Nutrición Vegetal | SQM Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 912.300 | 1.186.316 | 2.098.616 |
| | | Hombres | 4.940.844 | 5.953.336 | 10.894.180 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **5.853.144** | **7.139.652** | **12.992.796** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 872 | 725 | 1.597 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **872** | **725** | **1.597** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **148,98** | **101,55** | **122,91** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 801.627 | 1.028.647 | 1.830.274 |
| | | Hombres | 14.824.132 | 7.104.114 | 21.928.246 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **15.625.759** | **8.132.761** | **23.758.520** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 92 | 151 | 243 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **92** | **151** | **243** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **5,89** | **18,57** | **10,23** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.713.927 | 2.214.963 | 3.928.890 |
| | | Hombres | 19.764.976 | 13.057.449 | 32.822.425 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.478.903** | **15.272.413** | **36.751.316** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 964 | 876 | 1.840 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **964** | **876** | **1.840** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **44,88** | **57,36** | **50,07** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa de Gravedad SQM

| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.421.964 | 1.579.028 | 1.659.963 | 2.083.978 |
| | | Hombres | 9.092.275 | 9.459.392 | 9.200.348 | 10.322.065 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **10.514.239** | **11.038.420** | **10.860.311** | **12.406.042** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 5 | 30 | 37 | 2 |
| | | Hombres | 1.177 | 361 | 377 | 791 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **1.182** | **391** | **414** | **793** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **112,42** | **35,42** | **38,12** | **63,92** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 1.123.127 | 1.484.277 | 1.696.565 | 1.707.153 |
| | | Hombres | 10.112.316 | 10.468.424 | 13.097.195 | 17.478.677 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **11.235.443** | **11.952.701** | **14.793.760** | **19.185.830** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 3 | 7 | 3 | 0 |
| | | Hombres | 195 | 174 | 650 | 376 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **198** | **181** | **653** | **376** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **17,62** | **15,14** | **44,14** | **19,60** |
| Total | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 2.545.091 | 3.063.305 | 3.356.528 | 3.791.130 |
| | | Hombres | 19.204.591 | 19.927.816 | 22.297.543 | 27.800.742 |
| | **Horas Trabajadas Anuales Totales** | | **21.749.682** | **22.991.121** | **25.654.071** | **31.591.872** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 8 | 37 | 40 | 2 |
| | | Hombres | 1.372 | 535 | 1.027 | 1.167 |
| | **N° de Días Perdidos Totales** | | **1.380** | **572** | **1.067** | **1.169** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **63,45** | **24,88** | **41,59** | **37,00** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

# Exposición a Agentes Contaminantes 2023

| Operaciones/ Personal Propio | Agentes Contaminantes | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sílice | Ruido | TMERT | RUV | Humos de Soldadura | SO2 |
| **División Litio** | | | | | | |
| Salar de Atacama | 8 | 240 | 0 | 1.100 | 10 | 0 |
| Planta Química de Litio | 0 | 120 | 0 | 600 | 4 | 0 |
| **División Yodo Nutrición Vegetal** | | | | | | |
| Antofagasta | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Coya Sur | 8 | 39 | 0 | 824 | 0 | 0 |
| Nueva Victoria | 0 | 40 | 0 | 80 | 20 | 5 |
| Pedro de Valdivia | 0 | 27 | 0 | 97 | 0 | 7 |
| Tocopilla | 0 | 31 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **16** | **497** | **17** | **2.701** | **34** | **12** |

TMERT: Trastornos Musculoesquelético de la Extremidades Relacionadas con el Trabajo.
RUV: Radiación Ultra V.
SO2: Dióxido de Azufre.
Nota: información bajo la legislación chilena. No contempla a trabajadores de empresas contratistas con contrato spot.

| Operaciones/ Contratistas | Agentes Contaminantes | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sílice | Ruido | TMERT | RUV | Humos de Soldadura | SO2 |
| **División Litio** | | | | | | |
| Salar de Atacama | 0 | 0 | 0 | 1.200 | 0 | 0 |
| Planta Química de Litio | 4 | 0 | 0 | 1.100 | 0 | 0 |
| **División Yodo Nutrición Vegetal** | | | | | | |
| Antofagasta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Coya Sur | 0 | 37 | 0 | 126 | 0 | 0 |
| Nueva Victoria | S/I | S/I | S/I | S/I | S/I | S/I |
| Pedro de Valdivia | 0 | 12 | 0 | 38 | 0 | 0 |
| Tocopilla | 0 | 45 | 98 | 103 | 0 | 0 |
| **Total** | **4** | **94** | **98** | **2.567** | **0** | **0** |

TMERT: Trastornos Musculoesquelético de la Extremidades Relacionadas con el Trabajo.
RUV: Radiación Ultra V.
SO2: Dióxido de Azufre.
Nota: Información bajo la legislación chilena. No contempla a trabajadores de empresas contratistas con contratos spot.
S/I: sin información.

# Índice de Eventos de Seguridad de Procesos 2023

| División | 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)**/ |
|---|---|---|---|---|---|
| División Litio | 26 | 12 | 21.478.903 | 1,21 | 0,56 |
| División Yodo Nutrición Vegetal | 5 | 7 | 15.272.413 | 0,33 | 0,46 |

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.



# Cadena de Valor

O CONTENIDO 2-6/ 204-1

## Compras por País 2023

| País | Monto en USD | País | Monto en USD | País | Monto en USD | País | Monto en USD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alemania | 6.255.389 | El Salvador | 41.600 | Japón | 60.950.741 | Portugal | 697.385 |
| Algeria | 87.458 | Emiratos Árabes Unidos | 1.482.875 | Letonia | 510.352 | Reino Unido | 5.337.433 |
| Argentina | 1.558.512 | Eslovenia | 3.000 | Liberia | 217.599 | República Checa | 19.179 |
| Aruba | 7.838 | España | 34.632.461 | Lituania | 3.783.182 | Rumania | 37.736 |
| Australia | 18.547.755 | Estados Unidos | 98.075.059 | Luxemburgo | 10.900 | Rusia | 569.254 |
| Austria | 2.004.654 | Etiopía | 9.288 | Malasia | 36.988 | Singapur | 50.752.901 |
| Bélgica | 47.257.153 | Finlandia | 68.594 | Marruecos | 3.238.827 | Sri Lanka | 16.560 |
| Bolivia | 207.393 | Francia | 2.120.086 | México | 106.442.410 | Sudáfrica | 17.673.182 |
| Brasil | 20.157.563 | Grecia | 1.178.194 | Namibia | 4.350 | Suecia | 447.588 |
| Canadá | 1.673.185 | Guatemala | 343.200 | Nicaragua | 37.440 | Suiza | 4.344.087 |
| Chile | 5.923.528.289 | Hong Kong | 1.059.544 | Noruega | 897.245 | Tailandia | 225.377 |
| China | 166.077.909 | Hungría | 11.199 | Nueva Zelanda | 25.166 | Taiwán | 5.684.455 |
| Colombia | 3.475.577 | India | 940.477 | Países Bajos | 21.909.403 | Turquía | 20.234 |
| Corea del Sur | 1.645.975 | Irlanda | 371.989 | Pakistán | 6.034 | Ucrania | 61.793 |
| Costa Rica | 3.910 | Islas Caimán | 200.000 | Panamá | 77.294 | Uruguay | 600 |
| Dinamarca | 304.291 | Islas Marshall | 302.876 | Paraguay | 1.440 | Vietnam | 62.456 |
| Ecuador | 6.809.596 | Israel | 3.765.586 | Perú | 6.259.431 | Yibuti | 1.100 |
| Egipto | 2.127.102 | Italia | 2.940.941 | Polonia | 2.802.288 | Total | 6.642.438.928 |

# Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

O CONTENIDOS 304-2/ 304-3

## Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Llamara

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 ha desarrollado durante el 2023, 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.

