



Reporte de Derechos Humanos

SQM Salar SpA

2024



Índice

	Resumen ejecutivo	4
	Mensaje del Gerente de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario SQM Salar SpA	5
01.	Compromiso empresarial responsable	6
	Política Corporativa de Derechos Humanos	8
	Temas prioritarios en DD. HH. y mecanismos de gestión	10
	Nuestra estructura de gobernanza en derechos humanos	13
	Canal de Denuncias	16
02.	Procesos de debida diligencia y riesgos relevantes en derechos humanos	18
	2021 - Primera Evaluación de Impactos y Riesgos en Derechos Humanos (HRIA)	20
	2022 - Primer proceso participativo con entrevistas en Salar de Atacama	21
	2024 - Primer proceso participativo en Planta Química Litio Carmen	23
	2024 - Actualización de la matriz de riesgos de SQM Litio	24
03.	Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua	25
	Resultados de las debidas diligencias de SQM Litio	26
	Capacitación en materias relativas a derechos humanos	34
	Mesas de trabajo con las comunidades	36
	Evaluación de los proveedores	37
	Certificaciones e índices en temas de derechos humanos	40
04.	Anexos	42
	A / Glosario de términos clave	43
	B / Canal de Denuncias	44
	C / Resumen de resultados de matriz de evaluación de riesgos en DD. HH. en contratistas y cadena de suministro	45
	D / Declaraciones de mejores prácticas	48
	E / Índice de estándares internacionales en derechos humanos	50

SQM Salar SpA

Somos una empresa minera y química de litio con alcance global, filial de Sociedad Química y Minera de Chile S.A. (SQM S.A.), dedicada a la extracción de salmuera, procesamiento y comercialización de productos de litio y otras sales.

Abastecemos a industrias estratégicas clave para el desarrollo humano, como salud, tecnología y energías limpias no contaminantes que mueven al mundo. Desde 1995 operamos en el Salar de Atacama (SdA), ubicado en la Región de Antofagasta, Chile, donde extraemos salmuera rica en litio y la concentramos mediante sistemas de evaporación solar.

El litio concentrado es procesado en la Planta Química Litio Carmen (PQLC), situada en las afueras de Antofagasta, donde se produce carbonato de litio [Li₂CO₃] e hidróxido de litio monohidrato [LiOH·H₂O], ambos en calidad grado batería. Estos productos se exportan a mercados internacionales para su uso en baterías recargables, principalmente en las industrias de electromovilidad, almacenamiento energético y tecnología, clave en la transición energética.



Sal blanca e inodora compuesta por litio, carbono y oxígeno, producida en la Planta Química Litio Carmen, Chile.



Sal inorgánica cristalina blanca, soluble en agua, producida a partir del carbonato de litio.



Razón social
SQM Salar SpA.

Nombre de fantasía
SQM Salar o SQM Litio.

Tipo de identidad
Sociedad por Acciones.

Principales actividades
Extracción de salmuera, procesamiento y comercialización de productos de litio y otras sales.

RUT
79.626.800-K

Domicilio legal
Los Militares 4765, Las Condes, Santiago, Chile.

Datos de contacto
Valentín Barrera
Subgerente de Sostenibilidad
valentin.barrera@sqm.com
+56 2 2425 2000
www.sqm.com

Metodología, desarrollo de contenidos y uso de estándares ESG
[Sustenta+](#)

Diseño y diagramación
[Christopher López](#) | [Camila Valencia](#)

Este reporte se realizó de acuerdo con las recomendaciones de los estándares Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) y los indicadores en derechos humanos del Global Reporting Initiative (GRI). Los contenidos asociados a las normativas internacionales están identificados con códigos, cuyo detalle está disponible en la sección final de los anexos.

Resumen ejecutivo

El presente Reporte de Derechos Humanos documenta los avances y resultados de SQM Salar SpA (SQM Litio, por su marca comercial) en el cumplimiento de los compromisos en la materia establecidos en nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad, con énfasis en el periodo 2024.

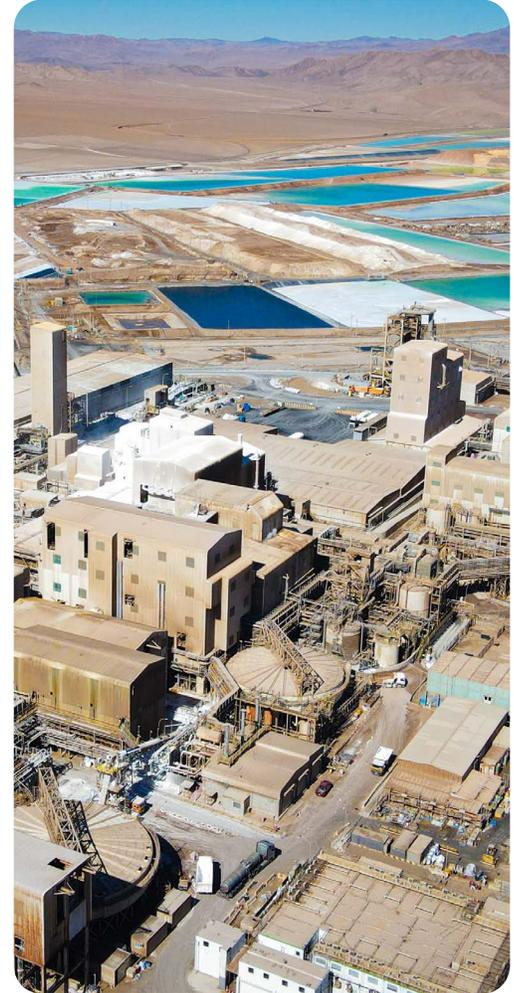
Este informe se suma a los ejercicios de divulgación anuales hacia nuestros grupos de interés, siendo el primero con un enfoque exclusivo y exhaustivo en materia de derechos humanos en Chile. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua y la construcción de relaciones responsables y transparentes con el entorno social, en línea con nuestro propósito y valores.

Junto con dar a conocer las acciones implementadas para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, detallamos los procesos desarrollados para identificar, evaluar y mitigar impactos en nuestras operaciones y cadena de valor, describiendo las medidas de remediación aplicadas frente a situaciones detectadas.

Nuestro trabajo evoluciona constantemente para responder a los desafíos nacionales e internacionales en derechos humanos, incorporando el análisis de contextos de países en conflicto y de riesgos emergentes que puedan afectar a nuestras actividades o a nuestras relaciones comerciales.

Reconocemos que un sólido sistema de gobernanza es esencial para asegurar que el respeto por los derechos humanos sea un principio transversal en toda nuestra gestión, tanto a nivel interno como en la evaluación y relación con nuestros proveedores y socios estratégicos.

Es así como continuaremos fortaleciendo nuestras capacidades internas, mejorando nuestros mecanismos de debida diligencia y trabajando colaborativamente con nuestras partes interesadas, con el objetivo de generar un impacto positivo y sostenible en las personas, las comunidades y el entorno en el que operamos.



Propósito

En SQM Litio impulsamos la producción de litio para la descarbonización global, con productos de alta calidad y un fuerte compromiso con la sostenibilidad.

Nuestros valores



Mensaje del Gerente de Sostenibilidad y Relacionamiento Comunitario SQM Salar SpA

Un compromiso que se profundiza: nuestro primer reporte específico de derechos humanos

En SQM Salar creemos que el respeto y la promoción de los derechos humanos son fundamentales para el desarrollo sostenible y para el rol que desempeñamos como compañía minera global. Este documento marca un hito: es nuestro primer reporte específico de derechos humanos, que refleja avances, aprendizajes y desafíos.

Nuestra actividad, que impulsa la transición energética y contribuye a la descarbonización, solo es posible si se desarrolla en armonía con las personas, las comunidades y el entorno. Por ello, hemos fortalecido la debida diligencia incorporando el análisis de riesgos en todas nuestras operaciones y en la cadena de valor, con el objetivo de prevenir, mitigar y remediar impactos sobre los derechos fundamentales.

La aprobación de nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad en 2024 consolidó este enfoque. En 2025 avanzamos con la nueva Política de Derechos Humanos y con políticas complementarias como la de Cadena de Suministro Responsable de Minerales y la de Relacionamento Comunitario, que refuerzan la colaboración con proveedores, socios estratégicos y comunidades.

Este informe es el punto de partida de un proceso que continuará con la publicación de nuestro Reporte OCDE – Anexo II. Nuestro compromiso es claro: que el respeto por la dignidad humana guíe cada decisión y acción, impulsando un crecimiento sostenible para las personas y comunidades con las que compartimos nuestro futuro.



Javier Silva
Gerente de Sostenibilidad y
Relacionamento Comunitario
SQM Salar SpA

01



Compromiso empresarial responsable

Nuestro propósito es contribuir al desarrollo humano, asegurando el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas con quienes nos vinculamos.



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



Anexos



Política Corporativa de Sostenibilidad SQM Salar SpA

En 2020 consolidamos esta visión con la presentación de nuestra estrategia de sostenibilidad y, un año después, en abril de 2021, la reforzamos con la publicación de la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos de SQM S.A. A través de este marco, damos cuenta de nuestra convicción de avanzar hacia un desarrollo sostenible en armonía con el entorno, fortalecer la ética empresarial y garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos, en concordancia con los estándares nacionales e internacionales.

En 2023 llevamos a cabo una reorganización corporativa que dio origen a tres divisiones —SQM Litio, SQM Litio Internacional y SQM Yodo-Nutrición Vegetal— para enfocar mejor nuestra estrategia y potenciar el desarrollo de cada negocio.

En relación con SQM Litio, durante 2024, dimos un paso significativo con el lanzamiento de la Política Corporativa de Sostenibilidad de Litio, que incorpora el criterio de derechos humanos de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. De esta manera, reafirmamos nuestra determinación de poner a las personas en el centro, cumplir rigurosamente la normativa vigente y aportar al progreso del desarrollo humano en todas nuestras operaciones.

Este nuevo lineamiento fue aprobado en noviembre de 2024 por el Directorio de SQM Salar SpA y por el Gerente General de la División Litio de SQM.



Este marco define un conjunto de compromisos clave, entre los que destacan por su alcance y trascendencia para nuestra gestión en derechos humanos:

C03	C07	C08	C010
Identificar la diversidad de grupos y personas con quienes interactuamos. Crear formas de comunicación y participación que sean adecuadas para cada grupo.	Reconocer y respetar los derechos humanos de todas las personas en nuestra cadena de valor, aplicando nuestra Política de Derechos Humanos y mecanismos efectivos de debida diligencia.	Incorporar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos en la protección de nuestras operaciones y personal, asegurando un trato respetuoso en las interacciones con proveedores de seguridad y fuerzas públicas.	Mantener un canal de denuncias anónimo, confidencial y sin represalias, alineado con estándares internacionales y adaptado a la diversidad cultural de nuestros grupos de interés.

Política Corporativa de Derechos Humanos

CHRB A01, A02, C04, C05

Derivada de estos compromisos establecidos en la Política Corporativa de Sostenibilidad, comenzamos a desarrollar nuestro marco de derechos humanos. En este documento incorporamos la promoción y aplicación de estándares reconocidos internacionalmente, tales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGPs, por su sigla en inglés), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Estándar IRMA para Minería Responsable y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Asimismo, la Política Corporativa de Derechos Humanos de SQM Lito se alinea con el Código de Ética y otras regulaciones internas para fortalecer el respeto entre todas las personas y maximizar nuestro impacto positivo en el bienestar de quienes forman parte -directa o indirectamente- de nuestra cadena de valor.

Extendemos esta responsabilidad a nuestras relaciones comerciales, a quienes requerimos adherir a los mismos principios, especialmente a aquellos considerados fundamentales por la OIT, como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la no discriminación y condiciones laborales seguras y saludables.



Política Corporativa de Derechos Humanos

Junto con la divulgación de este reporte, comunicaremos nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos mediante su publicación oficial en nuestro sitio web. Este nuevo estándar nos permitirá supervisar el cumplimiento de los compromisos asumidos en todas las instancias de la operación, **siendo evaluados periódicamente a través de procesos de debida diligencia.**

Es importante destacar que nuestra estrategia de abastecimiento responsable incorpora de manera formal los temas de derechos humanos en los procesos de licitación, contratación, programas específicos y capacitaciones, para asegurar la integración del tema en las evaluaciones de toda nuestra cadena de valor.



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



Anexos

Identificación de grupos vulnerables de derechos y otras partes interesadas

GRI 413-1 | CHRB A04, A05, C10

La Política Corporativa de Derechos Humanos se aplica al conjunto de nuestras operaciones y relaciones con distintas partes interesadas. En un proceso validado por el Directorio, y revisado de forma anual, definimos a los grupos de interés según sus necesidades, impacto, interés y expectativas.



Temas de interés por grupo



Personas trabajadoras

1. Salud y seguridad laboral.
2. Condiciones laborales, no discriminación, acoso y libertad sindical.
3. Respeto a la diversidad e inclusión.
4. Protección de grupos vulnerables (enfoque de género, rango etario y localización).



Comunidades y pueblos indígenas

1. Salud y seguridad.
2. Protección de los recursos naturales.
3. Tradiciones de las comunidades.
4. Participación y diálogo de carácter libre, previo e informado con las comunidades.
5. Protección de grupos vulnerables de las comunidades y pueblos indígenas.



Proveedores contratistas

1. Salud y seguridad de las personas trabajadoras de empresas contratistas.
2. Condiciones laborales.
3. Cumplimiento normativo y estándar ético.
4. Protección de grupos vulnerables (enfoque de género, rango etario y localización).

Otras partes interesadas



Clientes

1. Calidad e innovación de los productos, trazabilidad, desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG), deber de vigilancia y cadena de valor.



Accionistas

1. Garantía de transparencia en la información sobre ingresos y financiamiento vinculados a la sostenibilidad.
2. Cumplimiento del deber de vigilancia y fomento de prácticas responsables a lo largo de toda la cadena de valor.



Autoridades

1. Generación de valor compartido y contribución al desarrollo económico nacional y local de la Región de Antofagasta.
2. Respeto y protección de los derechos humanos. Fomento de la creación de empleo para personas de comunidades y cumplimiento de todas las normativas aplicables.



Alianzas con terceros

1. Fomento de colaboraciones responsables que generen valor compartido, respeten los derechos humanos, impulsen el desarrollo sostenible, promuevan la creación de empleo y aseguren el cumplimiento de normas y acuerdos éticos en la cadena de valor.



Opinión pública y medios de comunicación

1. Entrega de información que fortalezca nuestro vínculo con la sociedad a través de publicaciones de libre acceso como reportes de sostenibilidad, estudios de opinión y otros.
2. Espacios de encuentro, tales como reuniones, mesas de trabajo y/o contacto directo a través de las distintas áreas de la compañía.



Temas prioritarios en DD. HH. y mecanismos de gestión

CHRB A04, A05

En SQM Litio reconocemos que todos los derechos humanos son inalienables y estamos plenamente comprometidos con su respeto en cada ámbito de nuestra operación. A través de estudios y diálogos con nuestros grupos de interés, identificamos ciertos derechos como críticos, los cuales hemos definido como de tolerancia cero frente a cualquier incumplimiento.

Este enfoque no jerarquiza los derechos, sino que refuerza aquellos de especial relevancia para nuestras partes interesadas, adoptando compromisos y mecanismos específicos para su gestión en toda nuestra cadena de valor.

