



Política Corporativa

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

OCTUBRE 2025



Somos SQM Salar SpA (en adelante SQM Salar, SQM Litio o la Empresa), una compañía minera y química líder en la industria del litio de alcance global. Nos dedicamos a la producción sostenible de litio, un componente esencial en baterías y diversas tecnologías limpias como parte de nuestro compromiso de Contribución al Desarrollo Humano.

Reconocemos que la naturaleza de las operaciones tiene el potencial de generar o contribuir a la afectación de los derechos humanos en forma individual o colectiva, por ello, trabajamos en la mejora continua del proceso de debida diligencia de derechos humanos en el ciclo de vida del negocio y en etapas tempranas de los proyectos, para administrar riesgos reales y potenciales y en caso de materializarse aplicar todos los procesos para reparar los impactos negativos y colaborar en el acceso a la justicia y a organismos públicos y así evitar en el futuro su ocurrencia.

Nos comprometemos a promover el cumplimiento de esta Política en todos nuestros espacios de trabajo, interacciones con partes interesadas y relaciones comerciales, abarcando tanto nuestras operaciones actuales como futuras. Estas incluyen a las personas, organizaciones civiles, comunidades aledañas, Pueblos Indígenas, organizaciones dedicadas a los derechos humanos y medio ambiente, socios comerciales, proveedores y empresas contratistas, entre otras. Asimismo, esperamos que las empresas conjuntas no gestionadas, no operadas y las empresas no controladas en las que participamos, así como nuestros clientes y socios comerciales, respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Nuestro enfoque busca generar oportunidades para fomentar el respeto a los derechos humanos y maximizar nuestro impacto positivo en las personas contribuyendo al bienestar de todos aquellos con quienes nos relacionamos directa o indirectamente en nuestra cadena de valor. En línea con nuestros principios, rechazamos de manera tajante y no toleramos ni contribuimos a las siguientes prácticas:

- Cualquier forma de tortura, crueldad y tráfico humano
- Cualquier forma de explotación, acoso o intimidación.
- Situaciones de hostigamiento sexual y violencia física o psicológica.
- Cualquier forma de discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otra índole.
- El uso desmedido de la fuerza por parte de la seguridad privada o pública.
- Cualquier forma de trabajo infantil.
- Cualquier forma de trabajo forzoso u Obligatorio y otras formas de esclavitud moderna.



- Cualquier forma de corrupción, lavado de activos o similares.
- Cualquier forma de apoyo o financiamiento a grupos armados y/o actividades terroristas.

El marco de relacionamiento con nuestros grupos de interés, se guía por los principios de Respeto, Integridad e Inclusión incorporados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y consignados en nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad y Política de Relacionamiento Comunitario, las que se inspiran en instrumentos internacionales de derechos humanos tales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989); la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; y la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para la Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo (2017). Como marco de iniciativas voluntarias aplicables, nos guiamos por los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, los cuales se encuentran reflejados en el estándar IRMA (Initiative For Responsible Mining Assurance) para la minería responsable y en RMI (Responsible Minerals Initiative).



1. Objetivo

La Política Corporativa de Derechos Humanos (en adelante, la “Política”) tiene como objetivo establecer los principios y lineamientos que orientan a SQM Salar en la identificación, prevención, mitigación y reparación de impactos en los derechos humanos derivados de nuestras operaciones, relaciones laborales, comerciales y comunitarias, promoviendo al mismo tiempo prácticas responsables en toda nuestra cadena de valor, regulando los procedimientos internos y externos que guíen el cumplimiento de los compromisos declarados en este documento en el marco de nuestras relaciones de negocio, operacionales y de relacionamientos con nuestras partes interesadas.

2. Alcance

Esta Política deberá ser aplicada a todos los colaboradores de Salar SpA y sus subsidiarias, afiliadas y empresas en las que Salar SpA tenga una participación mayor de 50%. (“SQM Litio” o la “Compañía”). La responsabilidad de su cumplimiento es de todos los trabajadores de todas las áreas de SQM Litio.