### 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 8 años con el Programa de Plantación, en la Región de Tarapacá comuna de Pozo Almonte, donde se han plantado más de 12.000 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 -enero y diciembre 2023- se concretó la plantación de 6.500 árboles de tamarugo, 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.

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.

O CONTENIDOS 304-2/ 304-3

# Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Atacama

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 de 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 de bombeo de 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.

O CONTENIDO 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

# Agua

## DIVISIÓN LITIO

### Extracción y Consumo de agua

| Extracción | Tipo | Métrica | Calidad SDT promedio(mg/l) | Ubicación Extracción | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Agua Subterránea** | | | | | | | | |
| Salar de Atacama | Agua Salada | m³ | >1000 | Acuífero Salar de Atacama | 3.672.566 | 3.616.743 | 3.424.918 | 3.631.820 |
| **Agua de Terceros** | | | | | | | | |
| Salar de Atacama | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 550 | 687 | 755 | 1.026 |
| Planta Química de Litio | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 886.742 | 1.038.927 | 1.468.947 | 1.415.782 |
| **Totales** | | | | | | | | |
| Agua Total Extraída | | m³ | | | 4.559.858 | 4.656.357 | 4.894.620 | 5.048.628 |
| Agua Total Consumida | | m³ | | | 4.559.858 | 4.656.357 | 4.894.620 | 5.048.628 |
| 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** | | % | | | 100% | 100% | 100% | 100% |

* Porcentajes obtenidos bajo el análisis de Riesgo General de Agua de la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas (wri.org).
** Porcentajes calculados como Agua Total Consumida/Agua Total Extraída.

Nota: no extraemos agua marina ni producimos agua.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Extracción y Consumo de agua

| Extracción | Tipo | Métrica | Calidad SDT promedio(mg/l) | Ubicación Extracción | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Agua Superficial** | | | | | | | | |
| Coya Sur | Agua Salada | m³ | >1000 | Río Loa, Río Salvador | 1.159.267 | 1.142.476 | 1.108.260 | 907.806 |
| Pedro de Valdivia | Agua Salada | m³ | >1000 | Río Loa, Río Salvador | 5.120.877 | 5.383.193 | 5.203.575 | 5.243.866 |
| **Agua Subterránea** | | | | | | | | |
| Nueva Victoria | Agua Salada | m³ | >1000 | Acuífero Pampa del Tamarugal | 20.085.908 | 20.132.712 | 18.536.460 | 18.397.229 |
| Pampa Blanca | Agua Salada | m³ | >1000 | | S/I | S/I | S/I | 7.220 |
| **Agua de Terceros** | | | | | | | | |
| Coya Sur | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 502.490 | 528.806 | 482.197 | 435.141 |
| Otras | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 1.145 | 1.511 | 1.297 | 455 |
| Pedro de Valdivia | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 47.634 | 40.317 | 46.904 | 45.002 |
| Puerto | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | 260 | 240 | 240 | 240 |
| Pampa Blanca | Agua Dulce | m³ | <1000 | Producida por Tercero | S/I | S/I | S/I | 13 |
| **Totales** | | | | | | | | |
| Agua Total Extraída | | m³ | | | 26.917.581 | 27.229.255 | 25.378.933 | 25.036.972 |
| Agua Total Consumida | | m³ | | | 26.059.500 | 26.351.419 | 24.483.025 | 23.965.888 |
| 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% | 97% | 96% | 96% |

* Porcentajes obtenidos bajo el análisis de Riesgo General de Agua de la herramienta Aqueduct Water Risk Atlas (wri.org).
** Porcentajes calculados como Agua Total Consumida/Agua Total Extraída.

Nota: no extraemos agua marina ni producimos agua.

S/I: sin información.

O CONTENIDO 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)

# Residuos

## SQM CONSOLIDADO

### Residuos no destinados a Eliminación

| Tipos de Residuos | Métrica | Destino (dentro o fuera de las instalaciones) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos Mineros** | | | | | | | |
| Pilas Agotadas | t | Dentro | 38.737.483 | 18.516.294 | 5.273.957 | 28.203.001 | 27.119.868 |
| Sales de Descarte | t | Dentro | 4.901.616 | 7.417.533 | 8.106.420 | 11.621.008 | 10.714.001 |

### Residuos no destinados a Eliminación

| Tipos de Residuos | Métrica | Destino (dentro o fuera de las instalaciones) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos Industriales** | | | | | | | |
| Peligrosos | t | Fuera | 492 | 673 | 627 | 529 | 0 |
| No Peligrosos | t | Fuera | 0 | 712 | 1.143 | 0 | 137 |
| Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | Fuera | 0 | 0 | 171 | 0 | 90 |
| **Reciclaje** | | | | | | | |
| Residuos No Peligrosos | t | Fuera | 0 | 0 | 1.143 | 645 | 227 |
| Valorización Energética | t | Fuera | 0 | 0 | 627 | 643 | ND |

### Residuos destinados a Eliminación

| Tipos de Residuos | Métrica | Destino (dentro o fuera de las instalaciones) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Residuos Industriales** | | | | | | | |
| Peligrosos | t | Fuera | 2.299 | 2.468 | 1.075 | 1.922 | 3.342 |
| No Peligrosos | t | Fuera | 837 | 970 | 2.575 | 3.210 | 1.646 |
| Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | Fuera | 4.688 | 4.810 | 6.389 | 5.254 | 7.745 |
| Otros*/ | t | Fuera | 1.061 | 190 | 118 | 8.502 | 212 |

*/ Otros corresponden a mezclas de residuos de construcción y demolición.

ND: no disponible

## DIVISIÓN LITIO

### Generación de Residuos 2023

| Tipos de Residuos | Métrica | Salar de Atacama | Planta Química de Litio | Total División |
|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 695 | 441 | **1.135** |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 0 | 1.646 | **1.646** |
| Residuos Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | 675 | 1.927 | **2.602** |
| Otros | t | 0 | 212 | **212** |
| **Total** | **t** | **1.370** | **4.225** | **5.595** |

### Residuos Destinados a Eliminación 2023

| Tipos de Residuos | Métrica | Salar de Atacama | Planta Química de Litio | Total División |
|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 695 | 441 | **1.135** |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 0 | 1.646 | **1.646** |
| Residuos Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | 675 | 1.927 | **2.602** |
| Otros*/ | t | 0 | 212 | **212** |
| **Total** | **t** | **1.370** | **4.225** | **5.595** |

*/ Residuos de construcción y demolición

La División Litio no tiene residuos No Destinados a Eliminación.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Generación de Residuos 2023

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Total División |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 292 | 143 | 0 | 1.602 | 13 | 149 | 8 | 0 | **2.207** |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 0 | 0 | 0 | 137 | 0 | 0 | 0 | 0 | **137** |
| Residuos Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | 424 | 65 | 2.071 | 2.499 | 135 | 0 | 0 | 40 | **5.233** |
| Otros | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Total** | **t** | **716** | **208** | **2.071** | **4.238** | **148** | **149** | **8** | **40** | 7.577 |

### Residuos No Destinados a Eliminación 2023

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Total División |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 0 | 0 | 0 | 137 | 0 | 0 | 0 | 0 | **137** |
| Residuos Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 | 40 | **90** |
| Otros | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Total** | **t** | **0** | **0** | **0** | **185** | **0** | **0** | **0** | **0** | 227 |