Derechos humanos	Compromisos		
 <p>Tolerancia cero</p>	 <p>Transversales</p>	 <p>Específicos para comunidades y pueblos indígenas</p>	 <p>Transversales a los grupos de interés</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Tortura, crueldad y tráfico humano. > Explotación, acoso o intimidación. > Situaciones de hostigamiento sexual y violencia física o psicológica. > Discriminación por género, raza, religión, orientación sexual u otra. > Uso excesivo de la fuerza (seguridad privada o pública). > Trabajo infantil. > Trabajo forzoso u obligatorio y otras formas de esclavitud moderna. > Corrupción, lavado de activos o similares. > Financiamiento o apoyo a grupos armados y/o actividades terroristas. 	<ul style="list-style-type: none"> > Procesos de debida diligencia en temas de derechos humanos. > Evaluaciones, monitoreos y controles de riesgos de áreas de conflicto y alto riesgo (CARHAs, por su sigla en inglés). > Protección de grupos vulnerables (enfoque interseccional y de género). > Respeto a derechos laborales. > Libertad de asociación y negociación colectiva. > Salud, seguridad y bienestar laboral. > Inclusión, respeto y prevención de acoso y discriminación. > Equidad salarial y cumplimiento de normativa laboral. > Capacitación y prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> > Respeto a la cultura, medios de vida y patrimonio. > Consulta y participación para los proyectos que tengan afectación de forma previa, libre e informada. > Evitar reasentamiento involuntario. > Protección ambiental local. 	<ul style="list-style-type: none"> > Diálogo basado en respeto, igualdad y confianza. > Participación de comunidades y otros actores. > Capacitación y cultura de respeto a los derechos humanos. > Integración de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR, por su sigla en inglés) a nivel de la seguridad patrimonial. > Requerimientos y controles a nivel de proveedores y contratistas. > Requerimientos, controles y evaluaciones de cumplimiento a nivel de proveedores.

Políticas, códigos y plataformas CHRB A03, D05

Contamos con un conjunto de mecanismos, tanto documentales como plataformas y canales de comunicación, que nos permiten asegurar un enfoque activo frente a los derechos humanos en las distintas dimensiones de nuestra operación.

 <p>Código de Ética</p>	<p>Establece principios claros que orientan el comportamiento ético de nuestros trabajadores, ejecutivos y socios estratégicos, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la responsabilidad. Establece el compromiso irrestricto de la compañía para garantizar el respeto a los derechos humanos en todas nuestras operaciones.</p> <p>Conoce más</p>
 <p>Canal de Denuncias*</p>	<p>Plataforma confidencial y accesible para los trabajadores, contratistas, clientes, proveedores y personas de la comunidad que permite reportar faltas al Código de Ética, casos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, situaciones de discriminación, actos de corrupción o cualquier hecho que pueda implicar un delito. Cada requerimiento ingresado es revisado, investigado y respondido de forma adecuada.</p> <p>Conoce más</p>
 <p>Código de Conducta de Socios Comerciales</p>	<p>Busca asegurar que los terceros vinculados —como proveedores, contratistas y socios estratégicos— operen bajo estándares éticos y sostenibles, con respeto a los derechos humanos. El documento establece la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, la libre asociación y la protección del medio ambiente y la salud laboral, además de exigir integridad en las prácticas comerciales y el rechazo absoluto a la corrupción.</p> <p>Conoce más</p>
 <p>Plataforma de Autoevaluación de Proveedores</p>	<p>Diseñada para evaluar a nuestra red de suministro en materia de sostenibilidad, con especial énfasis en el respeto y cumplimiento de los derechos humanos. A través de la plataforma buscamos asegurar que todos los socios comerciales se alineen con los estándares internacionales a los que SQM Lito está adherida, promoviendo prácticas responsables, éticas y sostenibles en toda la cadena de valor.</p> <p>Conoce más</p>
 <p>Política de Relacionamiento Comunitario</p>	<p>Regula los procedimientos internos y externos para establecer relaciones sólidas, positivas y respetuosas con las comunidades en los territorios donde operamos —incluyendo comunidades locales e indígenas— en todas las materias, considerando los derechos humanos. Asimismo, sienta las bases para el relacionamiento con actores locales relevantes.</p>
 <p>Política de Cadena de Suministro Responsable de Minerales</p>	<p>Establece las directrices para la implementación del sistema de gestión de debida diligencia en la cadena de suministro de minerales, basado en el Anexo II de la guía de la OCDE y en concordancia con los principios de gobernanza sostenible, cadena de valor y derechos humanos definidos en nuestras políticas corporativas. Su foco es la prevención de riesgos asociados a zonas de conflicto y de alto riesgo.</p>
 <p>Política de Gestión de Riesgo</p>	<p>Esta política entrega un marco integral para la administración de riesgos, que permita su identificación, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos. Busca proporcionar una estrategia sólida para la toma de decisiones que contribuya a optimizar el desempeño de las distintas áreas de la organización y a fortalecer la sostenibilidad y resiliencia del negocio.</p>
 <p>Política de Uso de la Fuerza, Seguridad y Derechos Humanos</p>	<p>Determina los principios y lineamientos que orientan la gestión de seguridad y vigilancia para asegurar la protección de las personas, los activos, la infraestructura y los proyectos. Promueve una actuación responsable y respetuosa de los derechos humanos, en línea con estándares internacionales como los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR).</p>
 <p>Política del Sistema de Gestión Integrada</p>	<p>Consolida y fortalece los compromisos de SQM Lito en materia de sostenibilidad, seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y energía. Para ello, promueve una implementación coherente a lo largo de toda la cadena operativa y de procesos, respaldada por el más alto nivel corporativo.</p>
 <p>Política de Igualdad de Género, Diversidad, Inclusión y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal</p>	<p>Establece compromisos frente a la discriminación, promueve la equidad y el respeto por entornos laborales inclusivos, seguros y libres de violencia o acoso.</p>
 <p>Modelo de Prevención de Delitos (MDP)</p>	<p>El MDP, regulado en la Ley N° 20.393 y 21.595 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, incluye lineamientos para prevenir delitos que podrían tener consecuencias sobre los derechos humanos, como acoso, trata de personas, coacción o corrupción, reforzando una cultura de cumplimiento.</p> <p>Conoce más</p>
 <p>Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)</p>	<p>Estipula las obligaciones y prohibiciones que guían la conducta de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones y en su permanencia en las dependencias de la empresa. Incorpora normas para resguardar un ambiente laboral digno e inclusivo, favoreciendo relaciones respetuosas entre ellas y con la organización.</p>

(*) Más detalle sobre su funcionamiento al final de este capítulo.

Membresías, estándares nacionales e internacionales CHR B A03, A05, F11, F12

Como parte de nuestro compromiso con la gestión responsable de los derechos humanos, aplicamos distintos estándares y certificaciones nacionales e internacionales que consideramos como una de las dimensiones de evaluación la gestión de derechos humanos.

Estos procesos de certificación y alineamiento ASG refuerzan nuestra transparencia y nos impulsan a la mejora continua, para que nuestra actividad contribuya efectivamente al desarrollo sostenible, respetando a todos quienes forman parte de nuestra cadena de valor.

<p>Iniciativa de Aseguramiento de la Minería Responsable (IRMA)</p>	<p>Aplicamos el estándar IRMA, un marco sólido de protección de los derechos humanos que audita a las empresas mineras y evalúa su nivel de desempeño. Este estándar abarca temas de debida diligencia; compromiso con la comunidad y las partes interesadas; mecanismos de quejas y acceso a la reparación; el respeto del consentimiento libre, previo e informado; la reubicación de pueblos indígenas; el trabajo justo y las condiciones laborales; la salud y seguridad en el trabajo y en la comunidad, y la protección del patrimonio cultural y del medio ambiente.</p>	<p>En 2022 alcanzamos un nivel de desempeño 75 en el Salar de Atacama, lo que reflejó el cumplimiento riguroso de nuestros compromisos en derechos humanos, laborales y ambientales. Durante 2025, realizamos la auditoría de vigilancia de seguimiento de los compromisos definidos en 2022 para IRMA (resultados sin publicar a la fecha de este reporte).</p>
<p>Iniciativa de Minerales Responsables (RMI)</p>	<p>Nos encontramos en proceso de certificación bajo la RMI, específicamente a través del programa Responsible Minerals Assurance Process (RMAP), que establece un marco para asegurar el abastecimiento responsable de minerales y metales. Este estándar nos permite evaluar y mitigar riesgos relacionados con derechos humanos, condiciones laborales, seguridad, impacto ambiental y prácticas de gobernanza a lo largo de nuestra cadena de suministro.</p>	
<p>Norma chilena NCh3262</p>	<p>Implementamos el sistema de gestión voluntario sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, certificando en 2024 a nuestras operaciones en Salar de Atacama (SdA), en la Planta Química Litio Carmen (PQLC) y en la oficina central en Santiago. La norma establece un marco de gestión que promueve la igualdad de oportunidades y el trato justo entre mujeres y hombres, fomentando entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. Sus lineamientos abarcan aspectos como el acceso equitativo a procesos de selección y desarrollo profesional, la igualdad salarial por trabajos de igual valor, la prevención y abordaje de situaciones de acoso laboral y sexual, y la implementación de medidas que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación entre la vida personal y laboral.</p>	
<p>ISO 45001 y ISO 14001</p>	<p>Certificamos nuestras operaciones bajo la ISO 45001 –Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- e ISO 14001 –Sistema de Gestión Ambiental- desde 2022. La ISO 45001 establece un marco de gestión para identificar, evaluar y controlar riesgos laborales, fomentando entornos de trabajo seguros y saludables, previniendo lesiones y enfermedades ocupacionales, y promoviendo la participación de los trabajadores en la construcción de una cultura preventiva. Por su parte, la ISO 14001 nos entrega las directrices para identificar, gestionar y reducir los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones, impulsando el uso eficiente de los recursos, la prevención de la contaminación, el manejo responsable del agua, el control de emisiones y la gestión adecuada de residuos, en cumplimiento con la normativa ambiental vigente.</p>	
<p>Corporate Sustainability Assessment (CSA) / EcoVadis / Drive Sustainability</p>	<p>Evaluamos nuestro desempeño ASG mediante Corporate Sustainability Assessment (CSA) de S&P Global, EcoVadis y Drive Sustainability (Supplier Assurance platform), instrumentos que miden impactos ambientales, sociales y de gobernanza. Estos procesos incluyen la revisión de políticas de derechos humanos, condiciones laborales, prácticas de sostenibilidad, gestión ambiental y compromiso con comunidades y proveedores. La información obtenida guía nuestras acciones de mejora y asegura transparencia y responsabilidad en toda nuestra operación.</p>	
<p>Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR)</p>	<p>Gestionamos la seguridad en nuestras operaciones mediante esta guía internacional que establece lineamientos claves en la evaluación y gestión de riesgos de seguridad con enfoque en derechos humanos, actuación responsable y transparente de las fuerzas de seguridad públicas y privadas vinculadas a nuestras operaciones y la implementación de canales de denuncia y mecanismos de diálogo efectivos para prevenir, atender y remediar posibles impactos en trabajadores, comunidades o grupos de interés. Desde 2020 hemos integrado los VPSHR en nuestras políticas, procedimientos y programas de capacitación.</p>	
<p>Pacto Global</p>	<p>Integramos principios universales de derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción a través de nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas. Este compromiso nos guía para respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras operaciones, fomentar un entorno laboral seguro y justo, contribuir a la protección ambiental y mantener relaciones éticas con todas las partes interesadas. La implementación de estos principios está reflejada en nuestras políticas, procesos y programas de capacitación.</p>	
<p>Acción Empresas</p>	<p>Participamos como miembros de Acción Empresas, promoviendo prácticas corporativas responsables que integran los derechos humanos en la toma de decisiones y en la operación diaria. Esta red de empresas por la sostenibilidad, representante del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, por su sigla en inglés) en Chile, nos permite fortalecer la gestión ética, social y ambiental, fomentando el respeto por las personas, la comunidad y el entorno. También facilita la colaboración con otras empresas y organizaciones para impulsar estándares comunes de sostenibilidad y derechos humanos en el sector.</p>	

Asimismo, respondemos de manera sistemática a auditorías de clientes, así como a cuestionarios y solicitudes de información, para asegurar transparencia y cumplimiento en toda nuestra cadena de valor. En 2024 contestamos más de 50 cuestionarios vinculados a criterios ASG, que incluyeron información sobre debida diligencia en derechos humanos y trazabilidad de la cadena de suministro. En estas instancias entregamos a nuestros clientes detalles sobre los procesos y mecanismos que implementamos para apoyar el cumplimiento normativo aguas arriba, en línea con el estándar IRMA y las Directrices de la OCDE.

Nuestra estructura de gobernanza en derechos humanos

CHRB B01, B02, C01, C03, C06

Integramos la gestión de los derechos humanos al más alto nivel de la compañía. Contamos con un enfoque integral y transversal para asegurar mecanismos efectivos de aplicación, seguimiento y mejora continua.

Las distintas áreas que abordan temáticas de derechos humanos reportan periódicamente al Directorio de SQM Salar SpA, el que supervisa los riesgos legales y reputacionales, así como el involucramiento de comunidades o grupos vulnerables relacionados. En particular, monitorea condiciones laborales y seguimiento de los indicadores de seguridad en faenas propias y de empresas contratistas, junto con la gestión de quejas y denuncias en materia de DD.HH., así como asuntos sociales, de seguridad, salud, medioambiente y sostenibilidad.

A nivel de matriz Sociedad Química y Minera de Chile S.A., el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (CSSMA) apoya al Directorio en la revisión y recomendación de políticas vinculadas a seguridad, salud, medioambiente, sostenibilidad y asuntos sociales. La instancia cuenta con tres directores que se reúnen trimestralmente con el objeto de:

- Revisar periódicamente las políticas y proponer ajustes.
- Supervisar el cumplimiento normativo y regulatorio.
- Analizar informes de incidentes ambientales, de salud y seguridad, proponiendo medidas correctivas.
- Evaluar procedimientos de respuesta a emergencias.
- Identificar barreras sociales, de género o culturales que afecten la diversidad e inclusión.

En SQM Litio, el Vicepresidente Senior de Servicios Corporativos -de la Vicepresidencia de Servicios y Sostenibilidad-, es el responsable del seguimiento de los planes ejecutivos vinculados a la estrategia de sostenibilidad, la cual incluye a los derechos humanos. Su rol es transversal, articulando sostenibilidad, medioambiente, cumplimiento, personas, relaciones comunitarias y asuntos públicos, con recursos dedicados, presupuesto asignado y herramientas de monitoreo estratégico. Está a cargo de coordinar las áreas de Sostenibilidad y Personas, estableciendo responsables, indicadores y plazos, a la vez que de supervisar la actualización de políticas de sostenibilidad y derechos humanos. Reporta directamente al gerente general y, cuando se requiera, al Directorio de SQM Litio y/o al CCSMA de Sociedad Química y Minera de Chile S.A.

Por su parte, la Vicepresidencia de Personas y Desempeño -que depende directamente de la VP de Servicios-, lidera la promoción y respeto de los derechos humanos a lo largo de todo el ciclo laboral, en coherencia con la normativa vigente y la Norma Chilena NCh3262. El área se subdivide en:



Identificamos las gerencias y áreas con responsabilidad en materias de derechos humanos, junto con las funciones específicas que cada una desempeña en su gestión, bajo la supervisión de la Vicepresidencia de Servicios y Sostenibilidad.

<p>Gerencia de Sostenibilidad y Relacionamento Comunitario</p> <ul style="list-style-type: none"> > Supervisa proyectos sociales, ambientales y de gobernanza, integrando el enfoque de derechos humanos en la administración y en los indicadores de sostenibilidad. > Impulsa la incorporación de compromisos de DD. HH. en los sistemas de gestión, coordinando ajustes operacionales en zonas de impacto y liderando procesos de evaluación a proveedores con potencial riesgo en la materia, en colaboración con el área de Abastecimiento. > Mantiene información documentada sobre las materias primas presentes en nuestra cadena de suministro, incluyendo el nombre comercial del material, proveedor directo, país de origen y las transacciones comerciales asociadas desde el punto de extracción hasta su recepción. La trazabilidad es complementada con auditorías externas y autoevaluaciones, que permiten identificar circunstancias de riesgo elevado. 	<p>Gerencia de Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> > Asegura el cumplimiento regulatorio. > Supervisa el monitoreo ambiental. > Coordina y gestiona el relacionamiento con organismos públicos en materia ambiental. 	<p>Gerencia de Compliance, Riesgo y Auditoría</p> <ul style="list-style-type: none"> > Garantiza la ética empresarial y la prevención de la corrupción. > Administra el canal de denuncias y el Código de Ética. > Lidera investigaciones, desarrolla capacitaciones y políticas de integridad, reportando directamente a la alta dirección. <p>Compliance Realiza mejoras continuas en el canal de denuncias, integrando alertas tempranas y fortaleciendo su capacidad para abordar casos sensibles.</p> <p>Gestión de Riesgos Proporciona herramientas para priorizar riesgos según criterios de severidad, probabilidad y posibilidad de remediación, lo que facilita la toma de decisiones informadas por parte de las jefaturas operacionales.</p>
---	---	---

Actualmente el área de Compliance se encuentra en proceso de modificación de su plataforma de evaluación a fin de reconocer indicadores que nos permitan identificar riesgos de procedencia y tránsito asociado a nuestros proveedores internacionales.