3. Definiciones

En esta Política, los términos en mayúscula inicial tendrán el significado que se indica en el Anexo N°1.

4. Nuestros Compromisos

Establecemos nuestros compromisos de respetar y promover los derechos humanos de todas las personas con las que nos relacionamos y que forman parte de nuestra cadena de valor, en conformidad al cumplimiento normativo nacional e internacional y marco ético corporativo, así como las medidas preventivas, de mitigación y reparación definidas en el proceso de debida diligencia de derechos humanos. Asimismo, esperamos que las empresas en las que participamos, así como nuestros clientes, proveedores y socios comerciales, respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

4.1. Integridad y Derechos Humanos

- Integrar el enfoque de Derechos Humanos en la toma de decisiones asegurando la implementación del proceso de debida diligencia de derechos humanos en toda nuestra cadena de valor y prácticas comerciales, para identificar, prevenir, mitigar, reparar y responder a las consecuencias negativas reales y potenciales de nuestras actividades sobre los derechos de las personas y potenciar la mejora continua de nuestros procesos, para



cumplir con nuestros compromisos indicados en esta política, generando acciones de monitoreo y seguimiento, realizando reportes sistemáticos que permitan tomar decisiones del más alto nivel.

- Contar con una gobernanza que integre los distintos niveles de la compañía a fin de mantener un monitoreo permanentemente acerca de los riesgos de derechos humanos y de las evaluaciones realizadas en el proceso de debida diligencia.
- Contribuir y propiciar el respeto a los derechos humanos considerando las condiciones particulares de nuestros grupos de interés y de aquellos clasificados como grupos potencialmente vulnerables y/o subrepresentados (mujeres, migrantes, grupos etarios mayores, entre otros) entendiendo que la afectación a los derechos humanos tiene diferente proporcionalidad para los grupos de interés vulnerables.
- Realizar evaluaciones, monitoreos y controles de riesgos asociados a las actividades operativas y comerciales en países de alto riesgo y zonas de conflicto, siguiendo los cinco pasos establecidos en la Guía de la OCDE¹ y el establecimiento de procesos para gestionar controles que apunten mitigar riesgos y promover el enfoque de Derechos Humanos en la cadena de custodia de nuestros productos y abastecimiento de mineral.
- Administrar y utilizar la información y datos que tenemos bajo nuestra custodia en conformidad a los derechos fundamentales, garantizando la protección a la intimidad, confidencialidad y el derecho a la privacidad de cada individuo.
- Mantener canales de comunicación bidireccionales con nuestros públicos de interés, comunicando nuestras expectativas a proveedores, socios comerciales y clientes acerca de disponer procesos que aseguren el respeto, protección y remediación respecto de sus prácticas o políticas que vulneren o contribuyan a vulnerar los derechos humanos.
- Desarrollar prácticas de seguridad privada consistentes con los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, así como los programas acerca de la interacción con instituciones del Estado y empresas contratistas de seguridad privada y el uso proporcional de la fuerza.
- No tolerar ninguna practica ofensiva, coercitiva, de amenaza o intimidación contra los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente. Fomentamos el respeto y resguardo de su seguridad, respetando y promoviendo los derechos de acceso a la información, participación y justicia en asuntos ambientales.

¹ Guía de Devida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo



4.2. No Discriminación

- Brindar un trato digno y respetuoso a todas las personas con las que interactuamos, eliminando cualquier forma de discriminación basada en edad, raza, etnia, género, religión, creencias políticas, orientación sexual, origen social, discapacidad u otros factores. Propiciar relaciones que celebren las diferencias, creando entornos inclusivos y diversos, e incorporando prácticas antidiscriminatorias en nuestros procesos de gestión de personas.