*/ Corresponde a residuos enviados a reciclaje

## Generación de Residuos 2023

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Total División |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 292 | 143 | 0 | 1.602 | 13 | 149 | 8 | 0 | **2.207** |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| Residuos Domésticos y/o Asimilables a Domésticos | t | 424 | 65 | 2.071 | 2.449 | 135 | 0 | 0 | 0 | **5.143** |
| Otros | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Total** | **t** | **716** | **208** | **2.071** | **4.051** | **148** | **149** | **8** | **0** | **7.350** |

O CONTENIDO 305-1/ 305-2/ 305-3

# Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

## DIVISIÓN LITIO

### Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salar de Atacama | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diésel | $CO_2$, CH4, N2O | 32.117 | 43.398 | 38.050 | 43.402 | 33.894 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 628 | 294 | 6.133 | 2.707 | 6.457 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diésel | $CO_2$, CH4, N2O | 12 | 18 | 38 | 7 | 12 |
| Planta Química de Litio | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Natural | $CO_2$, CH4, N2O | 26.631 | 28.826 | 39.732 | 45.652 | 72.224 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 7.188 | 7.514 | 7.248 | 6.421 | 2.394 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 6.254 | 916 | 1.755 | 4.211 | 4.675 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Diésel/ Fuel Oil/ Gas Licuado/ Gas Natural** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **72.830** | **80.966** | **92.956** | **102.400** | **119.656** |

### Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 2)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salar de Atacama | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 112.725 | 155.235 | 164.035 | 144.005 | 141.303 |
| Salar del Carmen | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 32.025 | 36.980 | 50.453 | 64.113 | 109.780 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Energía Eléctrica** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **144.750** | **192.215** | **214.488** | **208.118** | **251.083** |

### Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salar de Atacama | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 27.763 | 34.842 | 38.817 | 40.179 | 54.320 |
| Salar del Carmen | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 140.274 | 159.982 | 229.545 | 343.661 | 424.821 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Corriente Arriba** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **168.037** | **194.824** | **268.262** | **383.840** | **644.727** |

Nota: Total 2023 incluye 165.586 t $CO_2$ eq de Logística.

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Natural | $CO_2$, CH4, N2O | 109.944 | 125.848 | 133.113 | 116.696 | 106.528 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Fuel Oil | $CO_2$, CH4, N2O | 435 | 0 | 0 | 2.754 | 688 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 811 | 5 | 7 | 7.717 | 708 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 15 | 19 | 0 | 0 | 22 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 2.251 | 2.447 | 2.605 | 7.368 | 3.196 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Fuel Oil | $CO_2$, CH4, N2O | 1.780 | 1.405 | 1.596 | 1.916 | 1.758 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 39 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 38 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 52.546 | 56.761 | 53.300 | 59.322 | 62.527 |

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 1 | 80 | 59 | 266 | 282 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 190 | 132 | 214 | 0 | 0 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Natural | $CO_2$, CH4, N2O | 1.653 | 1.674 | 536 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Fuel Oil | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 414 | 347 | 336 | 490 | 1.007 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pampa Blanca*/ | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diésel | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.441 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diésel | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 0 | 0 | 7.788 |
| Otras Oficinas | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 1.618 | 1.229 | 1.521 | 922 | 2.743 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Licuado | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | $tCO_2eq$ | Gas Natural | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Transporte de Materiales, Productos, Residuos, Trabajadores y Pasajeros | $tCO_2eq$ | Diesel | $CO_2$, CH4, N2O | 228 | 92 | 316 | 445 | 468 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Diésel/ Fuel Oil/ Gas Licuado/ Gas Natural** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **171.962** | **190.042** | **193.605** | **197.898** | **189.159** |

*/ Entró en operación en el 2023.

### Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 2)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Coya Sur | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 124.501 | 143.343 | 161.360 | 160.736 | 151.595 |
| Nueva Victoria | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 116.142 | 121.054 | 109.864 | 115.809 | 108.009 |
| Puerto Tocopilla | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 1.881 | 1.821 | 1.816 | 1.814 | 1.731 |
| Pedro de Valdivia | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 16.717 | 17.657 | 20.877 | 20.894 | 23.287 |
| Otras Oficinas | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | $tCO_2eq$ | Energía Eléctrica | $CO_2$, CH4, N2O | 507 | 462 | 703 | 705 | 866 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Energía Eléctrica** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **259.748** | **284.337** | **294.620** | **299.958** | **285.488** |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3)

| | Métrica | Tipo | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Coya Sur | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 15.556 | 19.449 | 28.816 | 29.340 | 19.584 |
| Nueva Victoria | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 62.740 | 67.353 | 65.321 | 72.785 | 76.741 |
| Puerto Tocopilla | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 1.763 | 1.858 | 2.232 | 2.142 | 1.349 |
| Pedro de Valdivia | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 5.266 | 5.760 | 6.457 | 5.689 | 7.281 |
| Pampa Blanca*/ | | | | | | | | |
| Artículos y Servicios Comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.327 |
| Logística | | | | | | | | |
| Desplazamiento de Trabajadores | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 7.440 | 8.909 | 9.925 | 7.659 | ND |
| Transporte y Distribución | $tCO_2eq$ | Corriente Arriba | $CO_2$, CH4, N2O | 77.653 | 92.177 | 115.695 | 148.174 | 21.749 |
| Transporte y Distribución | $tCO_2eq$ | Corriente Abajo | $CO_2$, CH4, N2O | 15.274 | 24.961 | 24.257 | 23.484 | 2.433 |
| **Emisiones Totales** | **$tCO_2eq$** | **Corriente Arriba/ Abajo** | **$CO_2$, CH4, N2O** | **185.692** | **220.467** | **252.703** | **289.273** | **223.844** |

*/ Entró en operación en el 2023.

ND: no disponible, no fue evaluado el 2023.

Nota: El total 2023 incluye 88.380 tCO2 eq provenientes de Salar de Atacama por transporte y distribución y artículos y servicios comprados por KCL.

O CONTENIDO 305-4

# Intensidad de Emisiones por Productos

## DIVISIÓN LITIO

### MOP (Cloruro de Potasio)

| Tipo de Alcance | Métrica | Consumo (dentro / fuera de la Organización) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | $tCO_2eq$ | Dentro | 18.433 | 29.345 | 29.587 | 27.173 | 14.476 |
| Alcance 2 | $tCO_2eq$ | Dentro | 48.407 | 75.645 | 80.933 | 68.959 | 50.315 |
| Alcance 3 | $tCO_2eq$ | Dentro / Fuera | 22.875 | 37.298 | 38.183 | 30.889 | 27.607 |
| **Total** | | | **89.715** | **142.288** | **148.703** | **127.021** | **92.398** |
| Producción | t | | 437.115 | 750.644 | 757.575 | 627.031 | 435.955 |
| Ventas | MMUS$ | | 176 | 173 | 374 | 437 | 237 |
| Intensidad de Emisión por Producción | $tCO_2eq$/t de Producción | | 0,21 | 0,19 | 0,20 | 0,20 | 0,21 |
| Intensidad de Emisión por Ventas | $tCO_2eq$/MMUS$ de Ventas | | 510 | 823 | 398 | 291 | 390 |