Superintendencia de salud y seguridad ocupacional

- > Administra integralmente los riesgos asociados a las operaciones de litio, asegurando el cumplimiento de la ISO 45001.
- > Identifica, evalúa y controla riesgos laborales, implementando medidas preventivas y correctivas. Supervisa los indicadores de seguridad, auditorías e investigaciones de incidentes, estableciendo acciones de mejora.
- > Promueve el bienestar laboral y la prevención de enfermedades ocupacionales. Coordina de manera transversal con todas las áreas para integrar la gestión de riesgos en los procesos diarios.



La efectividad de la estructura de gestión de derechos humanos es evaluada y supervisada mediante auditorías internas y externas, procesos de reportabilidad periódica, evaluación de proveedores y contratistas y planes de mejora continua, asegurando que todas las áreas operen conforme a los estándares de derechos humanos y sostenibilidad.

Marco de Gobernanza de SQM Salar SpA relacionado con los derechos humanos



Abordamos la prevención o mitigación de impactos en derechos humanos y otros objetivos del negocio, mediante una evaluación coordinada entre la Gerencia de Sostenibilidad y las unidades operativas involucradas. El análisis considera la severidad del riesgo, nuestros compromisos corporativos, el marco legal vigente y los estándares internacionales aplicables.

Las situaciones críticas que podrían implicar impactos significativos sobre personas o grupos de interés escalan a instancias de gobernanza como el Comité de Sostenibilidad o la alta administración. Dichas reuniones cuentan con la autoridad formal y transversal para decidir sobre materias de sostenibilidad y aseguran que los compromisos adquiridos se alineen con los principios de respeto por los derechos humanos, incluso en contextos complejos. Tales decisiones se enmarcan en nuestras políticas corporativas de sostenibilidad, derechos humanos y cumplimiento normativo.

Además, contamos con asesoría técnica externa en materias que inciden en los derechos humanos, tales como diversidad, equidad e inclusión, cadena de suministro, impactos ambientales y relacionamiento comunitario. Este apoyo contribuye a la revisión de nuestras prácticas, diagnósticos y planes de mejora, así como en la preparación y revisión de políticas y procedimientos para fortalecer nuestra capacidad de gestión frente a dilemas complejos.

Asimismo, equilibramos la viabilidad operativa con nuestra responsabilidad social, dando prioridad a la prevención de daños por sobre objetivos de corto plazo. Es así como mantenemos convenios colectivos vigentes con condiciones que superan los mínimos legales, incluyendo beneficios adicionales en materia de compensación económica, licencias especiales, cobertura en salud complementaria y mecanismos de conciliación laboral. De esta manera, reforzamos nuestro compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras y demostramos nuestra disposición a sostener estándares más exigentes cuando nos enfrentamos a tensiones estructurales.

Canal de Denuncias

GRI 406-1 | CHRB E01, E02, E04, E05, E08

Nuestra plataforma para recibir denuncias está disponible para trabajadores, proveedores, contratistas, clientes y personas de la comunidad. Diseñada para asegurar que cada requerimiento ingresado sea revisado, investigado y respondido de forma adecuada, esta herramienta permite reportar faltas al Código de Ética, casos de acoso, situaciones de corrupción y cualquier hecho que pueda implicar un delito.

El canal es formal, público y cumple con los principales requisitos definidos por los estándares internacionales.

 <p>Plataforma digital operada por un tercero independiente (EthicsPoint) que asegura confidencialidad y trazabilidad.</p>	 <p>Permite el envío de denuncias de manera anónima.</p>	 <p>Las denuncias tienen estricta reserva.</p>
 <p>Existe una política formal de tolerancia cero a las represalias.</p>	 <p>El canal incluye capacitación sobre su uso, especialmente como parte del proceso de inducción y del Programa de Compliance.</p>	 <p>El proceso de investigación de denuncias está definido y documentado, con etapas claras de análisis, gestión y resolución.</p>

Las denuncias ingresadas a través del canal son gestionadas conforme al Procedimiento de Investigaciones aprobado en 2022. Actualmente, contamos con una nueva versión en revisión, la cual establece una secuencia estructurada de etapas: recepción, admisibilidad, análisis y derivación, investigación, decisión, comunicación, archivo y monitoreo posterior. Esta actualización del procedimiento incorpora temáticas de autoevaluación y evaluación de eficacia considerando la perspectiva de los grupos de interés, aspecto que también se encuentra en proceso de análisis.

El procedimiento, que aplica a todas las operaciones donde SQM Lito tiene participación mayoritaria, es liderado por la Gerencia de Compliance, Riesgos y Auditoría, la que está a cargo de supervisar el uso del canal y asegurar estándares de imparcialidad, trazabilidad, confidencialidad y no represalia.

<p>01</p> <p>Cada denuncia es evaluada preliminarmente para determinar su admisibilidad.</p>	<p>02</p> <p>Si es declarada admisible, un investigador interno o externo es asignado según la naturaleza del caso. El proceso puede incluir entrevistas, análisis documental y la elaboración de un informe que es revisado por el Comité de Ética cuando corresponde.</p>	<p>03</p> <p>Las disposiciones resultantes pueden incluir sanciones disciplinarias, medidas de reparación, acciones preventivas o ajustes procedimentales.</p>	<p>04</p> <p>La decisión es comunicada a las partes correspondientes y su implementación es monitoreada por la Gerencia de Ética y Cumplimiento, quienes también mantienen actualizado el registro y documentación en la plataforma digital correspondiente.</p>	<p>05</p> <p>La efectividad del proceso es evaluada mediante el monitoreo de reincidencias, el seguimiento de cumplimiento de las medidas adoptadas y la consolidación de hallazgos para la mejora continua del sistema.</p>
---	--	---	---	---



Durante 2024 - 2025, existieron casos comprobados de acoso laboral e incidentes vinculados con nuestros riesgos relevantes en derechos humanos en materia de discriminación y acoso en el entorno laboral, en nuestras operaciones. Las situaciones reportadas fueron gestionadas por Compliance conforme a los protocolos establecidos.

Las investigaciones internas concluyeron la existencia de conductas contrarias a nuestros principios de respeto, integridad y dignidad. En respuesta, aplicamos medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos e implementamos acciones de sensibilización dirigidas a las personas y equipos involucrados. Estas medidas se adoptaron bajo principios de confidencialidad, protección frente a represalias y prevención de reincidencia.

Si bien estos casos no reflejan una tendencia sistémica, sí constituyen impactos graves en términos de afectación a la integridad y bienestar de personas trabajadoras y reafirman la importancia de contar con canales de denuncia accesibles, procesos de investigación confiables y medidas correctivas efectivas que contribuyan a prevenir nuevas vulneraciones a los derechos fundamentales en el entorno laboral.

CANAL DE DENUNCIAS

Para identificar cualquier conducta o situación que no esté en línea con nuestro Código de Conducta y/o políticas corporativas, tanto para nuestros trabajadores como para nuestros proveedores, accede aquí para iniciar un proceso de denuncias.

Ingresar al canal de denuncias

Retroalimentación

CHRB E03

En SQM Litio evaluamos si las personas se sienten capaces y empoderadas para plantear quejas mediante el análisis del uso de los canales, la diversidad de temas reportados, la proporción de casos anónimos y el seguimiento a casos nominales. Durante 2024, el equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) también recogió retroalimentación cualitativa en espacios de formación, lo que aportó insumos para planes de acción. Estos elementos orientaron mejoras en la difusión de los canales, la capacitación de equipos y la revisión de protocolos para potenciar el empoderamiento de los trabajadores en el uso de nuestra plataforma de denuncias.



02



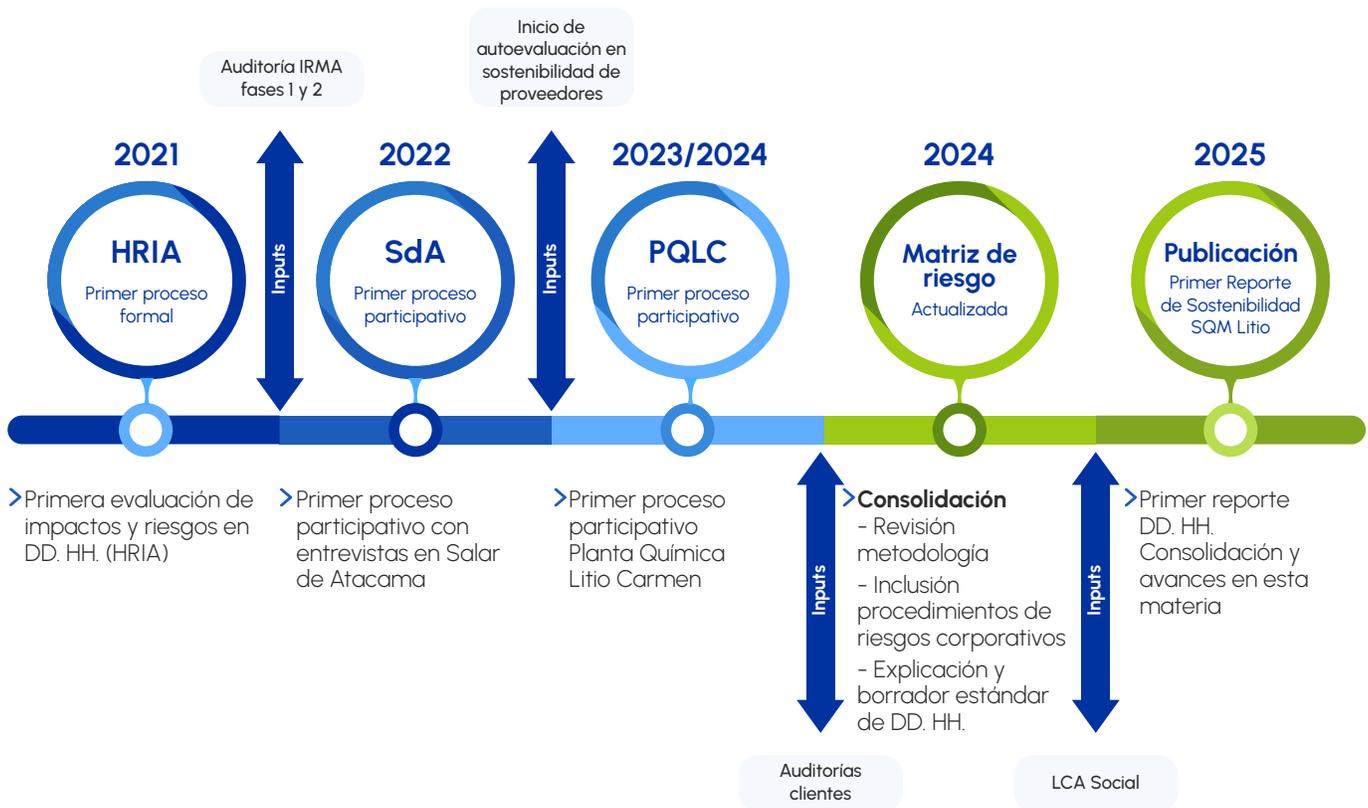
Procesos de debida diligencia y riesgos relevantes en derechos humanos

413-2

La debida diligencia en derechos humanos es el procedimiento que permite identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de las percepciones de los impactos adversos que podrían originarse a partir de nuestras actividades. Se trata de un proceso clave, pues asegura que nuestra gestión incorpore la mirada de las personas potencialmente afectadas por la operación y por nuestras relaciones comerciales.

Desde 2021 comenzamos a aplicar estas evaluaciones de riesgos e impactos en derechos humanos, un hito fundamental que marcó la formalización de nuestra gestión en la materia. Estos procesos se nutren tanto de análisis internos como de revisiones externas, realizadas de manera periódica por terceros especializados, lo que aporta independencia y una visión crítica para fortalecer nuestras prácticas.

En 2024 avanzamos un paso más al sistematizar los riesgos en derechos humanos identificados en las evaluaciones previas de debida diligencia desarrolladas en el Salar de Atacama (SdA), la Planta Química Lito Carmen (PQLC). De esta manera, consolidamos un marco de gestión más robusto y alineado con estándares internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) y las guías de la OCDE.



2021 - Primera Evaluación de Impactos y Riesgos en Derechos Humanos (HRIA)

CHRB D01, D02, D03, D04, D05

HRIA

Primer proceso formal

En 2021, SQM S.A. marcó un hito en la gestión de sostenibilidad al realizar la primera HRIA y establecer una base para identificar, evaluar y gestionar los impactos sobre los derechos humanos de nuestras operaciones en Chile y en el extranjero.

La evaluación integral de las operaciones, que incluyó a Litio, tuvo como objeto identificar riesgos, impactos y oportunidades de mejora en DD. HH., sobre la base de estándares internacionales y la metodología del Instituto Danés de Derechos Humanos.

El proceso, que aplicó un enfoque participativo limitado (entrevistas y encuestas), se estructuró en cinco fases.

Fase 1: planificación y determinación del alcance

Para establecer los términos de referencia del HRIA, realizamos una identificación de la empresa, incluyendo su estructura corporativa, principales accionistas, filiales y ubicaciones de plantas y oficinas en Chile y el mundo. Analizamos la industria, sus productos, procesos productivos y el perfil de las personas trabajadoras (roles, género, distribución geográfica).

Además, incorporamos el contexto político, económico y de derechos humanos de los países donde opera SQM, con especial énfasis en Chile. Revisamos instrumentos internacionales y regionales de DD. HH., como los convenios de la OIT y tratados ambientales. Finalmente, definimos un alcance diferenciado para operaciones en Chile (con foco en salud, vivienda, agua, comunidades indígenas, acceso a justicia y medio ambiente) y en el extranjero (centrado en condiciones laborales, igualdad de género y grupos vulnerables).

Fase 2: recopilación de datos y desarrollo de línea de base

Construimos la línea base utilizando como fuentes principales la Memoria Anual, el Reporte de Sostenibilidad, Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA), entrevistas, encuestas de percepción laboral y comunitaria y denuncias internas.

También incorporamos fuentes secundarias, sin consultar directamente a los grupos de interés en este primer ejercicio, con la recomendación final de incluirlos en futuras evaluaciones.

Fase 3: análisis de impactos

Elaboramos la primera matriz de riesgos en derechos humanos de SQM, identificando y evaluando los impactos adversos potenciales en cinco áreas fundamentales: ética y gobierno, personas trabajadoras, cadena de valor, medio ambiente y comunidades. Estas categorías fueron alineadas directamente con la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos de 2021.

La información recopilada en la fase 2 constituyó la fuente del análisis que permitió establecer prioridades de gestión y mitigación.

Fase 4: mitigación y gestión de impactos

En esta etapa tradujimos los hallazgos en acciones concretas. Para ello, desarrollamos políticas y procesos en sostenibilidad, ética, cumplimiento, gobierno corporativo y derechos humanos, para los cuales el HRIA otorga legitimidad metodológica, asegurando su alineamiento con estándares internacionales.

Además, fortalecimos el rol de los canales de denuncia internos aplicables a filiales y subsidiarias y establecimos una estructura responsable para garantizar el cumplimiento de los lineamientos en derechos humanos.

Fase 5: informes y evaluación

La fase final implicó comunicar el proceso y sus hallazgos. Según la metodología utilizada, publicamos los resultados del HRIA mediante los reportes de sostenibilidad, los que fueron nuestros primeros avances en la materia.

Este informe particular de derechos humanos y específico para SQM Litio es un paso más en la profundización de la transparencia y difusión en la materia.



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



Anexos

Observaciones finales

Este proceso constituyó la primera evaluación de derechos humanos realizada como parte de un proceso de debida diligencia para fortalecer a SQM.

El HRIA nos ayudó a generar conciencia y responsabilidades para tratar la temática en la compañía. En este sentido, la Política de Sustentabilidad, Ética y Derechos Humanos establece que la matriz de riesgo será revisada periódicamente y de manera participativa, según las mejores prácticas corporativas en materia de derechos humanos.