4.3. Trabajo Justo y Equitativo

- Asegurar el respeto a los derechos laborales de todas las personas directas, proveedores, empresas contratistas y subcontratistas de acuerdo con el cumplimiento normativo nacional aplicable y los compromisos voluntarios establecidos por la empresa. Fomentamos un ambiente laboral justo y equitativo, respetando y promoviendo la libertad de expresión, el derecho a la libre asociación y negociación colectiva para todos los trabajadores.
- Implementar medidas preventivas y proactivas que aseguren el bienestar, la seguridad laboral y promuevan el cuidado integral de la salud, física y mental de nuestros trabajadores y contratistas.
- Proporcionar un espacio de trabajo respetuoso e inclusivo. No toleramos ningún comportamiento que ofenda, intimide o vulnere los derechos de las personas, así como el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y cualquier tipo de discriminación, abuso de autoridad u otras acciones que dañen física, mental o emocionalmente a las personas.
- Buscar una compensación justa y equitativa para todas las personas por trabajos de igual valor basada en una evaluación objetiva de las funciones del trabajo.
- Asegurar el cumplimiento en nuestra Empresa de los convenios colectivos y la normativa laboral aplicable respecto al salario mínimo y la jornada laboral, incluyendo los periodos de receso y descanso anual, así como el derecho a la desconexión.
- Implementar procesos inclusivos y equitativos que resguarden el bienestar laboral y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollar prácticas y estrategias de conciliación para contribuir al desarrollo de la vida personal de nuestros trabajadores.
- No toleramos el trabajo infantil en cualquiera de sus formas, ni la vulneración a los derechos de niñas, niños y adolescentes en toda nuestra cadena de valor. Desarrollamos procesos para identificar y prevenir cualquier impacto real y potencial directo o que contribuyamos a causa de nuestras operaciones en cumplimiento de la normativa nacional que establece la edad mínima de trabajo en 18 años. Llevamos a cabo procesos de verificación de identidad de manera rigurosa y efectiva. En caso de realizar prácticas técnicas profesionales que involucren trabajadores jóvenes, se establecen planes de trabajo seguro y evaluaciones



de riesgos específicas que aseguren su seguridad, jornadas de trabajo y jornada escolar de acuerdo con la normativa.

- Cero tolerancias al trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de esclavitud y trata de personas. Garantizamos que todas las personas que colaboran con nuestra empresa, así como aquellas en nuestra cadena de suministro, lo hagan de manera voluntaria, especialmente trabajadores migrantes y refugiados. Nos oponemos a prácticas como la retención de documentos o identificación personal, la restricción de la libertad de movimiento y la falta de pago o retención de salarios. Nos comprometemos a implementar medidas proactivas para detectar y mitigar cualquier riesgo relacionado con el trabajo forzoso, así como capacitaciones para su identificación, prevención y mitigación.

4.4. Comunidades y Pueblos Indígenas

- Respetamos y promovemos el derecho de la comunidad local a participar, y en particular de las comunidades indígenas, a ser consultadas de manera previa, libre e informada, incluyendo las gestiones en búsqueda del Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) según la normativa e instrumentos internos para cumplir su espíritu, antes de realizar proyectos o actividades que puedan afectar significativamente sus tierras, recursos y formas de vida. Estos procesos de diálogo, participación y consultas de buena fe promueven la colaboración y respeto mutuo en todas nuestras interacciones con la Comunidad Local integrando elementos como la Guía de Diligencia Debida de la OCDE para la Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo (2017).
- Evitar el reasentamiento y desplazamiento involuntario, en caso de requerir este proceso, nos guiaremos por los lineamientos de la Norma de Desempeño N°5 sobre adquisición de tierras y reasentamiento involuntario del IFC y aseguraremos el respeto de los derechos de las personas y una amplia y transparente participación colaborativa.