## DIVISIÓN LITIO

### Carbonato de Litio

| Tipo de Alcance | Métrica | Consumo (dentro / fuera de la Organización) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | $tCO_2eq$ | Dentro | 25.418 | 26.052 | 33.502 | 40.963 | 47.991 |
| Alcance 2 | $tCO_2eq$ | Dentro | 25.666 | 32.224 | 43.537 | 58.983 | 85.152 |
| Alcance 3 | $tCO_2eq$ | Dentro / Fuera | 153.723 | 182.626 | 271.801 | 410.273 | 535.177 |
| **Total** | | | **204.807** | **240.902** | **348.840** | **510.219** | **668.320** |
| Producción | t | | 51.952 | 62.178 | 95.888 | 136.452 | 142.893 |
| Ventas | MMUS$ | | 368 | 286 | 716 | 7.347 | 3.678 |
| Intensidad de Emisión por Producción | $tCO_2eq$/t de Producción | | 3,94 | 3,87 | 3,64 | 3,74 | 4,25 |
| Intensidad de Emisión por Ventas | $tCO_2eq$/MMUS$ de Ventas | | 557 | 842 | 487 | 69 | 182 |

### Hidróxido de Litio

| Emisiones GEI | Métrica | Consumo (dentro / fuera de la Organización) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | $tCO_2eq$ | Dentro | 23.828 | 22.009 | 23.620 | 26.152 | 31.247 |
| Alcance 2 | $tCO_2eq$ | Dentro | 15.768 | 16.004 | 18.824 | 20.370 | 22.940 |
| Alcance 3 | $tCO_2eq$ | Dentro / Fuera | 44.590 | 43.553 | 53.186 | 77.388 | 44.252 |
| **Total** | | | **84.186** | **81.566** | **95.630** | **123.910** | **98.439** |
| Producción | t | | 9.934 | 9.070 | 11.326 | 15.850 | 22.993 |
| Ventas | MMUS$ | | 137 | 98 | 217 | 806 | 1.502 |
| Intensidad de Emisión por Producción | $tCO_2eq$/t de Producción | | 8,47 | 8,99 | 8,44 | 7,82 | 8,42 |
| Intensidad de Emisión por Ventas | $tCO_2eq$/MMUS$ de Ventas | | 614 | 832 | 441 | 20 | 66 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Yodo

| Tipo de Alcance | Métrica | Consumo (dentro / fuera de la Organización) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | $tCO_2eq$ | Dentro | 40.183 | 48.556 | 42.367 | 48.485 | 57.475 |
| Alcance 2 | $tCO_2eq$ | Dentro | 120.613 | 114.686 | 104.000 | 112.324 | 120.109 |
| Alcance 3 | $tCO_2eq$ | Dentro / Fuera | 60.962 | 70.526 | 65.486 | 72.471 | 78.997 |
| **Total** | | | **221.758** | **233.768** | **211.853** | **233.280** | **256.581** |
| Producción | t | | 12.085 | 12.116 | 10.752 | 12.357 | 13.003 |
| Ventas | MMUS$ | | 371 | 336 | 438 | 754 | 892 |
| Intensidad de Emisión por Producción | $tCO_2eq$/t de Producción | | 18,35 | 19,29 | 19,70 | 18,88 | 19,73 |
| Intensidad de Emisión por Ventas | $tCO_2eq$/MMUS$ de Ventas | | 598 | 695 | 484 | 309 | 288 |

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 GEI | Métrica | Consumo (dentro / fuera de la Organización) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | $tCO_2eq$ | Dentro | 153.708 | 165.460 | 170.222 | 155.533 | 118.960 |
| Alcance 2 | $tCO_2eq$ | Dentro | 215.457 | 222.689 | 254.119 | 240.794 | 162.782 |
| Alcance 3 | $tCO_2eq$ | Dentro / Fuera | 68.955 | 78.407 | 90.909 | 79.568 | 137.172 |
| **Total** | | | **438.120** | **466.556** | **515.250** | **475.895** | **418.914** |
| Producción | t | | 814.519 | 926.268 | 827.230 | 725.291 | 674.692 |
| Ventas | MMUS$ | | 819 | 869 | 1.041 | 1.338 | 1.089 |
| Intensidad de Emisión por Producción KNO3 Secado | $tCO_2eq$/t de Producción | | ND | ND | ND | ND | 0,42 |
| Intensidad de Emisión por Producción KNO3 Prilado | $tCO_2eq$/t de Producción | | ND | ND | ND | ND | 0,58 |
| Intensidad de Emisión por Producción NaNO3 Secado | $tCO_2eq$/t de Producción | | ND | ND | ND | ND | 0,50 |
| Intensidad de Emisión por Producción NaNO3 Prilado | $tCO_2eq$/t de Producción | | ND | ND | ND | ND | 0,65 |
| Intensidad de Emisión por Ventas | $tCO_2eq$/MMUS$ de Ventas | | 535 | 537 | 495 | 356 | 385 |

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.

ND: no disponible

O CONTENIDO 305-5

# Reducción de Emisiones

## DIVISIÓN LITIO

### MOP

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | 10.912 | 59% | 242 | 1% | -2.415 | -8% | -12.697 | -47% |
| Alcance 2 | 27.238 | 56% | 5.288 | 7% | -11.974 | -15% | -18.644 | -27% |
| Alcance 3 | 14.423 | 63% | 885 | 2% | -7.295 | -19% | -3.282 | -11% |
| **Reducción por Intensidad de Emisiones** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | -0,02 | -10% | 0,01 | 5% | 0,01 | 3% | 0,01 | 6% |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 313 | 61% | -425 | -51% | -64 | -16% | 99 | 34% |

### SOP

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | -42 | -7% | -283 | -47% | 42 | 13% | ND | ND |
| Alcance 2 | 3.051 | 34% | -759 | -6% | -8.716 | -77% | ND | ND |
| Alcance 3 | -1.450 | -59% | -526 | -53% | -85 | -18% | ND | ND |
| **Intensidad** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | 0,13 | 24% | 0,39 | 58% | -0,78 | -73% | ND | ND |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 36 | 11% | -94 | -25% | -223 | -79% | ND | ND |

ND: no disponible.

## DIVISIÓN LITIO

### Carbonato de Litio

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | 634 | 3% | 7.450 | 29% | 7.462 | 22% | 7.028 | 17% |
| Alcance 2 | 6.558 | 26% | 11.313 | 35% | 15.446 | 35% | 26.169 | 44% |
| Alcance 3 | 28.903 | 19% | 89.175 | 49% | 138.472 | 51% | 124.904 | 30% |
| **Intensidad** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | -0,07 | -2% | -0,23 | -6% | 0,10 | 3% | 0,51 | 14% |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 285 | 51% | -355 | -42% | -418 | -86% | 113 | 163% |

### Hidróxido de Litio

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | -1.819 | -8% | 1.611 | 7% | 2.532 | 11% | 5.095 | 19% |
| Alcance 2 | 236 | 1% | 2.820 | 18% | 1.547 | 8% | 2.570 | 13% |
| Alcance 3 | -1.037 | -2% | 9.633 | 22% | 24.202 | 46% | -33.136 | -43% |
| **Intensidad** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | 0,52 | 6% | -0,55 | -6% | -0,63 | -7% | 0,60 | 8% |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 218 | 36% | -391 | -47% | -287 | -65% | 46 | 228% |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Yodo

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | 221 | 5% | -1.697 | -38% | 6.118 | 14% | 8.990 | 19% |
| Alcance 2 | -1.676 | -5% | -3.022 | -9% | 8.324 | 8% | 7.785 | 7% |
| Alcance 3 | 699 | 2% | 987 | 3% | 6.985 | 11% | 6.526 | 9% |
| **Intensidad** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | -0,08 | -1% | 0,37 | 7% | -0,83 | -4% | 0,85 | 5% |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 17 | 9% | -56 | 27% | -175 | -36% | -21 | -7% |

### KNO3/NaNO3

| Reducción de Emisiones | 2020-2019 | | 2021-2020 | | 2022-2021 | | 2023-2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % | Diferencia | % |
| **Emisiones GEI** | | | | | | | | |
| Alcance 1 | 19.905 | 10% | -14.675 | -7% | -14.689 | -9% | -36.573 | -24% |
| Alcance 2 | 2.981 | 1% | 16.966 | 6% | -13.325 | -5% | -78.012 | -32% |
| Alcance 3 | 18.318 | 19% | 5.324 | 5% | -11.341 | -12% | 57.604 | 72% |
| **Intensidad** | | | | | | | | |
| t de GEI de la Organización/t de Producción | -0,01 | -2% | -0,02 | -4% | 0,03 | 8% | ND | ND |
| t GEI de la Organización/ MMUS$ de Ventas | 6 | 1% | -113 | -16% | -258 | -42% | ND | ND |

ND: no disponible.