Respecto de los hallazgos revisados en este primer análisis, destacaron los riesgos asociados a:



Estos hallazgos fueron considerados como riesgos latentes identificados, no como hechos que hayan causado daño. Considerando que SQM es una compañía de alcance global, complementamos el HRIA con un *assessment* de las empresas que componen la cadena de valor, sobre todo productores, por lo que incorporamos herramientas para conocer más información respecto de las gestiones realizadas en los países en que estas empresas operan. Por otro lado, dimos prioridad a los procesos participativos para incluir información primaria que fortaleció los análisis.

2022 - Primer proceso participativo con entrevistas en Salar de Atacama

CHRB D01, D02, D03, D04, D05

SdA

Primer proceso participativo

Siguiendo con las recomendaciones del primer proceso para incluir entrevistas directas y, en línea con el estándar IRMA, durante 2022 realizamos una segunda debida diligencia donde aseguramos la transparencia de la información desde las invitaciones y planificación hasta la entrega de los resultados.

La actualización de la metodología fue clave para el cumplimiento de las expectativas IRMA en su capítulo de debidas diligencias, lo cual fue evaluado de forma satisfactoria.

Fase 1: planificación y determinación del alcance

Definimos los objetivos del estudio en el marco de nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos. Posteriormente, elaboramos un esquema metodológico general que identificó áreas de influencia y grupos de interés relevantes, incluyendo la delimitación territorial, el diseño de instrumentos y la definición de actores clave. Convocamos a dos consultoras para liderar el levantamiento participativo.

Fase 2: recopilación de datos y desarrollo de línea de base

Revisamos información secundaria (documentos internos, RCA, reportes públicos) y levantamos información primaria mediante entrevistas presenciales y en línea, encuestas aplicadas en terreno y de forma remota, grupos focales y campañas de observación directa.

Participación directa en el proceso de levantamiento de información:



Fase 3: análisis de impactos

Elaboramos una matriz de riesgos alineada con estándares internacionales y con la herramienta interna de SQM realizada en procesos anteriores.

Riesgos identificados según la recolección y sistematización de información:



Derechos laborales (seguridad, igualdad salarial y condiciones sanitarias).



No discriminación (género, discapacidad, origen indígena, edad y migración).



Libertad de expresión y pensamiento.



Participación, transparencia y acceso a la información.



Medio ambiente sano y salud comunitaria.

Fase 4: mitigación y gestión de impactos

A partir del análisis previo, propusimos medidas concretas para mejorar las condiciones laborales, ambientales y comunitarias. Reforzamos los canales de denuncia, sugerimos capacitaciones técnicas y psicológicas, y planteamos ajustes en infraestructura y procesos internos para garantizar mayor equidad y respeto por los derechos humanos.

Fase 5: informes y evaluación

Redactamos el informe final, presentado en formato técnico y visual, comunicando los hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Este reporte está integrado en los procesos de rendición de cuentas de la compañía y sirve como base para revisiones participativas de la matriz de riesgos, tal como lo establece la política corporativa de SQM.

Observaciones finales

Esta primera debida diligencia participativa en derechos humanos realizada por SQM en el Salar de Atacama constituyó una herramienta clave para evaluar el cumplimiento en relación con comunidades indígenas, personas trabajadoras y proveedores. Y sirvió como un insumo importante para la gestión con los líderes para aplicar mejoras y cambios operacionales.

Segmentamos las principales conclusiones del análisis por grupo de interés y nuestra responsabilidad corporativa:

Compromiso institucional

SQM es percibida como una empresa globalmente comprometida con el respeto a los derechos humanos, respaldada por su Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos. No obstante, identificamos riesgos específicos que requieren atención focalizada.

Comunidades indígenas y organizaciones funcionales	Personas trabajadoras de SQM Litio.	Proveedores y contratistas
<p>Existe una percepción favorable ante el respeto por sus derechos, lo que coincide con el nivel de riesgo identificado en la matriz de riesgos del primer ejercicio. Sin embargo, hay preocupaciones sobre el derecho a un medio ambiente sano, la autonomía cultural y la tradición comunitaria, especialmente en relación con el acceso al agua y la contaminación ambiental.</p>	<p>La impresión general es que la compañía cumple con resguardar los DD. HH. Las personas trabajadoras valoran positivamente aspectos como el cumplimiento de normas laborales, la no discriminación, la libertad religiosa y la transparencia. Aun así, identifican áreas críticas como los derechos a un medio ambiente sano*, a huelga y sindicalización y a la no discriminación. Además, existe la percepción de grupos con privilegios dentro de la empresa.</p>	<p>La conclusión es que SQM Litio trabaja con empresas que respetan los derechos humanos. Sin embargo, se recomienda revisar que, para ciertos contratistas y proveedores, el incumplimiento de algunos derechos está vinculado con incumplimientos por parte de la misma compañía. Requerimos revisar las prácticas que SQM Litio tiene con sus proveedores y contratistas para asegurar que el respeto a los derechos humanos sea recíproco.</p>

(*) El derecho a un medio ambiente sano es coincidente con el riesgo que presenta, ya que indica que tiene un impacto negativo en agua, flora y fauna del territorio. La compañía reconoce que toma las medidas adecuadas para impactar de la menor manera posible al entorno y a las comunidades.



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



Anexos

Estas conclusiones reflejan tanto los hallazgos cuantitativos como cualitativos del proceso y subrayan la necesidad de fortalecer la gestión en áreas de riesgo, manteniendo el compromiso con la mejora continua y la participación de los grupos de interés. Además, la experiencia permitió establecer una metodología estándar para desarrollar procesos más robustos a futuro.

Los resultados fueron presentados a cada grupo participante. En el caso de la operación del Salar de Atacama, se enseñaron a las altas jefaturas y fueron difundidos a los líderes de equipos, mientras que a las comunidades se les enviaron directamente a los representantes, con la opción de retroalimentación.

Además, existen instancias continuas para poder recibir información directamente de las comunidades tanto en las oficinas de Toconao como en San Pedro de Atacama.



2024 - Primer proceso participativo en Planta Química Litio Carmen

CHRB: D01, D02, D03, D04, D05

PQLC

Primer proceso participativo

La debida diligencia en derechos humanos en la PQLC se llevó a cabo mediante un proceso sistemático reflejado en tres informes de consultoría, cada uno con un enfoque particular: Garantías y garantes (IN1), Titulares de derechos humanos (IN2) y Brechas y propuestas de medidas (IN3).

NI Garantías y garantes

Aborda la identificación de grupos de interés en derechos humanos, analizando cómo la PQLC asegura y garantiza su respeto, a través de asesorías, entrevistas y metodologías participativas ejecutadas por consultoras especializadas.

N2 Titulares de DD. HH.

Tiene foco en identificar quiénes son los individuos y grupos directamente afectados en temas de DD. HH. por las operaciones de PQLC, utilizando encuestas, entrevistas y análisis detallado de riesgos y vulnerabilidades.

N3 Brechas y propuestas de medidas

Destaca las brechas existentes y propone medidas concretas para mitigar impactos negativos, presentando objetivos claros, metodologías y propuestas de acción para mejorar el respeto de los derechos humanos.

Esta HRIA involucró planificación, recolección de datos, revisión documental, análisis y propuestas de mitigación con la utilización de una metodología participativa y basada en estándares internacionales de derechos humanos.

Considerando la experiencia previa, el proceso consiguió los siguientes resultados de participación:

Personas trabajadoras de empresas colaboradoras	Personas trabajadoras de SQM Planta Química de Litio Carmen	Total
<p>9</p> <p>entrevistas semiestructuradas.</p>	<p>18</p> <p>entrevistas semiestructuradas.</p>	<p>27</p> <p>entrevistas en profundidad.</p>
<p>679</p> <p>encuestas aplicadas.</p>	<p>856</p> <p>encuestas realizadas.</p>	<p>1.535</p> <p>encuestas entre ambos grupos.</p>

Estos datos reflejan una amplia participación de los principales actores involucrados en la operación, asegurando una visión representativa para el proceso.

Planificación y metodología

Al igual que en SdA en 2022, aplicamos una metodología participativa que incluyó entrevistas y encuestas a personas trabajadoras, garantes, empresas colaboradoras y proveedores. Utilizamos fuentes secundarias y construimos una matriz de riesgo por cada derecho evaluado, en el marco del estándar IRMA para minería responsable.

Principales hallazgos por derecho

Derecho a la no discriminación	Derecho a la seguridad	Derecho a la información y transparencia	Derecho a un nivel de vida adecuado	Derecho a un medio ambiente sano
Baja contratación de personas con discapacidad.	Preocupación por entrega y calidad de elementos de protección personal (EPP).	Desconocimiento de canales de denuncia formales.	Descontento con servicios de alimentación y condiciones de higiene.	Reportes de problemas de salud vinculados al trabajo.
Infraestructura inadecuada para accesibilidad.	Desorden en planta y exposición a químicos.	Necesidad de campañas de difusión y catastro de mecanismos disponibles.	Falta de infraestructura adecuada en áreas comunes.	Falta de áreas verdes y espacios de recreación.
Reportes de bullying y discriminación por género, edad y origen.	Falta de protocolos claros y estandarizados para emergencias.	Percepción de falta de acceso a información sobre políticas internas.	Percepciones de precariedad en instalaciones para descanso y aseo.	Proximidad a zonas penitenciarias genera incomodidad.
Percepciones de trato desigual entre personas trabajadoras de distintas áreas.				Necesidad de ampliar puntos de monitoreo ambiental.

Recomendaciones de medidas específicas para abordar los hallazgos

Diseñar perfiles laborales inclusivos para personas con discapacidad.	Implementar capacitaciones contra la discriminación y el acoso.	Fiscalizar y mejorar la entrega de EPP y condiciones de seguridad.	Estandarizar exámenes médicos ocupacionales.
Mejorar infraestructura de áreas verdes y espacios comunes.	Alternar utensilios de un solo uso en comedores.	Ampliar puntos de monitoreo ambiental y revisar ubicación de instalaciones.	Fortalecer y difundir canales de denuncia y participación.

Matriz de riesgo Actualizada

2024 - Actualización de la matriz de riesgos de SQM Litio

CHRB D01, D02, D03, D04, D05

Con la participación de equipos internos, representantes sindicales, trabajadores, personas contratistas y comunidades indígenas, estructuramos una nueva matriz de riesgos en derechos humanos. Para ello aplicamos criterios de gravedad, alcance y posibilidad de remediación, lo que permitió dar mayor claridad y solidez al análisis.

La matriz se elaboró a partir de los resultados de los tres procesos previos de evaluación de impacto (2021 – 2024), que abarcaron un amplio rango de temas en derechos humanos obtenidos de SdA y PGLC y de la vinculación con contratistas, proveedores y comunidades. La actualización de la herramienta busca asegurar que los temas priorizados reflejen los desafíos actuales de nuestra operación y cadena de valor.

Los temas analizados incluyeron condiciones laborales, remuneración, horas de trabajo, trabajo infantil y forzoso, trata de personas, discriminación, acoso, libertad de asociación, privacidad y seguridad digital, libertad de expresión, seguridad física en entornos laborales, impactos ambientales sobre la salud y el acceso al agua, derechos colectivos de pueblos indígenas y derechos de usuarios finales de nuestros productos o servicios.

Aunque no todas estas materias fueron priorizadas, sí formaron parte del proceso de análisis de riesgos reales y potenciales en nuestras operaciones y relaciones comerciales.

03



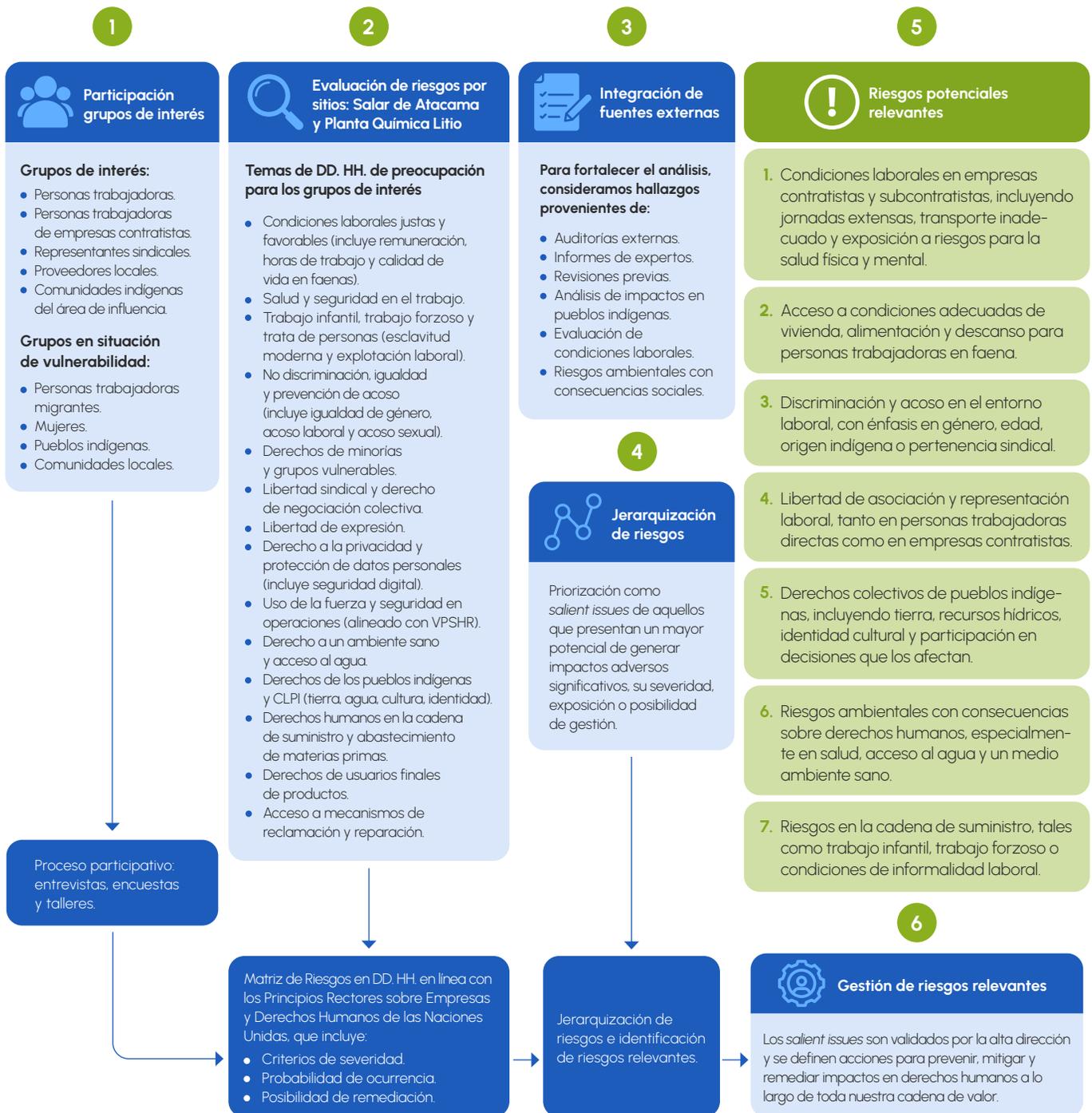
Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua

Resultados de los procesos de debida diligencia de SQM Litio

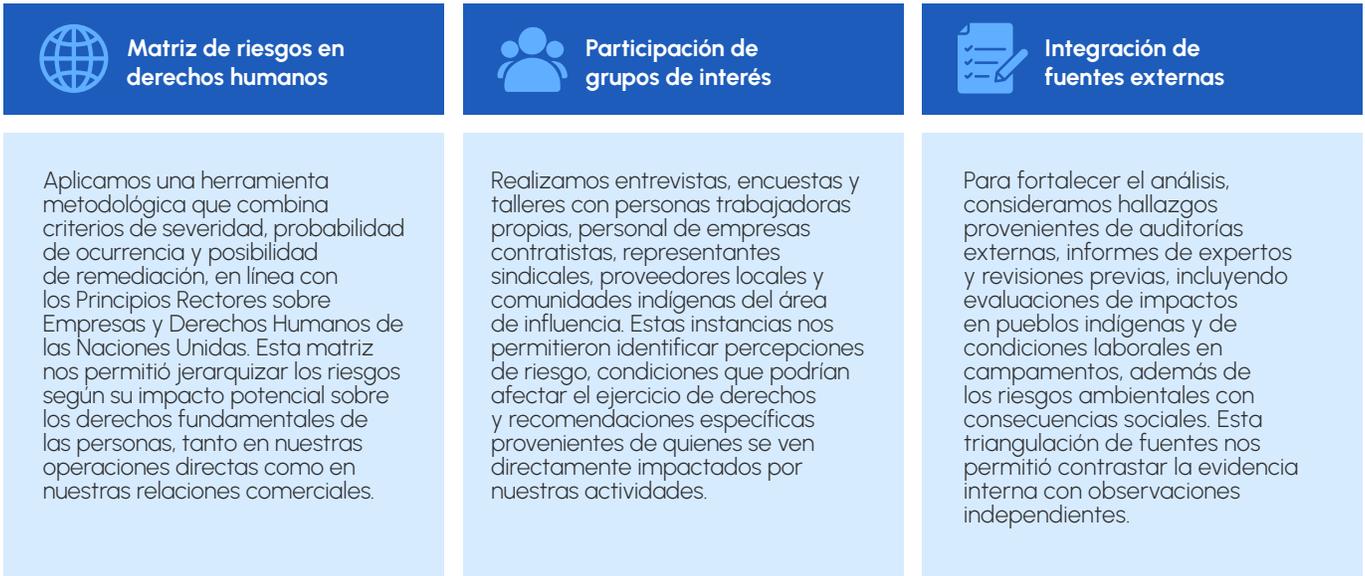
GRI 2-25 | CHR B04, D01, D02, D03, D04, D05, E07, F11, F12

A partir de la matriz de riesgos y de los temas en derechos humanos analizados en los procesos de debida diligencia de SQM S.A., Salar de Atacama y Planta Química Litio Carmen, priorizamos aquellos riesgos que presentan un mayor potencial de generar impactos adversos significativos, ya sea por su severidad, su exposición o posibilidad de gestión desde nuestros sistemas internos. De esta manera, definimos los siete riesgos más relevantes o *salient issues* para SQM Litio.