4.5. Medio Ambiente y Cambio Climático

- Respetar la participación y opinión de los grupos de interés en los procesos de relacionamiento respecto de la gestión ambiental asegurando la incorporación de sus preocupaciones y expectativas, así como la activa participación de la compañía en organizaciones, comunidad internacional u otro que trabaje o impulse políticas para abordar la Acción por el Clima u otras en materia ambiental de relevancia.
- Reconocer el efecto del cambio climático y el impacto ambiental en los derechos humanos y que este efecto es proporcional a la vulnerabilidad de los titulares de derecho, por esto trabajamos para evitar, mitigar o reparar los impactos causados por nuestras operaciones y desarrollamos y buscamos prácticas bajas en carbono para contribuir a la mitigación y



adaptación al cambio climático tanto en nuestras operaciones como con nuestros grupos de interés.

4.6. Debida Diligencia

- Planificar procesos continuos y participativos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Incluir en estos procesos los resultados de otros procesos de evaluación independiente, auditorias de tercera parte entre otros procesos internos al proceso de debida diligencia para robustecer los mismos.
- Involucrar a titulares de derechos en el proceso de debida diligencia, incluyendo los grupos vulnerables de derechos o subrepresentados, como pueblos indígenas, mujeres, trabajadores mayores, extranjeros, entre otros.
- Integrar los hallazgos del proceso de debida diligencia en el sistema de gestión de riesgo del negocio a nivel de la empresa y de los activos operados y asegurar la efectividad de las acciones. Comunicaremos y reportaremos los resultados de este proceso, así como las medidas de prevención, mitigación y reparación aplicados de impactos adversos en los derechos humanos en nuestras operaciones, cadena de suministro y relaciones comerciales en caso de corresponder.
- Divulgar y reportar anualmente el desempeño en derechos humanos en el reporte de sostenibilidad a las personas, proveedores, clientes y comunidades entre otros. Mantener una comunicación transparente y efectiva sobre las prácticas, avances y el impacto de nuestras acciones, asegurando que nuestros grupos de interés estén informados y puedan participar activamente en nuestro compromiso con los derechos humanos.
- Mejorar continuamente la comprensión del panorama histórico, legal, social, ambiental, cultural y político donde operamos o donde buscamos operar y mercados de destinos con el fin de mejorar nuestro análisis de cómo nuestras actividades y relaciones comerciales pueden crear o contribuir a impactos reales y potenciales en los derechos humanos y según estos resultados actualizaremos esta política, protocolos y prácticas de negocios según corresponda.
- Abordar y reparar los impactos negativos sobre los derechos humanos, en caso de evidenciar objetivamente que hemos causado o contribuido a causar a través del ejercicio de nuestras prácticas comerciales y/u operacionales, extendiendo estas expectativas en nuestros proveedores.



4.7. Compromisos con nuestros grupos de interés

- Construir y mejorar permanentemente el relacionamiento y comunicación con nuestros grupos de interés basados en el respeto, igualdad, colaboración, confianza y transparencia, evitando las desigualdades y asimetrías del relacionamiento. Asegurar la seguridad y bienestar de nuestras partes interesadas.
- Establecer procesos transparentes, inclusivos y culturalmente pertinentes para identificar, priorizar y evaluar a los grupos de interés considerando al menos comunidades, proveedores, organizaciones no gubernamentales, organizaciones especializadas en las prácticas de derechos humanos y medio ambiente, trabajadores, grupos vulnerables y subrepresentados. Los procesos serán revisados y evaluados periódicamente.
- Desarrollar un diálogo temprano, significativo y continuo con las personas cuyos derechos humanos puedan verse afectados por nuestras operaciones para conocer sus expectativas y preocupaciones e integrarlas a nuestra gestión y decisiones diarias.
- Promover y participar colectivamente en el intercambio de conocimientos y el desarrollo de capacidades para mejorar y contribuir en la gestión de riesgos y cuidado de los Derechos Humanos.
- Contribuir con una cultura de respeto a través de prácticas efectivas de comunicación y capacitación para nuestros trabajadores propios y de empresas contratistas, proveedores, comunidades, líderes y organizaciones, según sea la necesidad. Fortalecer la identificación, prevención, mitigación y reparación de riesgos e impactos potenciales y reales, así como reconocer y potenciar las oportunidades para impactar positivamente en el cuidado y respeto de los derechos humanos.