O CONTENIDO 305-7

# Otras Emisiones al Aire

## DIVISIÓN LITIO

| Instalaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salar de Atacama** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 0,00 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,00 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 87,39 | 109,47 | 103,10 | 112,24 | 111,74 |
| MP | t | 27,29 | 33,95 | 32,18 | 34,88 | 35,43 |
| MP10 | t | 29,10 | 36,54 | 34,33 | 37,44 | 36,99 |
| MP2.5 | t | 28,57 | 35,74 | 33,68 | 36,67 | 36,55 |
| NOx | t | 403,51 | 504,98 | 475,99 | 517,91 | 517,00 |
| SOx | t | 25,54 | 31,77 | 30,10 | 32,65 | 33,14 |
| **Planta Química de Litio** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 3,99 | 4,32 | 5,21 | 5,98 | 9,38 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 57,44 | 28,47 | 38,11 | 56,47 | 77,35 |
| MP | t | 13,71 | 3,82 | 5,85 | 10,86 | 13,38 |
| MP10 | t | 13,71 | 3,82 | 5,85 | 10,86 | 13,38 |
| MP2.5 | t | 13,71 | 3,82 | 5,85 | 10,86 | 13,38 |
| NOx | t | 167,31 | 24,51 | 47,11 | 113,07 | 125,31 |
| SOx | t | 11,15 | 1,78 | 3,30 | 7,66 | 8,60 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| Instalaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 16,75 | 19,21 | 17,67 | 15,56 | 14,29 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 96,38 | 107,90 | 101,19 | 94,44 | 84,96 |
| MP | t | 10,47 | 11,29 | 10,91 | 10,38 | 9,86 |
| MP10 | t | 10,31 | 10,80 | 10,58 | 12,13 | 9,66 |
| MP2.5 | t | 10,23 | 10,78 | 10,57 | 11,52 | 9,60 |
| NOx | t | 36,19 | 29,56 | 33,98 | 59,22 | 43,91 |
| SOx | t | 2,57 | 2,24 | 2,64 | 3,02 | 3,04 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 6.516,36 | 6.538,07 | 5.053,61 | 4.244,14 | 3.839,85 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 144,14 | 157,13 | 151,02 | 171,99 | 186,18 |
| MP | t | 2.448,34 | 2.530,24 | 2.070,65 | 2.275,99 | 2.587,22 |
| MP10 | t | 28,77 | 31,72 | 30,51 | 35,91 | 39,69 |
| MP2.5 | t | 28,64 | 31,61 | 30,39 | 35,76 | 39,56 |
| NOx | t | 444,19 | 490,42 | 469,94 | 550,46 | 603,80 |
| SOx | t | 1.148,05 | 1.227,56 | 1.131,98 | 1.172,03 | 1.181,53 |

## DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL

| Instalaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 731,82 | 809,27 | 676,48 | 648,01 | 812,22 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 1,72 | 1,68 | 0,81 | 0,59 | 0,29 |
| MP | t | 0,25 | 0,23 | 0,18 | 0,19 | 0,00 |
| MP10 | t | 0,13 | 0,13 | 0,09 | 0,06 | 0,00 |
| MP2.5 | t | 0,13 | 0,13 | 0,09 | 0,06 | 3.41 |
| NOx | t | 1,53 | 1,33 | 1,79 | 2,44 | 3.41 |
| SOx | t | 161,17 | 203,54 | 219,25 | 231,64 | 218,38 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 0,03 | 0,02 | 0,03 | 0,05 | 0,05 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 0,18 | 0,58 | 0,50 | 0,23 | 0,24 |
| MP | t | 0,06 | 0,19 | 0,16 | 0,07 | 0,08 |
| MP10 | t | 4,57 | 4,13 | 3,94 | 3,77 | 3.33 |
| MP2.5 | t | 0,01 | 0,15 | 0,11 | 0,00 | 0,00 |
| NOx | t | 0,71 | 2,59 | 2,20 | 0,88 | 0,94 |
| SOx | t | 0,01 | 0,14 | 0,11 | 0,01 | 0,01 |

| Instalaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Otras Oficinas** | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 0,04 | 0,01 | 0,05 | 0,06 | 0,02 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 8,68 | 7,21 | 8,99 | 6,34 | 17.93 |
| MP | t | 2,83 | 2,36 | 2,94 | 2,07 | 5,86 |
| MP10 | t | 2,78 | 2,34 | 2,86 | 1,98 | 5,82 |
| MP2.5 | t | 2,78 | 2,34 | 2,86 | 1,98 | 5,82 |
| NOx | t | 40,17 | 33,46 | 41,58 | 29,24 | 83,20 |
| SOx | t | 2,59 | 2,18 | 2,67 | 1,86 | 5,44 |

O CONTENIDO 302-1/ 302-2

# Energía

## SQM CONSOLIDADO

### Consumo de Energía

| Tipo de Energía | Métrica | Consumo (dentro / fuera) Organización | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Consumo Combustibles (Fuentes no Renovables)** | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Dentro | 1.366.213 | 1.492.865 | 1.395.647 | 1.764.423 | 1.678.255 |
| Fuel Oil | GJ | Dentro | 30.798 | 19.538 | 22.267 | 65.162 | 33.812 |
| Gas Natural | GJ | Dentro | 2.452.256 | 2.773.724 | 2.690.455 | 2.519.268 | 2.773.853 |
| Gas Licuado | GJ | Dentro | 73.110 | 72.738 | 225.947 | 154.158 | 272.095 |
| **Consumo Combustibles (Fuentes Renovables)** | | | | | | | |
| Energía Solar | GJ | Dentro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Consumo Energía Eléctrica** | | | | | | | |
| Energía Eléctrica | GJ | Dentro | 1.853.657 | 2.082.022 | 2.156.219 | 2.124.364 | 2.282.711 |
| **Consumo Energético Fuera de la Organización** | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Fuera | 533.387 | 722.712 | 770.715 | 855.491 | 883.690 |
| Gasolina | GJ | Fuera | 0,05 | 0,04 | 0,03 | 0,04 | 443 |
| **Energía Total Consumida Dentro y Fuera de la Organización** | **GJ** | **Dentro/ Fuera** | **6.309.421** | **7.163.599** | **7.261.250** | **7.482.866** | **7.924.859** |
| % Energía que proviene de la Red Eléctrica | % | | 29,3% | 29,1% | 29,7% | 28,4% | 28,8% |
| % de la Energía que proviene de Fuentes Renovables | % | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