Proceso de determinación de riesgos relevantes



El proceso descrito en el diagrama cuenta con tres componentes principales de base:



Metodología de determinación de los riesgos relevantes

La metodología utilizada cubrió riesgos potenciales relacionados con trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva. Además, consideramos expresamente a grupos en situación de vulnerabilidad, como personas trabajadoras migrantes, mujeres, pueblos indígenas y comunidades locales, lo que nos permitió construir una visión robusta e inclusiva sobre los riesgos más relevantes a gestionar.

Esta herramienta de identificación de riesgos se activa también ante la apertura de operaciones, la incorporación de proveedores o contratistas y frente a cambios contextuales que puedan generar nuevos riesgos en derechos humanos, tales como conflictos socio territoriales, denuncias relevantes o cambios regulatorios.

Los resultados de este proceso alimentan la planificación de medidas preventivas, acciones formativas y mejoras de procedimientos en áreas como operaciones, sostenibilidad, abastecimiento y relacionamiento comunitario, contribuyendo a fortalecer nuestra capacidad de respuesta ante riesgos prioritarios.

La validación de los *salient issues* priorizados fue revisada por la alta dirección como parte del proceso de actualización de nuestra estrategia de sostenibilidad. Este paso asegura el alineamiento entre las prioridades en derechos humanos y los sistemas de gestión de riesgos supervisados por los niveles ejecutivos de la organización.

Cada uno de los riesgos relevantes ha sido asociado con los temas materiales en derechos humanos en gestión. Asimismo, y con el fin de monitorearlos, hemos identificado los titulares de derecho afectados por el salient issue, el estatus de los controles y las medidas de mitigación implementadas, con foco en el desempeño de estos ítems en cada una de nuestras operaciones. El detalle en el siguiente diagrama.

Estado de gestión de los riesgos relevantes

Temas materiales DD. HH. SQM Litio	Descripción	Riesgo relevante	Sujetos de derecho	Estado de gestión riesgo relevante por sitio		Medidas de control
				SdA	PQLC	
Condiciones laborales y calidad de vida	Incluye la revisión de aspectos como el pago de remuneración justa, condiciones de trabajo adecuadas, seguras y saludables, horarios de trabajo, balance vida-trabajo y otros.	<p>Condiciones laborales en empresas contratistas y subcontratistas, incluyendo jornadas extensas, transporte inadecuado y exposición a riesgos para la salud física y mental.</p> <p>Acceso a condiciones adecuadas de vivienda, alimentación y descanso para personas trabajadoras en faena.</p>	Contratistas			<ul style="list-style-type: none"> Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos, Política de Recursos Humanos, Política Salarial, protocolos asociados al estándar de campamentos y habitabilidad y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) Programa que busca mejorar las condiciones y el acceso a servicios de salud y educación de las personas trabajadoras. Política del "Derecho a Decir No", que permite que cualquier persona pueda negarse a realizar una tarea si considera que representa un riesgo. Procesos de revisión de salarios respecto del sector y análisis de brecha salarial de género. Política acerca del salario mínimo local. Proceso de verificación de cumplimiento laboral para contratistas antes de aprobaciones de pago. Revisiones de cumplimiento y sanciones (evaluación ASG) de proveedores.
			Personas trabajadoras propias			
			Proveedores			
			Contratistas			
Discriminación	Incluye el riesgo de actos de discriminación en cualquier ámbito laboral y/o a causa de las acciones que desarrolla la compañía.	Discriminación y acoso en el entorno laboral, con énfasis en género, edad, origen indígena o pertenencia sindical.	Mujeres			<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento General de Investigaciones. Código de Ética. Canal de Denuncias Revisión Brechas Salariales con el Mercado. Evaluación de cargos y rangos salariales. RIOHS Encuestas Pulso de clima laboral Encuestas de riesgos psicosociales Capacitaciones anuales. Capacitaciones y talleres "spot". Encuestas a los equipos de trabajo (pulso). Entrevista de salida de personal. Evaluaciones de desempeño. Movilidad interna (concurso interno y movilidad dirigida). Reconocimiento interno.
			Proveedores			
			Contratistas			
			Personas trabajadoras propias			
			Comunidad		No aplica	
			Dirigentes sindicales			
			Personas trabajadoras migrantes			
			Comunidades indígenas		No aplica	

● Control efectivo
 ● Control efectivo y monitoreo intensivo
 ● Controles no efectivos

Temas materiales DD. HH. SQM Litio	Descripción	Riesgo relevante	Sujetos de derecho	Estado de gestión riesgo relevante por sitio		Medidas de control
				SdA	PQLC	
Libertad de asociación y negociación colectiva	Incluye la revisión de potenciales afectaciones a la libertad de asociación o negociación colectiva de los trabajadores.	Libertad de asociación y representación laboral, tanto en personas trabajadoras directas como en empresas contratistas.	Personas trabajadoras propias			
			Contratistas			
			Proveedores			
Pueblos indígenas CLPI (consentimiento libre, previo e informado)	Incluye la afectación a los pueblos indígenas respecto de los derechos colectivos acerca de adquisición y acceso a tierras, acceso al agua, Consentimiento libre, previo e informado y cualquier otro asunto en el que deban pronunciarse.	Derechos colectivos de pueblos indígenas, incluyendo tierra, recursos hídricos, identidad cultural y participación en decisiones que los afectan.	Comunidades indígenas		No aplica	<ul style="list-style-type: none"> Política de Derechos Humanos. Política de Sostenibilidad. Política de Relacionamento. Mesas de Diálogo Colaborativo. Canales de comunicación y participación con las comunidades de los pueblos indígenas. Estándares de medio ambiente y el sistema de gestión ambiental.
Impacto ambiental	Riesgo de afectación a la salud de las personas por contaminación ambiental e incumplimiento de parámetros o estándares ambientales en las actividades de la operación. Afectación al agua y/o napas subterráneas, aire, biodiversidad, suelo, servicios ecosistémicos.	Riesgos ambientales con consecuencias sobre derechos humanos, especialmente en salud, acceso al agua y un medio ambiente sano.	Comunidades área de influencia		No aplica	<ul style="list-style-type: none"> Política de Salud y Seguridad. Política de Sostenibilidad. Política de Derechos Humanos. Política Ambiental. SGI (sistema de gestión ambiental, SSO, calidad). Seguimiento del PdC Monitoreo en Línea (extracción salmuera y agua). Plan de Alerta Temprana (PAT). Auditorías ambientales. Seguimiento de compromisos en el comité de sustentabilidad. Informe de Gestión de Sostenibilidad. Evaluador y Benchmark industria internacional (Ecovadis). Monitoreo participativo con comunidades. Evaluación del cumplimiento de requisitos (RCA). Certificación IRMA. Supervisión medioambiental en campo mediante la Red de Monitoreo de Calidad de Aire en las áreas operativas (SdA y PQLC) para medir el material particulado y emisiones.
			Cupos vulnerables: mujeres, jóvenes y tercera edad			

● Control efectivo
 ● Control efectivo y monitoreo intensivo
 ● Controles no efectivos

Temas materiales DD. HH. SQM Litio	Descripción	Riesgo relevante	Sujetos de derecho	Estado de gestión riesgo relevante por sitio		Medidas de control
				SdA	PQLC	
Cadena de suministro	Incluye los impactos asociados a derechos humanos laborales y aquellos indicados en los 5 pasos de la guía de la OCDE (vulneración a los derechos humanos asociados a la proveniencia de insumos o compra de mineral de países de alto riesgo o zona de conflicto, corrupción, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y compra de armas o apoyo de grupos armados, apoyo directo e indirecto a fuerzas de seguridad pública o privada, trabajo infantil y trabajo forzoso.	Riesgos en la cadena de suministro, tales como trabajo infantil, trabajo forzoso o condiciones de informalidad laboral.	Proveedores nacionales Proveedores internacionales Clientes Mercados de destino	 	 	<ul style="list-style-type: none"> Política de Sostenibilidad. Política de Derechos Humanos. Política de Cadena de Suministro Responsable de Minerales. Sistema de gestión de <i>due diligence</i> para compra de minerales. Código de Ética. Sistema de gestión de <i>compliance</i>.

● Control efectivo ● Control efectivo y monitoreo intensivo ● Controles no efectivos

El conjunto de temas materiales en DD. HH. constituyen el marco sobre el cual se construye la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos asociados de SQM Litio, los que se alinean a los Principios Rectores Sobre empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGPs) y estándares específicos en la materia asociados a las operaciones mineras. Estos riesgos son definidos considerando su pertinencia para los distintos grupos de interés relevantes para la operación y su expresión en el contexto de las faenas de Salar de Atacama y Planta Química Litio Carmen, identificando su condición de alcance transversal o de asignación específica. Para cada riesgo definido se establecen causas, potenciales consecuencias y los grupos de derecho afectados. A partir de este contexto se realiza una evaluación considerando gravedad/remediabilidad, severidad, posición de la empresa, impacto y probabilidad, lo que es consolidado en indicadores de riesgo inherente y riesgo residual (considerando los controles actuales). Asimismo, estas evaluaciones son jerarquizadas en función de su importancia para el negocio en: Tier 1, 2 y 3 (ver anexo tabla C).





Gestión de los riesgos relevantes en derechos humanos

En SQM Lito contamos con procesos de evaluación continua para identificar cambios en la naturaleza, tipo o nivel de riesgo asociados a nuestros *salient issues*. Estos mecanismos incluyen análisis de impacto social, actualizaciones periódicas de nuestra matriz de riesgos y espacios de participación estructurados, como mesas de trabajo comunitarias y consultas específicas con grupos potencialmente afectados.

También consideramos fuentes cualitativas y cuantitativas, como los resultados del canal de denuncias, auditorías internas y externas, evaluaciones a proveedores, diagnósticos participativos con comunidades y ejercicios de certificación como EcoVadis, IRMA y otras herramientas de medición independientes.

Así nos mantenemos alineados con nuestras políticas corporativas y con marcos internacionales de referencia, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs) y la Guía de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable.

El seguimiento de las metas e indicadores asociados a nuestras políticas de derechos humanos es realizado mediante nuestros sistemas de gestión y reportabilidad. La Gerencia de Sostenibilidad es la encargada de consolidar esta información y presentarla en informes que son revisados en el Comité de Sostenibilidad para evaluar tendencias, identificar brechas y proponer mejoras en la implementación.

Adicionalmente, los resultados de monitoreos ambientales y sociales, así como indicadores internos de gestión nos permiten identificar cambios emergentes y ajustar nuestras estrategias.

Los mecanismos de auditoría interna y de revisión por parte de equipos especializados también aportan a este proceso, asegurando trazabilidad y retroalimentación continua para evaluar la evolución de cada *salient issue* en el tiempo.

En particular, respecto del riesgo de discriminación y acoso en el entorno laboral, realizamos una certificación específica en género para reforzar la gestión de esta temática

Análisis 2024 - 2025

Durante el período de este reporte, no identificamos tendencias consistentes de agravamiento ni la aparición de nuevos impactos asociados a los riesgos relevantes en derechos humanos priorizados en SQM Lito.

Con la información sistematizada proveniente de encuestas aplicadas a personas trabajadoras, revisión de canales de denuncia, auditorías a proveedoras y talleres participativos con comunidades, validamos la vigencia de los riesgos materiales identificados, sin observar patrones emergentes que justificaran su reclasificación o la incorporación de nuevos riesgos relevantes.

Este enfoque también fue aplicado a nuestras nuevas relaciones comerciales mediante procesos de revisión documental, cuestionarios de autoevaluación, identificación de señales de alerta (*red flags*) y auditorías externas, de acuerdo con nuestro procedimiento de *due diligence* coherente con la Guía de la OCDE.

Utilizamos estos hallazgos para ajustar medidas de control existentes y fortalecer planes de acción en curso. No identificamos patrones sistemáticos que dieran origen a nuevos riesgos salientes, aunque mantenemos mecanismos activos de monitoreo para detectar posibles variaciones en el futuro.

Medidas en curso por riesgo relevante

Hemos implementado diversas acciones para abordar nuestros siete *salient issues* en derechos humanos. A continuación, ejemplos representativos por cada uno de ellos.

 <p>Condiciones laborales en empresas contratistas y subcontratistas, incluyendo jornadas extensas, transporte inadecuado y exposición a riesgos para la salud física y mental.</p>	<p>Evaluación a proveedores con riesgo social o ambiental, refuerzo de auditorías externas, y realización de mejoras operativas en transporte, alimentación y jornadas de descanso. Además, revisión de contratos clave, como los de servicios de seguridad, incorporando cláusulas reforzadas sobre Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</p>
 <p>Discriminación y acoso en el entorno laboral, con énfasis en género, edad, origen indígena o pertenencia sindical.</p>	<p>Implementación de capacitaciones a liderazgos en prevención de acoso y conductas respetuosas en el marco de la Ley Karin y la NCG 3262. Gestión de casos fundados de acoso laboral a través del canal de denuncias, con medidas disciplinarias y acciones de sensibilización coordinadas por Compliance y Personas.</p>
 <p>Acceso a condiciones adecuadas de vivienda, alimentación y descanso para personas trabajadoras en faena.</p>	<p>Desarrollo de acciones para mejorar las condiciones en campamentos, incluyendo infraestructura de descanso, espacios de alimentación y transporte, basadas en retroalimentación de personas contratistas.</p>
 <p>Riesgos ambientales con consecuencias sobre derechos humanos, especialmente en salud, acceso al agua y un medio ambiente sano.</p>	<p>Tratamos inquietudes relacionadas con el agua, salud y entorno, con medidas operacionales de reducción de uso de agua, salmuera e instalación de más estaciones de monitoreo de calidad de aire, a través de mesas de trabajo territoriales y procesos de monitoreo ambiental participativo. Estas actividades permiten ajustes en medidas de prevención y evaluación conjunta con comunidades.</p>
 <p>Derechos colectivos de pueblos indígenas, incluyendo tierra, recursos hídricos, identidad cultural y participación en decisiones que los afectan.</p>	<p>Renovación de compromisos formales con comunidades atacameñas que fortalecen los mecanismos de planificación compartida, como convenios, memorándums de colaboración y mesas socioambientales. Avances para asegurar la participación informada de mujeres indígenas.</p>
 <p>Libertad de asociación y representación laboral, tanto en personas trabajadoras directas como en empresas contratistas.</p>	<p>Encuentros con sindicatos sobre libertad sindical y condiciones de negociación. Mantenimiento de convenios colectivos con beneficios por sobre el estándar legal y promoción del respeto a este derecho en contratistas.</p>
 <p>Riesgos en la cadena de suministro, tales como trabajo infantil, trabajo forzoso o condiciones de informalidad laboral.</p>	<p>Aplicación de cuestionarios de autoevaluación a proveedores críticos, incluyendo aspectos sobre debida diligencia en derechos humanos. Revisión de contratos para incorporar cláusulas al respecto y activar auditorías externas y procesos de trazabilidad en zonas de mayor exposición al riesgo.</p>

Evaluamos la efectividad de nuestras acciones frente a los riesgos relevantes en derechos humanos mediante la coordinación de la Gerencia de Sostenibilidad con las distintas áreas que tienen responsabilidad en la materia.