4.8. Mecanismos de Queja y Remediación

- Contar con un mecanismo de reclamaciones y denuncias seguro y transparente que garantice el anonimato, confidencialidad y protección contra represalias para todos los grupos de interés tanto internos como de la cadena de suministro en todos los procesos que sean desarrollados como acciones legales, investigación, otros.
- Promover con nuestros grupos de interés a conocer y utilizar nuestro canal de denuncia disponible permanentemente, tales como las comunidades, trabajadores propios, contratistas, proveedores, clientes, socios comerciales y a todos con quienes nos relacionamos sin distinción alguna.



- Gestionar todas las denuncias de manera oportuna y a asegurar que se tomen las acciones correctivas pertinentes, promoviendo así un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Investigar las quejas y/o denuncias y cuando se confirmen, cooperar en su remediación y colaborar en el acceso a la justicia y a organismos públicos según corresponda. Continuar trabajando con las partes interesadas para identificar formas de comunicación de cómo se han abordado las quejas y cómo se han integrado en el proceso de diligencia debida y así evitar en el futuro su ocurrencia. Realizar evaluaciones periódicas de la eficacia del canal para asegurar que las quejas sean recibidas y gestionadas correctamente, y que las respuestas emitidas sean aceptadas por las partes interesadas.
- Cuando se vincule con un daño a través de una relación comercial, la empresa utilizará su influencia para buscar que los titulares de derechos afectados reciban una reparación, restaurando al titular de derechos afectado a su situación anterior al daño.
- Proporcionar información clara sobre la existencia, el funcionamiento y los resultados de los mecanismos operativos de reclamo específicos para las actividades de la cadena de suministro de minerales.

5. Control y Seguimiento de la Aplicación de esta Política

- Actualización y vigencia: esta Política se revisará anualmente desde el momento de su promulgación, analizando la inclusión de los nuevos desafíos y compromisos de la Empresa en términos de cadena de suministro responsable de minerales. La aprobación de esta política y sus revisiones deben ser realizadas por la Gerencia de Sostenibilidad.
- Responsabilidad: La administración, liderada por nuestro Gerente General, tiene la responsabilidad de implementar y gestionar la Política y dar seguimiento a su avance, así como de comunicar a nuestros grupos de interés las acciones aplicadas y sus resultados. La Gerencia de Sostenibilidad está a cargo de la actualización anual y velar por el alineamiento de otras políticas, estrategias, indicadores, procedimientos, entre otros que tengan relación con esta política.
- Difusión: la Empresa se compromete a informar los contenidos y compromisos de esta política a todas las personas que tengan relación directa con la misma junto con mantener disponible su última versión a todas las partes interesadas en nuestro sitio web.
- Capacitación: la Empresa se compromete a la formación para actores claves dentro de su estructura corporativa que tengan relación directa con los compromisos de la Política.
- Reportabilidad: Los indicadores de cumplimiento de esta Política y los riesgos más relevantes asociados a esta serán reportados al menos anualmente a la alta dirección en caso de corresponder.



6. Medidas disciplinarias y canal de denuncias

Cualquier incumplimiento a las obligaciones indicadas en este procedimiento será considerado como un incumplimiento grave a las obligaciones del contrato y podrá ser sancionado en conformidad con cualquiera de las medidas que dispone la ley y el reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las eventuales acciones legales que pueda tomar la compañía.