## DIVISIÓN LITIO

### Consumo de Energía 2023

| Tipo de Energía | Métrica | Consumo (dentro / fuera) Organización | Salar de Atacama | Planta Química de Litio | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Consumo Combustibles (Fuentes no Renovables)** | | | | | |
| Diésel | GJ | Dentro | 481.870 | 66.436 | **548.306** |
| Fuel Oil | GJ | Dentro | 0 | 0 | **0** |
| Gas Natural | GJ | Dentro | 0 | 1.120.743 | **1.120.743** |
| Gas Licuado | GJ | Dentro | 198.230 | 73.491 | **271.721** |
| **Consumo Combustibles (Fuentes Renovables)** | | | | | |
| Energía Solar | GJ | Dentro | 0 | 0 | **0** |
| **Consumo Energía Eléctrica** | | | | | |
| Energía Eléctrica | GJ | Dentro | 612.879 | 476.153 | **1.089.032** |
| **Consumo Energético Fuera de la Organización** | | | | | |
| Diésel | GJ | Fuera | 413.001 | 2.121 | **415.122** |
| Gasolina | GJ | Fuera | 0,02 | 0,00 | **0,02** |
| **Energía Total Consumida Dentro y Fuera de la Organización** | **GJ** | **Dentro/ Fuera** | **1.705.980** | **1.733.496** | **3.444.924** |
| % Energía que proviene de la Red Eléctrica | % | | 35,9% | 27,4% | **31,6%** |
| % de la Energía que proviene de Fuentes Renovables | % | | 0,0% | 0,0% | **0,0%** |

## SQM YODO NUTRICIÓN VEGETAL

### Consumo de Energía 2023

| Tipo de Energía | Métrica | Consumo (dentro / fuera) Organización | Coya Sur | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca*/ | Otras Oficinas | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Consumo Combustibles (Fuentes no Renovables) | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Dentro | 55.037 | 14.201 | 881.379 | 3.971 | 130.099 | 45.262 | 1.129.949 |
| Fuel Oil | GJ | Dentro | 9.509 | 0 | 24.303 | 0 | 0 | 0 | 33.812 |
| Gas Natural | GJ | Dentro | 1.653.063 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 1.653.110 |
| Gas Licuado | GJ | Dentro | 370 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 374 |
| Consumo Combustibles (Fuentes Renovables) | | | | | | | | | |
| Energía Solar | GJ | Dentro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Consumo Energía Eléctrica | | | | | | | | | |
| Energía Eléctrica | GJ | Dentro | 633.847 | 97.367 | 451.606 | 7.239 | 0 | 3.620 | 1.193.679 |
| Consumo Energético Fuera de la Organización | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Fuera | 205.170 | 9.745 | 219.339 | 19.014 | 15.300 | 0 | 468.568 |
| Gasolina | GJ | Fuera | 0 | 0 | 443 | 0 | 0 | 0 | 443 |
| Energía Total Consumida Dentro y Fuera de la Organización | GJ | Dentro/ Fuera | 2.556.996 | 121.313 | 1.577.070 | 30.224 | 145.399 | 48.933 | 4.479.935 |
| % Energía que proviene de la Red Eléctrica | | % | 24,8% | 80,3% | 28,6% | 24,0% | Nd | 7,4% | 26,6% |
| % de la Energía que proviene de Fuentes Renovables | | % | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

*/Pampa Blanca no consumió energía eléctrica, ya que se alimenta de grupos electrógenos.

O CONTENIDO 302-3

# Intensidad de la Energía

## SQM CONSOLIDADO

| Instalaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Intensidad Energética Dentro de la Organización** | | | | | | |
| Diésel | GJ/t de Producción | 1,01 | 0,84 | 0,63 | 1,02 | 1,30 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 703 | 822 | 488 | 165 | 225 |
| Fuel Oil | GJ/t de Producción | 0,02 | 0,01 | 0,01 | 0,04 | 0,03 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 16 | 11 | 8 | 6 | 5 |
| Gas Natural | GJ/t de Producción | 1,82 | 1,56 | 1,21 | 1,46 | 2,15 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 1.262 | 1.527 | 940 | 235 | 371 |
| Gas Licuado | GJ/t de Producción | 0,05 | 0,04 | 0,10 | 0,09 | 0,21 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 38 | 40 | 79 | 14 | 36 |
| Energía Eléctrica | GJ/t de Producción | 1,37 | 1,17 | 0,97 | 1,23 | 1,77 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 954 | 1.146 | 753 | 198 | 306 |
| **Intensidad Energética Fuera de la Organización** | | | | | | |
| Diésel | GJ/t de Producción | 0,40 | 0,41 | 0,35 | 0,49 | 0,69 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 274 | 398 | 269 | 80 | 118 |
| Fuel Oil | GJ/t de Producción | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## DIVISIÓN LITIO – DIVISIÓN YODO NUTRICIÓN VEGETAL 2023

| Instalaciones | Métrica | División Litio | D. Yodo Nutrición Vegetal |
|---|---|---|---|
| **Intensidad Energética Dentro de la Organización** | | | |
| Diésel | GJ/t de Producción | 0,91 | 1,64 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 101,21 | 570,39 |
| Fuel Oil | GJ/t de Producción | 0,00 | 0,05 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 0,00 | 17,07 |
| Gas Natural | GJ/t de Producción | 1,86 | 2,40 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 206,87 | 834,48 |
| Gas Licuado | GJ/t de Producción | 0,45 | 0,0 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 50,16 | 0,19 |
| Energía Eléctrica | GJ/t de Producción | 1,81 | 1,74 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 201,02 | 602,56 |
| **Intensidad Energética Fuera de la Organización** | | | |
| Diésel | GJ/t de Producción | 0,69 | 0,68 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 76,63 | 236,53 |
| Fuel Oil | GJ/t de Producción | 0,00 | 0,001 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 0,00 | 0,22 |
| **Intensidad Energética por Tipo de Consumo** | | | |
| Consumo Interno | GJ/t de Producción | 5,03 | 5,83 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 559,26 | 2.024,70 |
| Consumo Externo | GJ/t de Producción | 0,69 | 0,68 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 76,63 | 236,75 |
| Consumo Total | GJ/t de Producción | 5,72 | 6,51 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 631,05 | 2.261,45 |

# Junto a las Comunidades

## Ciudadanía Corporativa y Filantropía

### Ciudadanía Corporativa y Filantropía

| Categoría | Porcentaje de Costos Totales |
|---|---|
| Donaciones de caridad | 1% |
| Inversiones comunitarias | 93% |
| Iniciativas comerciales | 7% |
| Total | 100% |

**Donaciones de caridad:** corresponde a las donaciones de beneficencias que realizamos a Hogar de Cristo, María Ayuda, Fundación Desafío Levantemos Chile y Cuerpo de Bomberos de Antofagasta.

**Inversiones comunitarias:** corresponde a las donaciones que realizamos a las distintas instituciones con las cuales trabajamos de forma conjunta para desarrollar nuestros proyectos comunitarios, donaciones en especies (inversión directa que realizamos en comunidades), entre otros.

**Iniciativas comerciales:** corresponde a donación a CEP y pagos por auspicios

### Contribuciones Filantrópicas

| Tipo de contribución | Aporte total (USD) |
|---|---|
| Aporte en efectivo | 19.458.858 |
| Tiempo: voluntariado de los empleados durante la jornada laboral renumerada | 30.421 |
| Donaciones en especie: donaciones de productos o servicios, proyectos/ asociaciones o similares | 2.273.778 |
| Gastos generales de gestión | 5.659.605 |

**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 938 horas de voluntariado corporativo valorizado a 32,4 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.

# Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos

## Contribuciones y Otros Gastos

| Tipo de Gastos | Moneda | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Lobby, representación de intereses o similar | USD | 22.586 | 31.816 | 1.144.973 | 1.126.959,56 | 566.367 |
| Campañas a candidatos u organizaciones políticas nacionales, regionales o locales | USD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos | USD | 778.735 | 837.463 | 688.799 | 1.202.811,94 | 106.864 |
| Otros (gastos relacionados con referendos o medidas electorales) | USD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **USD** | **801.321** | **869.279** | **1.833.772** | **2.329.771,5** | **673.231** |

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 2023 en US$ |
|---|---|---|
| Azerta SPA | Azerta es una consultora en comunicación estratégica, asuntos públicos, gestión de crisis y comunicación digital. | 367.696 |
| 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. | 150.504 |
| 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. | 176.322 |

# 11

# Verificación



Deloitte.

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Julio 01, 2024.

Señores
Sociedad Química y Minera de Chile S.A.
Presente

Hemos realizado una revisión de seguridad limitada de la consistencia de los contenidos e indicadores del Reporte de Sostenibilidad 2023, de acuerdo con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) de Sociedad Qumica y Minera de Chile S.A. (en adelante "la Sociedad").

**Estándares y procesos de verificación**

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de seguridad limitada de la consistencia de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el período finalizado a diciembre de 2023, de acuerdo con el Estándar GRI, en base a los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido. Hemos realizado nuestra revisión de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional sobre International 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). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo para obtener una seguridad limitada sobre la consistencia de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el período finalizado en diciembre de 2023 de acuerdo con la Norma GRI, estén exentos de errores materiales.

Una revisión de seguridad limitada implica la realización de procedimientos (que consisten principalmente en realizar consultas a la administración y, aplicar procedimientos analíticos y de otro tipo, según corresponda) además de evaluar la evidencia obtenida. Los procedimientos también incluyen la evaluación de los criterios y consistencia de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el período finalizado a diciembre de 2023 de acuerdo con el Estándar GRI.

Nuestra revisión incluyó los siguientes procedimientos:

- Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2023.
- Requerimientos y revisión de evidencias, para los indicadores detallados en esta carta, así como el resultado del proceso de materialidad, con las áreas participantes de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2023.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.



- Análisis de la consistencia de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2023 recomendados por el Estándar GRI, comprobación que los indicadores revisados y detallados en esta carta, de acuerdo con los protocolos establecidos por esta guía.
- Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2023.

**Nuestra Independencia y controles de calidad**

Hemos cumplido con las normas pertinentes de conducta profesional y el código de ética aplicables a la práctica contable y aquellas relacionadas con las revisiones de seguridad limitada, emitidos por diversos organismos profesionales de contabilidad, que se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

La firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, Control de Calidad para Firmas que Realizan Auditorías y Revisiones de Estados Financieros, y Otras Revisiones de Seguridad y Servicios Relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

**Conclusiones**

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores declarados por la Sociedad. Una vez identificados y revisados, los indicadores fueron incluidos en su reporte, de acuerdo con el siguiente detalle:

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 | 2-22 | 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 | |

Respecto de los indicadores antes señalados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores incorporados en el Reporte de Sostenibilidad de Sociedad Química y Minera de Chile S.A., no han sido elaborados de acuerdo con los criterios aplicables.



**Otras responsabilidades**

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2023, así como el contenido de esta, es responsabilidad de la Sociedad, 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 la Sociedad, 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 la revisión son válidas para la última versión del Reporte de Sostenibilidad 2023, recibido el 27 de Junio de 2024.

Saluda atentamente a Ustedes,

Tomás Castro G.
Socio

# 12

# Índice de Contenidos GRI



# Índice de Contenidos GRI

O CONTENIDO 2-14

## Declaración de uso

SQM ha elaborado el Reporte de Sostenibilidad 2023 **conforme a los estándares GRI** para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2023. 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, ya que el estándar entra en vigor a partir del 1 de enero del 2026.

| 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 | 7 | - | ● | No aplica |
| | 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 19 | - | ● | No aplica |
| | 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 19 | - | ● | No aplica |
| | 2-4 | Actualización de la información | 19, 59 | - | ● | No aplica |
| | 2-5 | Verificación externa | 19 | - | ● | No aplica |
| 2.- Actividades y trabajadores | 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 6, 7, 55, 57, 136, 137, 148, 166, 167, 398 | - | ● | No aplica |
| | 2-7 | Empleados | 64, 75, 300 | - | ● | 6 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 64, 112 | - | ● | 6 |
| 3.- Gobernanza | 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 46, 48, 49, 53, 299 | - | ● | 10 |
| | 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 46, 48 | - | ● | 10 |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 50, 51 | - | ● | 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.- Gobernanza | 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-13 | Delegación de responsabilidad de gestión de los impactos | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 48, 428 | - | ● | No aplica |
| | 2-15 | Conflicto de interés | 39 | - | | 10 |
| | 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 46, 51, 52 | - | ● | No aplica |
| | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 46 | - | ● | No aplica |
| | 2-19 | Políticas de remuneración | 46 | - | ● | No aplica |
| | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 46 | - | ● | 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 |
| 4.- Estrategias, políticas y prácticas | 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 14, 16 | - | ● | No aplica |
| | 2-23 | Compromiso y políticas | 30, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 44 | - | ● | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 30, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 44 | - | ● | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-25 | Procesos para remediar impactos negativos | 34, 35, 36, 37, 40, 43, 62, 64, 75, 88, 92, 94, 97, 108, 148, 152, 167, 177, 186, 188, 195, 199, 204, 207, 208, 210, 211, 215, 218, 219, 222, 225, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | No aplica |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 40 | - | ● | 1 y 2 |
| | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 59, 96, 186 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 2-28 | Afiliación a asociaciones | 155, 275 | - | ● | 1 y 3 |
| 5.- Participación de los grupos de interés | 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 20 | - | ● | No aplica |
| | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 93 | - | ● | 1 y 3 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Temas Materiales** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 23 | - | ● | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| | 3-2 | Lista de temas materiales | 24, 284 | - | ● | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| **Tema Material: Prácticas Laborales Justas** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 37, 40, 43, 62, 64, 75, 83, 88, 92, 93, 94, 96, 97, 108, 289 | | ● | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores | 2-7 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 64, 75, 300 | - | ● | 6 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 64, 112 | - | ● | 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales/ Participación de los Grupos de Interés | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 93 | - | ● | 1 y 3 |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 88 | - | ● | No aplica |
| GRI 202: Presencia en el Mercado (2016) | 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratadas de la comunidad local | 74 | - | ● | No aplica |

| 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 | 83, 318 | - | ● | 6 |
| | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 88 | - | ● | 6 |
| | 401-3 | Permiso parental | 94 | - | ● | 1 |
| GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016) | 402-1 | Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales | 93 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 109, 111, 114, 116 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 117 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 119 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 121 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 88, 89, 117 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018) | 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 112 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 124, 125, 390 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 129, 390 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 404: Formación y Enseñanza (2016) | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 99, 388 | - | ● | 6 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 99 | - | ● | 6 |
| | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 103 | - | ● | 6 |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016) | 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 49, 64, 75, 298, 300 | - | ● | 6 |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 95 | - | ● | 6 |
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 43 | - | ● | 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 | 93, 172 | - | ● | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 94, 172 | - | ● | 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 | 94, 172 | - | ● | 1, 2 y 4 |
| **Tema Material: Relaciones con la Comunidad** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 215, 222, 225, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268, 289 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016) | 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | No hubo caso de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en el periodo reportado. | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 222, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 215 | - | ● | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Transformación y Desafíos Laborales** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 37, 40, 43, 62, 64, 75, 83, 88, 92, 93, 94, 97, 108, 167, 289 | - | ● | 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 | 6, 7, 55, 57, 136, 137, 148, 166, 167, 398 | - | ● | 1, 2, 4, 5 y 6 |
| | 2-7 | Empleados | 64, 75, 300 | - | ● | 6 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 64, 112 | - | ● | 6 |
| GRI 102: Contenidos Generales (2021)/ Participación de los Grupos de Interés | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 93 | - | ● | 1 y 3 |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 88 | - | ● | No aplica |
| GRI 202: Presencia en el Mercado (2016) | 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratadas de la comunidad local | 74 | - | ● | No aplica |
| GRI 204: Prácticas de Adquisición | 204-1 | Proporción de gastos en proveedores locales | 167, 398 | - | ● | No aplica |