En caso de identificación de riesgos estratégicos para el negocio en derechos humanos, estos son relevados al Área de Gestión de Riesgo, la que asegura su monitoreo y define los controles necesarios.

Los presentes ejemplos reflejan la implementación práctica de nuestro sistema de seguimiento y mejora continua. Para más información sobre acciones, resultados y compromisos vinculados a cada riesgo relevante, consultar el Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Litio y el anexo D de este informe.

Además, hemos identificado los distintos instrumentos que utilizamos tanto interna como externamente en temas de derechos humanos y los grupos de interés a los que impactan en las operaciones.



Instrumentos de realización de SQM Litio en temas de derechos humanos

Instrumento	A quién es aplicado	Grupo de interés	Operaciones
Proceso de debida diligencia en derechos humanos.	Interno y externo.	Personas trabajadoras de SQM, proveedores, contratistas, comunidades.	Todas las operaciones.
Canal de Denuncias.	Interno y externo.	Personas trabajadoras de SQM, proveedores, contratistas, comunidades, clientes e inversionistas.	Todas las operaciones.
Capacitaciones con las personas trabajadoras de SQM.	Interno.	Personas trabajadoras de SQM.	Todas las operaciones.
Caminata de seguridad en faena.	Interno y externo.	Personas trabajadoras de SQM, contratistas.	Todas las operaciones.
Diálogo con las comunidades.	Externo.	Comunidades.	Operaciones de Salar de Atacama.
Seguimiento de contrato con las empresas contratistas (cumplimiento contractual).	Externo.	Contratistas.	Todas las operaciones.
Plataforma de autoevaluación de los proveedores.	Externo.	Contratistas, proveedores.	Todas las operaciones.
Requerimiento de certificaciones e índices en temas de derechos humanos.	Interno.	Personas trabajadoras de SQM, proveedores, contratistas, comunidades.	Todas las operaciones.
Cuestionario de ASG en temas de derechos humanos de los clientes.	Interno.	Personas trabajadoras de SQM, proveedores, contratistas, comunidades.	Todas las operaciones.

Capacitación en materias relativas a derechos humanos

CHRB C05, F01

Nuestra compañía promueve la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades en un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación. Rechazamos toda forma de acoso, violencia o trabajo forzoso, y aseguramos prácticas éticas como salarios dignos, equidad salarial y respeto a la libertad de asociación.

Impulsamos la conciliación entre vida laboral, personal y familiar. Asimismo, garantizamos condiciones seguras y saludables, físicas y mentales, para personas trabajadoras propias y contratistas. Este compromiso se refuerza con instancias de capacitación constante y acciones preventivas.



Formación interna y para contratistas

Nuevos ingresos

El Código de Ética y los procedimientos de beneficios internos de la compañía son entregados a todas las personas en el momento en que comienzan a trabajar en SQM Litio. Además, entregamos cursos obligatorios que deben realizar dentro de la Plataforma de Capacitación [SQM aprende](#).

Nuevos ingresos contratistas

Todos los individuos subcontratados deben cumplir con los mismos estándares de prevención y protección que nuestras personas trabajadoras. Por esto exigimos la aprobación de inducciones y capacitaciones previas al ingreso a faena, la validación de planes de seguridad y el cumplimiento de protocolos operativos y de emergencia. Además, efectuamos inspecciones en terreno, reuniones de seguridad y seguimiento continuo para asegurar una gestión preventiva efectiva.



Adicionalmente, ofrecemos capacitaciones específicas dirigidas a proveedores sobre temas de derechos humanos, cadena de suministro responsable y estándares internacionales. Estas instancias se ajustan a los riesgos identificados y se priorizan en función del nivel de exposición de cada proveedor, como parte de nuestro compromiso con la mejora continua y la construcción de relaciones comerciales responsables.

Los programas de formación interna están dirigidos a todas las personas trabajadoras de SQM Litio, quienes son informadas por diversos canales para facilitar su participación.

Capacitación en anticorrupción

80%

Fuerza laboral de SQM Lito en Chile recibió formación en anticorrupción en 2024



2.766

Personas trabajadoras

En 2024 comunicamos nuestras políticas y procedimientos anticorrupción -materia asociada directamente con los riesgos relevantes identificados en derechos humanos-, a través de correos electrónicos para asegurar su recepción por parte de la totalidad del equipo. No registramos incidentes de corrupción, por lo que no se tomaron acciones al respecto, y tampoco se interpusieron casos jurídicos públicos sobre corrupción contra la organización o sus personas trabajadoras.

Capacitación en Política Corporativa de Sostenibilidad

689

Personas trabajadoras capacitadas



Durante el periodo 2025, desarrollamos capacitaciones dirigidas a nuestro equipo con el objetivo de profundizar en la comprensión y definición de cada compromiso establecido en nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad. Complementariamente, implementamos jornadas y campañas de difusión de nuestra política en todas las faenas, utilizando diversos canales como correo electrónico, pantallas informativas en casinos y actividades presenciales, lo que nos permitió interactuar directamente con personal interno y externo de la compañía.

Capacitación en salud y seguridad laboral



Este programa interno incluye una malla de cursos estructurada y de cumplimiento anual. Impartimos cursos generales sobre prevención de riesgos laborales, uso de Elementos de Protección Personal (EPP) y procedimientos de emergencia, así como formaciones obligatorias dictadas por organismos especializados de salud como PREXOR, para prevención de exposición al ruido ocupacional, protección contra radiación UV y manejo de factores de riesgo psicosocial.

También se dictan cursos específicos según los peligros laborales identificados, incluyendo trabajo en altura, manejo de sustancias peligrosas y uso seguro de maquinaria pesada. Adicionalmente, impartimos cursos cerrados diseñados según las necesidades detectadas en cada área de trabajo.

En promedio, nuestras personas trabajadoras reciben entre 120 y 200 horas de capacitación anuales que combinan sesiones teóricas y prácticas para fortalecer la cultura de seguridad en la organización. Este enfoque integral nos permite mantener un entorno de trabajo seguro, minimizar riesgos y fomentar una cultura organizacional comprometida con la seguridad y salud en el trabajo.

Mesas de trabajo con las comunidades

GRI 413-1 | CHRB F11, F12

Durante 2024 mantuvimos las mesas de trabajo formales y regulares de relacionamiento con las comunidades indígenas del área de influencia y comenzamos a implementar una nueva plataforma digital compartida entre las áreas de Relaciones Comunitarias, Valor Compartido y la Alianza para la Mujer Atacameña (AMA). Esta herramienta permite mantener un registro dinámico de los actores identificados, incluyendo su postura frente a la compañía, el historial de instancias de relacionamiento, las áreas internas con las que interactúan y otros antecedentes relevantes.

En este contexto, definimos estrategias diferenciadas de involucramiento según el tipo de actor, realizamos talleres con comunidades indígenas, entrevistas confidenciales con personas trabajadoras y supervisores, encuestas digitales a proveedores, y sesiones internas con liderazgos operacionales.

En el marco del programa AMA, en Salar de Atacama (SdA) priorizamos la participación de comunidades indígenas del pueblo Lickanantay, reconociendo su exclusión histórica y su limitada representación en la toma de decisiones, con especial atención en facilitar la participación de mujeres indígenas, quienes enfrentan barreras estructurales adicionales por razones de género y pertenencia cultural.

Esta identificación es complementada con los temas prioritarios levantados en la relación diaria con nuestros grupos de interés, entre los que se incluyen: prácticas laborales justas, relaciones con la comunidad, derechos humanos y empresa, gestión responsable del agua y del negocio, cambio climático y biodiversidad, entre otros.



Los testimonios recogidos en talleres y mesas comunitarias reafirmaron la importancia de resguardar los derechos culturales y ambientales de los pueblos indígenas. Las recomendaciones recibidas en las mesas territoriales también impulsaron mejoras en nuestros procesos internos de evaluación de impacto, incorporando criterios de pertinencia cultural y territorial. Es en este contexto que hemos implementado medidas específicas para respetar los derechos colectivos del pueblo atacameño en ámbitos como territorio, recursos hídricos, identidad cultural y formas de gobernanza comunitaria.



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



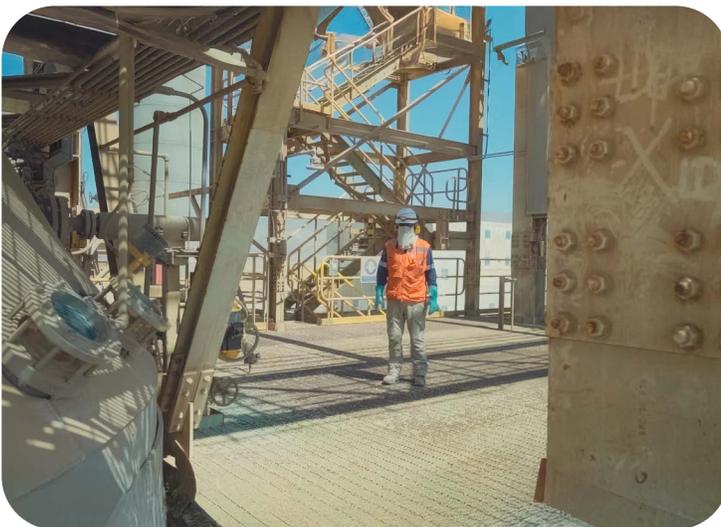
Anexos

Evaluación de los proveedores

CHRB C09

El propósito de nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, lanzada en 2020 por SQM S.A., fue establecer relaciones claras y justas, así como extender nuestros compromisos en materia de sostenibilidad, buenas prácticas laborales y respeto de los derechos humanos a toda nuestra cadena de suministro.

Dentro de los principales ejes de trabajo para avanzar hacia un abastecimiento responsable, destacamos:



Es así como nuestro enfoque de derechos humanos se aplica en etapas tempranas de selección de proveedores y socios estratégicos, lo que nos permite anticipar posibles impactos en el área y asegurar coherencia con los compromisos internacionales que hemos asumido como compañía.

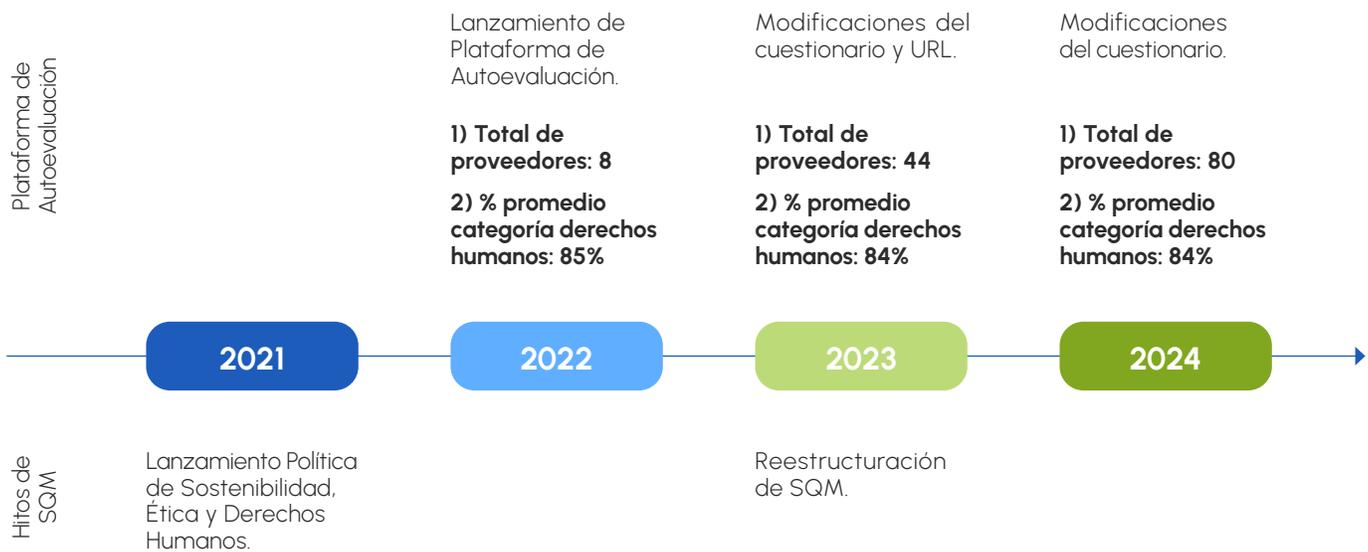
En cuanto a la cadena de minerales, actualmente no aplicamos procesos de verificación externa ni mapeo de proveedores de materias primas, ya que la salmuera rica en litio se obtiene directamente de nuestras operaciones en SdA, sin intermediación. No obstante, contamos con una Política de Compra de Mineral cuyo alcance considera la posibilidad de que nuestras fuentes de abastecimiento se diversifiquen en el futuro. En este contexto, proyectamos implementar mecanismos de evaluación y trazabilidad, incluyendo la potencial participación de partes interesadas relevantes.

Plataforma de Autoevaluación de los Proveedores

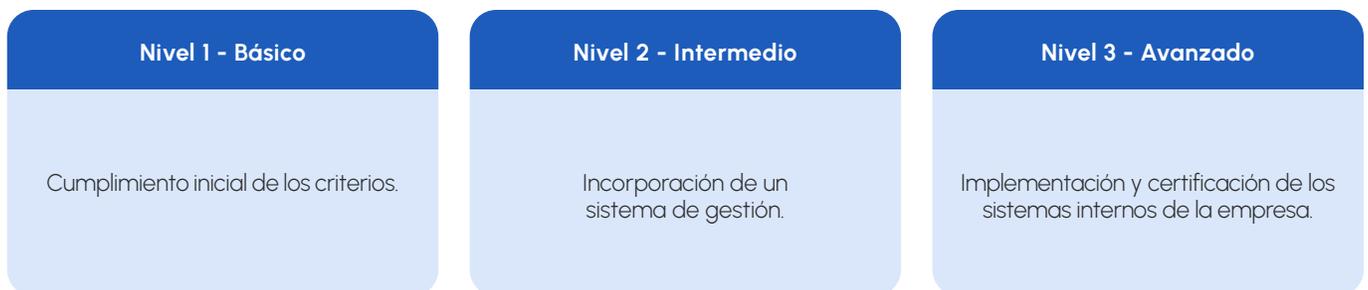
GRI 408-1, 409-1

Como resultado de estos lineamientos, en 2022 implementamos la primera herramienta de autoevaluación de proveedores. El cuestionario incluyó, entre otras categorías, el respeto a los derechos humanos. Dentro de este ámbito se consideraron aspectos como cumplimiento normativo, medidas de control, trabajo infantil, esclavitud moderna, libertad de asociación, compromisos públicos sobre los temas de derechos humanos, mecanismos de denuncia accesibles a las personas trabajadoras y trazabilidad en la procedencia de los insumos.

Este cuestionario ha evolucionado con el tiempo desde el punto de vista normativo al incluir estándares internacionales y mejores prácticas, que toman como referencia los principales índices a nivel global en temas de sostenibilidad que utilizamos como compañía.