SQM Litio espera que sus colaboradores se expresen abiertamente y planteen inquietudes sobre posibles infracciones al Código de Ética y a este Procedimiento. El Canal de Denuncias está disponible para todos los empleados y Terceros a través del sitio web <http://sqmlithium.ethicspoint.com/> o mediante correo electrónico o teléfono, según se indica en el Código de Ética.

7. Referencias²

Principio Gobernanza Sostenible	C07, C08, C10	Principio Cadena de Valor	C03	Principio Personas	C01, C02, C03	Principio Comunidades	C03, C04, C06	Principio Sostenibilidad Ambiental	NAD
<i>Compromiso relación directa (C07): Reconocer y respetar los derechos humanos de todas las personas con quienes nos relacionamos dentro de nuestra cadena de valor, en conformidad con nuestra Política de Derechos Humanos y políticas relacionadas y mediante mecanismos efectivos de debida diligencia en derechos humanos</i>									

² Referencias a los Principios (P) y Compromisos (C) específicos de la política Corporativa de Sostenibilidad



8. Aprobaciones

Control de Versiones				
Fecha	Versión	Modificaciones	Responsable y Revisor	Aprobador
27/10/2025	01	Versión Inicial	Javier Silva Gerencia de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario	Carlos Díaz Gerente General
Firmas			<u>Javier Silva Müller</u> Javier Silva Müller (Oct 29, 2025 16:52:32 ADT)	



Anexo N°1

Definiciones

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU, 2011): Marco global que establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y realizar debida diligencia para prevenir, mitigar y reparar impactos negativos.

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR): Guía internacional que orienta a las empresas extractivas a gestionar la seguridad de sus operaciones respetando los derechos humanos y evitando el uso indebido de la fuerza.

Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA): Estándar independiente que certifica operaciones mineras responsables en materias sociales, ambientales y de gobernanza, alineado con los principales marcos internacionales de sostenibilidad.

Responsible Minerals Initiative (RMI): Iniciativa global que promueve la trazabilidad y la debida diligencia en las cadenas de suministro de minerales para asegurar que se produzcan sin violaciones de derechos humanos ni conflictos

Alta dirección: Para efectos de este documento, se define como responsables de área a quienes lideran las áreas relacionadas en materia de derechos humanos, en este caso, de Compliance, Riesgos, Sostenibilidad y Relacionamento Comunitario, Recursos Humanos y Abastecimiento.

Política de Derechos Humanos SQM Salar Spa

Final Audit Report

2025-10-29

Created:	2025-10-29
By:	Valentín Barrera Villaseca (valentin.barrera@sqm.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAp7QqbNoG7ypTYe_QiAgcFIHtLFRXrtO7

"Política de Derechos Humanos SQM Salar Spa" History

-  Document created by Valentín Barrera Villaseca (valentin.barrera@sqm.com)
2025-10-29 - 7:26:17 PM GMT
-  Document emailed to carlos.diaz@sqm.com for signature
2025-10-29 - 7:29:53 PM GMT
-  Document emailed to javier.silva@sqm.com for signature
2025-10-29 - 7:29:53 PM GMT
-  Email viewed by javier.silva@sqm.com
2025-10-29 - 7:52:10 PM GMT
-  Signer javier.silva@sqm.com entered name at signing as Javier Silva Müller
2025-10-29 - 7:52:30 PM GMT
-  Document e-signed by Javier Silva Müller (javier.silva@sqm.com)
Signature Date: 2025-10-29 - 7:52:32 PM GMT - Time Source: server
-  Email viewed by carlos.diaz@sqm.com
2025-10-29 - 8:12:26 PM GMT
-  Signer carlos.diaz@sqm.com entered name at signing as carlos diaz ortiz
2025-10-29 - 8:12:53 PM GMT
-  Document e-signed by carlos diaz ortiz (carlos.diaz@sqm.com)
Signature Date: 2025-10-29 - 8:12:55 PM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2025-10-29 - 8:12:55 PM GMT