| 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 | 83, 318 | - | ● | 6 |
| | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 88 | - | ● | 6 |
| | 401-3 | Permiso parental | 94 | - | ● | 1 |
| GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016) | 402-1 | Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales | 93 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 109, 111, 114, 116 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 117 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 119 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 121 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 88, 89, 117 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018) | 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 112 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 124, 125, 390 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 129, 390 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 404: Formación y Enseñanza (2016) | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 99, 388 | - | ● | 6 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 99 | - | ● | 6 |
| | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 103 | - | ● | 6 |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016) | 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 49, 64, 75, 298, 300 | - | ● | 6 |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 95 | - | ● | 6 |
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 43 | - | ● | 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 | 93, 172 | - | | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 94, 172 | - | ● | 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 | 94, 172 | - | ● | 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 | 222, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | 1 y 2 |

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

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 35, 137, 148, 152, 158, 289 | - | ● | 1, 2, 7, 8 y 9 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores | 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 6, 7, 55, 57, 136, 137, 148, 166, 167, 398 | - | ● | No aplica |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018) | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 117 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 88, 89, 117 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 222, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 215 | - | ● | 1 y 2 |

| 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 | 152 | - | ● | 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 | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Derechos Humanos y Empresa** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 36, 37, 40, 43, 62, 75, 88, 92, 94, 108, 167, 289 | - | ● | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2016)/ Participación de los Grupos de Interés | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 93 | - | ● | 1 y 3 |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 88 | - | ● | No aplica |
| GRI 401: Empleo (2016) | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 83, 318 | - | ● | 6 |
| | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 88 | - | ● | 6 |
| | 401-3 | Permiso parental | 94 | - | ● | 1 |
| GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016) | 402-1 | Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales | 93 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 109, 111, 114, 116 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 117 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 119 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 121 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 88, 89, 117 | - | ● | 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 | 109 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 112 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 124, 125, 390 | - | ● | 1 y 2 |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 129, 390 | - | ● | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 404: Formación y Enseñanza (2016) | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 99, 388 | - | ● | 6 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 99 | - | ● | 6 |
| | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 103 | - | ● | 6 |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016) | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 95 | - | ● | 6 |
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 43 | - | ● | 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 | 93, 172 | - | ● | ● 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 94, 172 | - | ● | 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 | 94, 172 | - | ● | 1, 2 y 4 |
| GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016) | 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | No hubo caso de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en el periodo reportado. | - | ● | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 222, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 215 | - | ● | 1 y 2 |
| **Tema: Gestión Responsable del Agua** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 195, 197, 289 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 303: Agua y Efluentes (2018) | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 195 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 198 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 303-3 | Extracción de agua | 197, 402 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 303-4 | Vertidos de agua | 197, 198, 402 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 303-5 | Consumo de Agua | 197, 402 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Tema: Gestión de la Energía** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 208, 210, 211, 289 | - | ● | 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 | 210, 420 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | 210, 420 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-3 | Intensidad energética | 210, 421 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | 211 | - | ● | 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 |
| **Tema Material: Emisiones al Aire** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 207, 289 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 305: Emisiones (2016) | 305-7 | Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | 207, 418 | - | ● | 7, 8 y 9 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Biodiversidad** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 35, 188, 289 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| 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 | 189 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 309, 401 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | 188, 189, 399, 401 | - | ● | 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. | 190, 191, 192, 194 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Cambio Climático** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 177, 199, 204, 207, 208, 210, 211, 289 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-2 | Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 177 | - | ● | 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 | 210, 420 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | 210, 420 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-3 | Intensidad energética | 210, 422 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | 211 | - | ● | 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) | 204, 408 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 204, 408 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 204, 408 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 206, 412 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 206, 208, 415 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | 207 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 305-7 | Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | 207, 418 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 306: Residuos (2020) | 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 199 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 199 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 306-3 | Residuos generados | 200 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 200, 404 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 200, 404 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Cumplimiento Ambiental** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 35, 186, 289 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y normativas | 59, 96, 186 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Gestión Responsable del Negocio** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 34, 35, 37, 40, 43, 55, 58, 62, 75, 92, 93, 108, 215 | - | ● | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Gobernanza | 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 46, 48, 49, 53, 299 | - | ● | 10 |
| | 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 46, 48 | - | ● | 10 |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 50, 51 | - | ● | 10 |
| | 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-13 | Delegación de responsabilidad de la gestión de los impactos | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 48, 428 | - | ● | No Aplica |
| | 2-15 | Conflicto de interés | 39 | - | ● | 10 |
| | 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 46, 48 | - | ● | No aplica |
| | 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 46, 51, 52 | - | ● | No aplica |
| | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 46 | - | ● | No aplica |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021/ Estrateg ia, Políticas y Prácticas | 2-23 | Compromisos y políticas | 30, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 44 | - | ● | 1, 2, 4 y 5 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021/ Estrateg ia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 34, 35, 36, 37, 40, 43, 62, 64, 75, 88, 92, 94, 97, 108, 148, 152, 167, 177, 186, 188, 195, 199, 204, 207, 208, 210, 211, 215, 218, 219, 222, 225, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | No aplica |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 40 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y normativas | 59, 96, 186 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 201: Desempeño Económico | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 58 | - | ● | No aplica |
| GRI 205: Anticorrupción (2016) | 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 37 | - | ● | 10 |
| | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 37 | - | ● | 10 |
| | 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 42 | - | ● | 10 |
| GRI 206: Competencia Desleal | 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 42 | - | ● | 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 43 | - | ● | 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 | 93, 172 | - | ● | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 94, 172 | - | ● | 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 | 94, 172 | - | ● | 1, 2 y 4 |
| GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016) | 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | No hubo caso de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en el periodo reportado. | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 222, 227, 232, 236, 245, 250, 258, 262, 268 | - | ● | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 215 | - | ● | 1 y 2 |
| GRI 415: Política Pública (2016) | 415-1 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 39 | - | ● | 10 |

| 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 | 152 | - | ● | 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 | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 417: Marketing y Etiquetado (2016) | 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 418: Privacidad del Cliente (2016) | 418-1 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 150 | - | ● | No aplica |
| **Tema Material: Responsabilidad e Innovación de los Productos** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 35, 137, 158, 289 | - | ● | 1, 7, 8 y 9 |
| GRI 2: Contenido Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores | 2-6 | Actividades, marcas, productos y servicios | 6, 7, 55, 57, 136, 137, 148, 166, 167, 398 | - | ● | No aplica |

| 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 | 152 | - | ● | 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 | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| GRI 417: Marketing y Etiquetado (2016) | 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 152 | - | ● | 7, 8 y 9 |
| **Otros Indicadores No Materiales** | | | | | | |
| GRI 201: Desempeño Económico | 201-4 | Asistencia financiera recibida de gobierno | 59 | - | ● | No aplica |

Soluciones para el desarrollo humano