Tras la reestructuración organizacional de SQM en 2023, en SQM Lito actualizamos la [Plataforma de Evaluación de Proveedores](#), disponible en línea. El cuestionario vigente en 2025 contempla tres niveles de evaluación:



Relaciones comerciales

CHRB C07

Esperamos que nuestros proveedores extiendan estos estándares en sus propias relaciones comerciales, de acuerdo con nuestro [Código de Conducta para Socios Comerciales](#), que establece estándares mínimos en materia laboral, de integridad y de respeto por los derechos fundamentales.

Mediante esta herramienta, buscamos asegurar que nuestra red cuente con acceso a mecanismos efectivos y accesibles para la gestión de denuncias, especialmente en contextos que involucren comunidades locales. Asimismo, promovemos que nuestras relaciones comerciales aseguren que sus propias contrapartes cuenten con mecanismos efectivos y accesibles para la recepción y gestión de denuncias.

Para nuestros proveedores de seguridad patrimonial ofrecemos acompañamiento técnico o formación específica en seis ciclos de capacitación sobre los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Para nuevas relaciones comerciales, aplicamos un procedimiento formal de análisis basado en riesgos para identificar y gestionar impactos adversos desde el inicio del vínculo contractual. Este proceso de revisión considera criterios éticos, de cumplimiento, integridad y transparencia y está siendo fortalecido progresivamente para incorporar también indicadores asociados a derechos humanos.

Una vez identificadas las partes interesadas, promovemos espacios de diálogo mediante mesas de trabajo, construcción de acuerdos y relacionamiento continuo. De esta manera, abordamos de forma participativa los temas de interés comunitario con un enfoque basado en el respeto por los derechos humanos y la corresponsabilidad territorial.

Asimismo, planeamos fortalecer la evaluación de nuestras relaciones comerciales mediante la priorización de aquellos vínculos con mayor exposición a impactos negativos en derechos humanos y la incorporación de la perspectiva de personas potencialmente afectadas, como criterio en los procesos de análisis y seguimiento.



Nuestras medidas de gestión de riesgos consideran nuestra capacidad de influencia para definir acciones con proveedores, las que pueden incluir el fortalecimiento de cláusulas contractuales, procesos de acompañamiento técnico o, si corresponde, la finalización de relaciones comerciales. Estas acciones buscan prevenir o mitigar impactos adversos en derechos humanos tanto en nuestras operaciones como en la cadena de suministro.



Certificaciones e índices en temas de derechos humanos

CHRB A03

En la Estrategia de Sostenibilidad (2020) establecimos la aspiración de cumplir tres focos elementales: reportabilidad ASG, auditoría y comunicaciones y mensajes clave para cada grupo de interés. Además, constituimos la hoja de ruta de los marcos de evaluación externa y de índices de sostenibilidad a cumplir.

Etapas	Año	Certificación, estándares e índices	Hito
Inicial	2020	 Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	Compromiso interno de SQM para obtener la certificación IRMA. SQM: DJSI Mila Pacific Alliance y DJSI Chile. <ol style="list-style-type: none"> Compromisos en temas de derechos humanos. Proceso de debida diligencia. Trazabilidad de la información de los riesgos en DD, HH.
Crecimiento	2021	 Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA	SQM obtiene la membresía en IRMA. SQM: DJSI Mila Pacific Alliance y DJSI Chile. Dentro del cuestionario observamos un incremento gradual en la profundización en los temas de derechos humanos, incorporando mayores exigencias de transparencia, evidencia documental y seguimiento de indicadores.
	2022		Autoevaluación IRMA en Salar de Atacama (SdA). <ul style="list-style-type: none"> Matriz de cumplimiento legal en temas de derechos humanos. Proceso de debida diligencia en temas de derechos humanos. Proceso de canal de denuncias. Compromiso de libertad de asociación. Consentimiento libre, previo e informado (CLPI) de los pueblos indígenas. Seguimiento de los sistemas de gestión en riesgos de salud y seguridad de las personas trabajadoras. Implementación de los principios voluntarios en temas de derechos humanos y seguridad. Medición y transparencia de la información en materias ambientales. Capacitaciones internas, evaluaciones de proveedores, procesos comunitarios y mecanismos de reporte. Mapa de actores sociales y de vulnerabilidad de las comunidades del entorno del SdA.

Etapas	Año	Certificación e índices	Hito
Crecimiento	2022	 <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>	<p>Certificación en las siguientes normas internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 14.001 • ISO 45.001 <p>SQM: DJSI Mila Pacific Alliance y DJSI Chile.</p>
Consolidación	2023	 <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de puntaje IRMA 75 en SdA. • Auditoría externa de IRMA en sitio de SdA. <p>SQM: DJSI World, DJSI Emerging Markets. En el cuestionario de sostenibilidad se realizaron cambios metodológicos importantes, como mayor exigencia en políticas y seguimiento en derechos humanos.</p>
Madurez	2024	   <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de IRMA en Planta Química Litio Carmen (PQLC). Primer proceso de debida diligencia en temas de derechos humanos realizado con personas trabajadoras internas y externas de PQLC, alcanzando más del 70% de la dotación total de la faena. • IRMA Salar de Atacama. Actualización del mapeo de grupos de interés que incorporó el análisis del Plan de Desarrollo Comunal. <p>NCh 3262 PQLC y SdA. Implementación y certificación de la Norma Chilena 3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Esta certificación aplica para todas nuestras operaciones en Chile.</p> <p>Comienzo de la implementación de RMI con la implementación del estándar de RMAP. Abordamos los riesgos identificados en el Anexo II de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE.</p> <p>Puntaje Global 58 de CSA SdA. Primer cuestionario de sostenibilidad respondido por SQM Litio enfocado en los temas clave de derechos humanos que evalúa el DJSI.</p>
Aspiración de ser referente	2030		<p>Trabajar para que en SQM Litio nos posicionemos como referente internacional en sostenibilidad y derechos humanos.</p>



Compromiso empresarial responsable



Debidas diligencias y riesgos relevantes en derechos humanos



Gestión de los riesgos relevantes y mejora continua



Anexos

04

Anexos



Compromiso
empresarial
responsable



Debidas diligencias
y riesgos relevantes
en derechos
humanos



Gestión de los
riesgos relevantes
y mejora continua



Anexos

A / Glosario de términos clave

Término	Definición
Debida diligencia (<i>due diligence</i>)	Proceso continuo, proactivo y reactivo mediante el cual la empresa identifica, previene, mitiga y rinde cuentas sobre los riesgos en derechos humanos derivados de sus actividades y relaciones comerciales.
Riesgos relevantes (<i>salient issues</i>) en derechos humanos	Temas prioritarios de derechos humanos definidos por su gravedad e impacto potencial en personas o comunidades, en el marco de las operaciones y relaciones de negocio de la empresa.
Cadena de suministro	Conjunto de actores y procesos involucrados en la provisión de bienes y servicios, desde el origen de las materias primas hasta el producto final.
Consulta libre, previa e informada (CLPI)	Derecho de los pueblos indígenas a ser consultados de manera informada, sin coerción y antes de la adopción de medidas susceptibles de afectarles directamente.
Mecanismo de quejas y reclamos	Herramienta formal y accesible para que personas o comunidades puedan presentar denuncias, reclamos o inquietudes relacionadas con derechos humanos.
Trabajo forzoso	Modalidad de trabajo en que una persona es obligada a prestar servicios bajo amenaza, coacción o sin condiciones justas, contraviniendo estándares internacionales.
Trabajo infantil	Participación de menores de edad en actividades laborales que vulneran su bienestar físico, mental o educativo, según estándares legales y normativos.
Discriminación	Trato desigual que afecta negativamente a personas o grupos por motivos de género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, religión u otras condiciones protegidas.
Acoso laboral	Toda conducta, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, que menoscaba la dignidad o salud de una persona en el ámbito laboral, incluyendo intimidación, humillación o exclusión sistemática.
Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (UNGPs)	Marco internacional que establece las responsabilidades de las empresas de respetar los derechos humanos y remediar impactos negativos cuando ocurren.
Remediación	Conjunto de acciones para reparar, compensar o restaurar los derechos vulnerados como resultado de impactos adversos causados o contribuidos por la empresa.



B / Canal de Denuncias CHRB C06

	Categoría	N° de casos reportados	N° de casos abiertos	N° de casos comprobados	Acciones correctivas o disciplinarias tomadas
Corrupción y ética empresarial	Corrupción o soborno	1	0	0	Sin medidas.
	Conflictos de interés	3	0	1	Cambio de turno para los parientes.
	Comportamiento anticompetitivo	0	0	0	-
	Lavado de dinero o uso de información privilegiada	0	0	0	-
Protección de datos y privacidad	Privacidad y protección de datos (general)	0	0	0	-
	Privacidad y protección de datos de clientes	0	0	0	-
Conducta laboral inapropiada	Discriminación	0	0	0	Discriminación se trata como conducta de acoso laboral hoy en día, por normativa legal.
	Acoso laboral	34	0	6	Carta de amonestación. Capacitaciones de clima y liderazgo. Desvinculación por causal 160 letra f) del Código del Trabajo.
	Acoso sexual	3	0	0	
	Violencia en el trabajo	0	0	0	
	Otros comportamientos inadecuados relacionados	0	0	0	-
Derechos humanos fundamentales	Trabajo infantil	0	0	0	-
	Trabajo forzoso	0	0	0	-
	Libertad sindical	0	0	0	-
	Uso de fuerzas de seguridad privadas o públicas	0	0	0	-
	Afectación a los pueblos indígenas	0	0	0	-
Salud y seguridad ocupacional	Seguridad en instalaciones industriales	0	0	0	-
	Ruido y vibraciones	0	0	0	-
	Sustancias peligrosas	0	0	0	-
	Otras de salud y seguridad ocupacional	4	0	0	Sin medidas.
Medioambiente	Contaminación del aire	0	0	0	-
	Contaminación del agua	0	0	0	-
	Manejo de residuos y desechos	0	0	0	-
	Contaminación del suelo	0	0	0	-
	Biodiversidad	1	0	0	Sin medidas.
	Uso de energía	0	0	0	-

C / Resumen de resultados de matriz de evaluación de riesgos en DD. HH.

Esta herramienta nos permite priorizar acciones y establecer tratamientos adecuados para prevenir, mitigar o remediar impactos adversos en las personas, de acuerdo con la identificación y evaluación de los principales riesgos en derechos humanos asociados a la gestión de contratistas y a la cadena de suministro de la empresa. Consideramos factores como impacto potencial, probabilidad de ocurrencia y capacidad para mitigar dichos riesgos.

Riesgos relevantes	Priorización de riesgos de afectación a los derechos humanos					Priorización interna según exposición y riesgo residual
	Categoría	Subcategoría	Faena	Descripción del riesgo relevante específico	Sujetos de derecho / Grupos de derecho afectados	
Condiciones laborales en empresas contratistas y subcontratistas, incluyendo jornadas extensas, transporte inadecuado y exposición a riesgos para la salud física y mental.		Trato justo, igualdad de oportunidades y condiciones salariales	Planta Química de Litio Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho al trabajo y a condiciones justas de empleo, incluyendo la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la conciliación familiar para trabajadores contratistas. Esto podría derivar en diferencias salariales o de trato que afecten la calidad de vida y el desarrollo personal de las personas trabajadoras.	Trabajadores contratistas y trabajadores contratistas vulnerables (migrantes, mujeres, personas con menor preparación laboral).	Tier 3
	Gestión de contratistas	Salud	Planta Química de Litio Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la salud de proveedores y contratistas por exposición a factores ambientales derivados de la operación, como ruido, material particulado u otros contaminantes atmosféricos.	Proveedores y contratistas, incluidos grupos vulnerables (mujeres, mujeres en edad fértil, personas mayores o con enfermedades de base).	Tier 2
		Seguridad en el trabajo	Planta Química de Litio Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la seguridad laboral por la existencia de condiciones de trabajo inseguras o uso inadecuado de elementos de protección personal, que podrían comprometer la salud o la integridad física de los contratistas y subcontratistas.	Trabajadores contratistas y grupos vulnerables (mujeres embarazadas, personas con enfermedades de base).	Tier 2
		Calidad de vida	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a vivir y trabajar en condiciones adecuadas, debido a posibles deficiencias en las condiciones de habitabilidad, alimentación o descanso en campamentos o residencias laborales.	Trabajadores contratistas y trabajadores vulnerables.	Tier 2
		Exposición a sustancias peligrosas	Planta Química de Litio Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a un trabajo seguro y saludable ante una posible exposición de contratistas o subcontratistas a sustancias o residuos peligrosos, en caso de no contar con prácticas, políticas o estándares de seguridad suficientes.	Trabajadores contratistas y trabajadores contratistas vulnerables (migrantes, mujeres, personas con enfermedades de base).	Tier 3
Acceso a condiciones adecuadas de vivienda, alimentación y descanso para personas trabajadoras en faena.	Prácticas Laborales	Calidad de vida	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a condiciones adecuadas de vivienda, alimentación y descanso para los trabajadores propios de SQM, en caso de presentarse deficiencias en las instalaciones o servicios básicos en campamentos o residencias laborales.	Trabajadores propios y grupos vulnerables de trabajadores (mujeres, mujeres embarazadas, trabajadores con enfermedades de base).	Tier 1

- Tier 1. Priorización mayor de acuerdo a exposición y riesgo residual.
- Tier 2. Priorización media de acuerdo a exposición y riesgo residual.
- Tier 3. Priorización menor de acuerdo a exposición y riesgo residual.

Priorización de riesgos de afectación a los derechos humanos

Riesgos relevantes	Categoría	Subcategoría	Faena	Descripción del riesgo relevante específico	Sujetos de derecho / Grupos de derecho afectados	Priorización de gestión de empresa
Discriminación y acoso en el entorno laboral, con énfasis en género, edad, origen indígena o pertenencia sindical.	Prácticas Laborales	Discriminación	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los trabajadores en todos los aspectos del ámbito laboral, incluyendo el trato, las oportunidades de desarrollo y la participación en espacios de decisión.	Trabajadores propios, trabajadores contratistas, sindicatos, trabajadoras mujeres y otros grupos vulnerables.	Tier 1
		Acoso laboral	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a un entorno de trabajo libre de violencia o acoso, incluyendo comportamientos verbales o físicos que puedan vulnerar la dignidad o integridad de las personas trabajadoras.	Trabajadores propios y contratistas, especialmente mujeres, trabajadores con enfermedades de base y trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas.	Tier 1
		No discriminación a grupos vulnerables y minorías	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades laborales, ante posibles barreras o sesgos en los procesos de contratación, evaluación o promoción que podrían limitar el acceso de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes o miembros de grupos minoritarios.	Trabajadores propios y pertenecientes a grupos vulnerables o minoritarios.	Tier 3
		Desigualdad en oportunidades de liderazgo	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de jefatura o liderazgo, en caso de existir sesgos de género u otros factores que influyan en la selección o promoción de talento interno.	Trabajadores propios y contratistas, incluidos grupos vulnerables (mujeres, personas con enfermedades o discapacidad, trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas).	Tier 2
Libertad de asociación y representación laboral, tanto en personas trabajadoras directas como en empresas contratistas.	Prácticas Laborales	Libertad de asociación y negociación colectiva	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en caso de presentarse conductas, prácticas o condiciones que restrinjan la libre organización o participación de los trabajadores en sindicatos u otras instancias representativas.	Trabajadores propios y contratistas, incluidos trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables.	Tier 3
Derechos colectivos de pueblos indígenas, incluyendo tierra, recursos hídricos, identidad cultural y participación en decisiones que los afectan.	Pueblos Indígenas	Consulta previa, libre e informada	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho de los pueblos indígenas a la consulta previa, libre e informada respecto de decisiones o proyectos que puedan influir en sus territorios, medios de vida o recursos naturales.	Comunidades y pueblos indígenas del área de influencia de SQM Salar.	Tier 1
		Acceso a remediación	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho de los pueblos indígenas a acceder a mecanismos de reparación eficaces y equitativos ante controversias o impactos, incluyendo el derecho a procedimientos justos y transparentes para resolver conflictos y obtener reparación adecuada.	Pueblos indígenas de comunidades locales.	Tier 2
		Tierras, Identidad cultural	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho de los pueblos indígenas a mantener su relación cultural, espiritual y productiva con las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente utilizan, así como a preservar su identidad cultural y prácticas tradicionales frente a posibles alteraciones del entorno natural o social.	Pueblos indígenas de comunidades locales.	Tier 2

Priorización de riesgos de afectación a los derechos humanos

Riesgos relevantes	Categoría	Subcategoría	Faena	Descripción del riesgo relevante específico	Sujetos de derecho / Grupos de derecho afectados	Priorización de gestión de empresa
Riesgos ambientales con consecuencias sobre derechos humanos, especialmente en salud, acceso al agua y un medio ambiente sano.	Impacto ambiental	Incumplimiento ambiental	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a vivir en un ambiente sano y libre de contaminación, en caso de incumplimiento de parámetros o estándares ambientales durante las operaciones, lo que podría generar impactos en la salud de trabajadores y comunidades cercanas.	Trabajadores propios y contratistas, comunidades locales y comunidades de residencia de trabajadores, así como pueblos indígenas y grupos vulnerables de trabajadores y comunidades.	Tier 3
		Afectación a ecosistemas	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a un ambiente sano y al disfrute de los ecosistemas naturales y culturalmente significativos, debido a posibles alteraciones o restricciones operacionales en zonas de alto valor ambiental o social en el área de influencia de SQM Salar.	Trabajadores propios y contratistas, comunidades locales, comunidades de residencia de trabajadores y pueblos indígenas del área de influencia, incluidos grupos vulnerables de trabajadores y comunidades.	Tier 1
		Transición climática	Salar de Atacama	Riesgo de que los efectos del cambio climático influyan en el derecho a la vida, la salud, la seguridad y el acceso al agua, al modificar las condiciones ambientales y sociales de la faena y sus alrededores. Esto incluye potenciales efectos sobre las comunidades locales, pueblos indígenas y trabajadores, asociados a la disponibilidad de recursos naturales y la resiliencia ecosistémica.	Trabajadores propios y contratistas, comunidades locales, pueblos indígenas y grupos vulnerables de comunidades y trabajadores.	Tier 2
Riesgos en la cadena de suministro, tales como trabajo infantil, trabajo forzoso o condiciones de informalidad laboral.	Cadena de Suministro	Trabajo infantil	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a no ser sometido al trabajo infantil o a la esclavitud, en caso de que proveedores o contratistas mantengan vínculos directos o indirectos con prácticas laborales que involucren a niños, niñas o adolescentes en actividades económicas dentro o fuera de la cadena de suministro local y global de SQM.	Trabajadores de la cadena de suministro, niños, niñas y adolescentes, familias de menores en riesgo de trabajo infantil, comunidades locales y pueblos indígenas vinculados a zonas de influencia.	Tier 3
		Trabajo forzoso	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a no ser sometido al trabajo forzoso ni a la servidumbre, ante la posibilidad de que existan relaciones comerciales con proveedores que no garanticen condiciones laborales libres, seguras y voluntarias para sus trabajadores.	Trabajadores de la cadena de suministro y sus grupos vulnerables (mujeres, trabajadores migrantes o empobrecidos), niños y niñas, y familias de personas afectadas por trabajo forzoso.	Tier 3
		Proveedores y contratistas locales - impacto en comunidades	Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho a un trabajo justo y equitativo y a un nivel de vida adecuado, en caso de que la cadena de suministro local o las contrataciones comunitarias no cumplan estándares de salud, seguridad y condiciones laborales dignas, afectando el bienestar y desarrollo económico de las comunidades locales.	Trabajadores contratistas y locales de comunidades indígenas o rurales, así como grupos vulnerables (migrantes, mujeres, trabajadores con menor preparación laboral).	Tier 2
		Proveedores y contratistas	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar el derecho al trabajo justo y equitativo, incluyendo la igualdad de trato, condiciones seguras y remuneración adecuada, cuando se identifiquen brechas o deficiencias laborales entre empresas proveedoras o contratistas.	Trabajadores contratistas y trabajadores vulnerables (migrantes, mujeres, personas con menor preparación laboral).	Tier 3
		Afectación a ecosistemas	Planta Química de Lito Carmen - Salar de Atacama	Riesgo de afectar los derechos ambientales y colectivos vinculados a la biodiversidad, en caso de que proveedores o contratistas utilicen materias primas de origen vegetal o natural cuya extracción o procesamiento genere impactos sobre ecosistemas frágiles o genere conflictos con comunidades locales.	Proveedores de materias primas de origen vegetal, comunidades locales y pueblos indígenas del área de influencia de las operaciones de SQM.	Tier 3

D / Declaraciones de mejores prácticas

Salud y Seguridad Ocupacional CHRB F09, F10

En nuestra organización contamos con un sistema integral de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO), basado en buenas prácticas y en el cumplimiento de la normativa vigente. Hemos establecido políticas y procedimientos documentados en la materia, los cuales comunicamos y aplicamos transversalmente en todos los niveles de la empresa.

Contamos con normas claras y procedimientos para registrar e investigar adecuadamente los incidentes laborales y accidentes del trabajo. Además, disponemos de un sistema formal para identificar, evaluar y corregir oportunamente los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

Hemos designado formalmente a un responsable de salud y seguridad ocupacional, cuyas funciones están definidas en nuestro marco interno de gobernanza. También contamos con un Comité Paritario de Salud y Seguridad que se reúne periódicamente y actúa como instancia oficial de diálogo y mejora continua en esta materia.

Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos en todas nuestras operaciones, incluyendo análisis específicos sobre las condiciones de personas gestantes, en periodo postnatal o con responsabilidades de cuidado infantil, con el fin de adaptar entornos y jornadas laborales según corresponda.

Suministramos de forma regular y completa los elementos de protección personal (EPP) adecuados a todos los trabajadores que manipulan sustancias peligrosas o realizan tareas de riesgo. Queda explícitamente registrado cuando no existen tareas de este tipo.

Garantizamos el acceso libre y equitativo de todas las personas trabajadoras a instalaciones sanitarias limpias, agua potable segura y espacios apropiados para la alimentación y descanso. Cuando corresponde, los alojamientos o dormitorios destinados a las personas trabajadoras se mantienen en condiciones limpias, seguras y supervisadas regularmente.

Además, desarrollamos de manera sistemática actividades de concientización y formación sobre salud y seguridad en el trabajo. Estas incluyen simulacros de evacuación, campañas internas durante el mes de la seguridad, difusión de boletines informativos y capacitaciones prácticas sobre el uso correcto del EPP y la respuesta ante situaciones de emergencia.



Trabajo infantil CHRB F03, F04

Nuestra organización mantiene un compromiso estricto con la prohibición y erradicación del trabajo infantil en todas sus operaciones y cadena de suministro. Contamos con políticas y procedimientos formalmente documentados sobre la materia, los cuales se encuentran alineados con las convenciones internacionales aplicables y son comunicados de forma clara a todas las áreas de la empresa.

Disponemos de un sistema formal de gestión que incluye regulaciones y reglas definidas en forma clara para documentar incidentes relacionados con trabajo infantil, asegurando trazabilidad, transparencia y respuesta oportuna ante cualquier señal de incumplimiento.

Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos relacionados, tanto para identificar posibles situaciones directas de involucramiento, como también en relación con la participación indirecta o la falta de prevención efectiva en la cadena de suministro. Contamos con un sistema para implementar medidas correctivas inmediatas cuando estos riesgos son detectados.

Monitoreamos regularmente que no se empleen personas menores de 18 años, aplicando el estándar más estricto según corresponda. Asimismo, verificamos que los alumnos en práctica no estén involucrados en tareas peligrosas o perjudiciales para su salud, seguridad o desarrollo integral.

Trabajo forzoso CHRB A03, F05, F06

Nuestra empresa cuenta con políticas y procedimientos formalmente documentados para prevenir, prohibir y remediar el trabajo forzoso y la trata de personas, alineados con los convenios internacionales pertinentes. Estas políticas son de aplicación obligatoria en todas nuestras operaciones y relaciones contractuales.

Disponemos de un sistema de gestión que contempla medidas correctivas claramente definidas en caso de que se identifiquen riesgos relacionados con trabajo forzoso. Dicho sistema está regulado de manera formal y se encuentra en funcionamiento como parte de nuestra estructura de cumplimiento y debida diligencia.

Monitoreamos regularmente que las personas trabajadoras no estén realizando horas extra más allá de lo permitido por la legislación local. También verificamos de forma periódica que no se les solicite entregar documentos de identidad originales, ni que se retenga de forma indebida ningún porcentaje de sus sueldos, bonos, activos o certificados.

Aseguramos el derecho de toda persona trabajadora a finalizar voluntariamente su contrato laboral cuando así lo desee, sin ningún tipo de coacción, penalización o impedimento indebido. Asimismo, garantizamos que ningún miembro del personal asuma costos de contratación, depósitos, honorarios o cualquier otro gasto como condición para obtener o mantener su empleo.

Discriminación

Nuestra empresa cuenta con políticas y procedimientos documentados que prohíben expresamente toda forma de discriminación, alineados con marcos legales nacionales e internacionales. Estas políticas se aplican transversalmente en nuestras operaciones, contrataciones y relaciones laborales.

Contamos con un sistema formal de gestión para identificar y aplicar medidas correctivas ante riesgos relacionados con discriminación. Este sistema está respaldado por reglamentos internos y protocolos establecidos.

Monitoreamos de forma periódica la ocurrencia de conductas amenazantes, abusivas, intimidatorias, explotadoras o de connotación sexual, incluyendo gestos, lenguaje o contacto físico inapropiado. Asimismo, realizamos evaluaciones regulares para detectar posibles obstrucciones al ejercicio de creencias y prácticas relacionadas con raza, origen nacional o social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, antecedentes familiares u opiniones políticas.

Reafirmamos nuestro compromiso con la no discriminación en el empleo: no solicitamos exámenes vinculados a la salud reproductiva ni a la intimidad personal de las personas trabajadoras, ni directa ni indirectamente.

Además, implementamos regularmente actividades de concientización y programas de formación para fortalecer la comprensión sobre la discriminación y cómo prevenirla. Estas iniciativas incluyen capacitaciones internas, materiales informativos, y espacios de diálogo participativo entre equipos.



Libertad sindical CHRB F07, F08

Nuestra empresa cuenta con políticas y procedimientos documentados que reconocen y garantizan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT y la legislación nacional aplicable.

Disponemos de un sistema formal, respaldado por normativas internas, que permite identificar riesgos asociados a restricciones de la libertad sindical y aplicar medidas correctivas cuando sea necesario.

En nuestras operaciones existen sindicatos formalmente constituidos o, en su defecto, se eligen representantes de las personas trabajadoras de forma democrática y periódica. Además, monitoreamos de forma regular el respeto a la libertad de afiliación, la participación sindical y el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Medios de vida y relación con pueblos indígenas

CHRB A05

SQM Litio cuenta con políticas y procedimientos que reconocen y protegen los derechos de los pueblos indígenas, en conformidad con convenios internacionales, normativas nacionales y estándares voluntarios reconocidos.

Tenemos normas internas claramente definidas para documentar adecuadamente cualquier incidente relacionado con pueblos indígenas. Además, mantenemos una revisión periódica de tratados y declaraciones internacionales pertinentes, como el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, asegurando que nuestras prácticas estén siempre actualizadas y en conformidad con dichos marcos.

Hemos establecido un sistema formal para identificar y aplicar medidas correctivas cuando identificamos riesgos que puedan afectar negativamente a pueblos indígenas. Este sistema es parte integral de nuestro enfoque de debida diligencia en derechos humanos y sostenibilidad.

Evaluamos regularmente los riesgos asociados al uso de tierras y recursos naturales, incluyendo potenciales impactos sobre comunidades indígenas, integrando la consulta previa, libre e informada como parte de nuestros procesos.

Por último, realizamos actividades periódicas de sensibilización y capacitación para que nuestros trabajadores comprendan mejor la historia, los derechos y las prácticas culturales de los pueblos indígenas, promoviendo así el respeto y la convivencia armónica.

E / Índice de estándares internacionales en derechos humanos

Pilares y compromisos Corporate Human Rights Benchmark - CHRB	Pág
Pilar A. Compromisos de política	
A01 Compromiso con el respeto de los derechos humanos	8-9
A02 Compromiso con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores	8-9
A03 Compromiso con el respeto de los horarios de trabajo	13
A04 Compromiso con el respeto de los derechos humanos de grupos vulnerables	9-10
A05 Compromiso con el respeto a la tierra, los recursos naturales y los derechos de los pueblos indígenas	9-10, 47
Pilar B. Responsabilidad a nivel de junta directiva	
B01 Compromiso desde la alta dirección	13-15
B02 Responsabilidad del consejo de administración	13-15
B04 Responsabilidad del consejo de administración	26-33
Pilar C. Incorporación del respeto a los derechos humanos en la cultura empresarial y los sistemas de gestión	
C01 Responsabilidad y recursos para las funciones diarias de derechos humanos	13-15
C03 Integración con la gestión de riesgos empresariales	13-15
C04 Comunicación/difusión de los compromisos de política	8-9
C05 Capacitación en derechos humanos	8-9, 34-35
C06 Monitoreo y acciones correctivas	13-17, 44
C07 Gestión y terminación de relaciones comerciales	39
C09 Mapeo y divulgación de la cadena de suministro	37
C10 Transparencia y rendición de cuentas	9
Pilar D. Debida diligencia en derechos humanos	
D01 Identificación de riesgos e impactos en derechos humanos	19-33
D02 Evaluación de riesgos e impactos en derechos humanos	19-33
D03 Integración y actuación sobre evaluaciones de riesgos e impactos en derechos humanos	19-33
D04 Seguimiento de la efectividad de las acciones para abordar riesgos e impactos en derechos humanos	19-33
D05 Comunicación sobre impactos en derechos humanos	19-33
Pilar E. Remediación y Mecanismos de Reparación	
E01 Mecanismos de reclamación para los trabajadores	16-17
E02 Mecanismo(s) de reclamación para individuos y comunidades externas	16-17
E03 Participación de los usuarios en el diseño y desempeño de los mecanismos	16-17
E04 Los procedimientos relacionados con los mecanismos de reclamación son equitativos, de acceso público y explicados claramente	16-17
E05 Prohibición de represalias por presentar quejas o preocupaciones	16-17
E06 Participación de la empresa en mecanismos de reclamación judiciales y no judiciales basados en el Estado	16-17
E07 Remediación de impactos adversos	26-33
E08 Comunicación sobre la efectividad de los mecanismos de reclamación e incorporación de lecciones aprendidas	16-17, 44

Pilares y compromisos Corporate Human Rights Benchmark - CHRB		Pág
Pilar F. Desempeño: Prácticas de derecho humano de la empresa (20%)		
F01 Salario digno (en operaciones propias y empresas conjuntas)		34-35
F03 Prohibición del trabajo infantil (en operaciones propias y empresas conjuntas)		46
F04 Prohibición del trabajo infantil (en la cadena de suministro)		46
F05 Prohibición del trabajo forzado (en operaciones propias y empresas conjuntas)		47
F06 Prohibición del trabajo forzado (en la cadena de suministro)		47
F07 Libertad de asociación y negociación colectiva (en operaciones propias y empresas conjuntas)		47
F08 Libertad de asociación y negociación colectiva (en la cadena de suministro)		47
F09 Salud y seguridad (en operaciones propias y empresas conjuntas)		46
F10 Salud y seguridad (en la cadena de suministro)		46
F11 Derechos de las mujeres (en operaciones propias y empresas conjuntas)		37
F12 Derechos de las mujeres (en la cadena de suministro)		37

Indicadores Global Reporting Initiative - GRI		Pág
GRI 2 Contenidos Generales 2021		
GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		26
GRI 413 Comunidades locales 2016		
GRI 413-1 Operaciones con participación local de la comunidad, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		9-36
GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos reales y potenciales significativos en las comunidades locales		18
GRI 406 No discriminación 2016		
406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas		16
GRI 408 Trabajo infantil 2016		
408-1 Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil		38
GRI 409 Trabajo forzado u obligatorio 2016		
409-1 Operaciones y proveedores con un riesgo significativo de incidentes de mano de obra forzada o obligatoria		38





sqmlitio.com