YODO
NUTRICIÓN
VEGETAL

SQM
Soluciones para el desarrollo humano

# 2024

# Reporte de sostenibilidad







# Contenidos


**01** La Compañia

**02** Carta del Presidente del Directorio y Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal

**03** Acerca de este Reporte

**04** Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

**05** Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

**06** Cadena de Valor

**07** Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

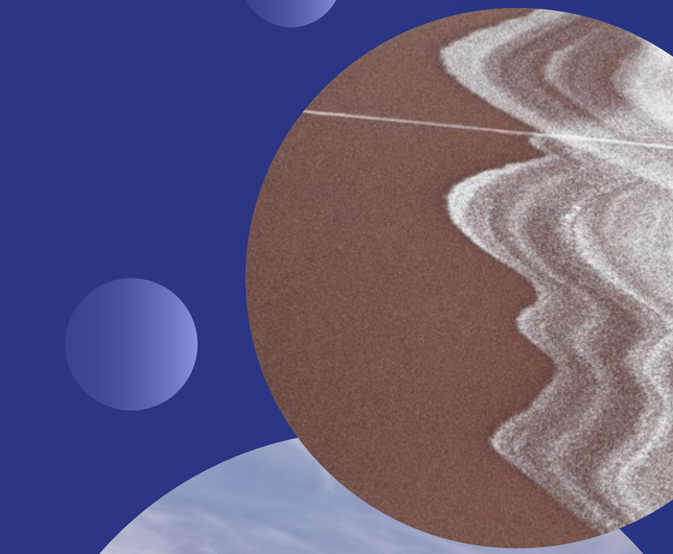
**08** Junto a las Comunidades

**09** Asociaciones, Corporaciones e Instituciones con las cuales nos Relacionamos

**10** Anexos Reporte de Sostenibilidad 2024

**11** Verificación

**12** Índice de Contenidos GRI



# La Compañía



# 01

# La Compañía

CONTENIDO 2-1

## Somos una empresa química ubicada en el norte de Chile con presencia mundial que desarrollamos capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso con participación en industrias estratégicas tales como la salud, nutrición, tecnología y energías limpias. Nuestras 4 líneas de negocio son: Nutrición Vegetal de Especialidad, Yodo y derivados, Químicos Industriales, y Potasio.

En 2024 se cumplió un año desde la reestructuración estratégica de SQM que separó nuestras operaciones en dos divisiones distintas: Litio, por un lado, y Yodo Nutrición Vegetal, por el otro. Esta decisión no sólo respondió a las demandas y dinámicas únicas del mercado del Litio y el Potasio, sino que también reconoció los desafíos específicos que enfrentaba la división de Yodo y Nutrición Vegetal. Este cambio impulsa nuestra posición en el mercado y sienta las bases para una mayor eficiencia operativa y un crecimiento sostenible en el futuro, pues en una sociedad en constante evolución, cada día nos inspira la creencia compartida de que desarrollamos capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso.



# Manifiesto

Desde nuestros inicios, tenemos una historia de esfuerzo y superación para impactar positivamente al mundo. Esto nos ha permitido reinventarnos; perfeccionar nuestros procesos y negocios hasta convertirnos en la empresa que somos hoy.

Transformamos la riqueza de nuestros recursos en soluciones únicas para nuestros clientes, construyendo relaciones de confianza basadas en un firme compromiso con la excelencia.

No recorremos este camino solos, ya que consideramos nuestro entorno. Cuidamos el medioambiente y buscamos crear valor compartido con las comunidades y proveedores en el mundo.

Nuestra gestión responsable, basada en valores sólidos, y la visión a largo plazo del negocio, son la clave de la confianza depositada por nuestros accionistas.

Enfrentamos los desafíos abrazando el cambio con entusiasmo, convicción y compromiso. Nada nos detiene.

El talento y la determinación de nuestros equipos son nuestro motor principal. Promover su desarrollo y propiciar su bienestar es fundamental para nuestro éxito.

En una sociedad en constante evolución, cada día nos inspira la creencia compartida de que desarrollamos capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso.

# Nuestro Propósito

**Desarrollamos capacidades únicas** que transforman recursos en vida y progreso

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

# Nuestros Valores




## Seguridad

- Anteponemos el cuidado de las personas por sobre cualquier resultado.
- Reforzamos que no existe conflicto entre la seguridad y la producción. Un lugar libre de accidentes y enfermedades laborales es un lugar altamente productivo.
- Trabajamos para que nuestras operaciones y oficinas cuenten con instalaciones seguras.
- Trabajamos para alcanzar cero accidentes con lesiones a través de una efectiva administración de los riesgos en todos nuestros procesos y operaciones.
- Promovemos mejorar la cultura de seguridad, avanzando rápida y efectivamente hacia una cultura de seguridad interdependiente, en la cual somos todos responsables del cuidado de las personas.
- Fomentamos ser firmes en la instalación y cumplimiento de normas, prácticas y comportamientos seguros.
- Impulsamos la retroalimentación abierta y permanente para visibilizar oportunidades de mejora en seguridad.

## Sostenibilidad

- Buscamos crear valor económico en el largo plazo colaborando proactivamente con nuestros Stakeholders (partes interesadas).
- Buscamos anticipar riesgos y oportunidades en materia ambiental, social y de gorbernanza.
- Establecemos relaciones horizontales con las comunidades vecinas, desde un interés genuino por sus necesidades, y buscamos junto con ellas su desarrollo.
- Nos importa nuestro entorno y su futuro y usamos responsablemente los recursos naturales. Además, promovemos constantemente la gestión del impacto de nuestras operaciones y acciones.
- Generamos las condiciones necesarias para que nuestros colaboradores desarrollen sus capacidades. Buscamos mantener y atraer talentos según las necesidades del negocio.

## Integridad

- La rectitud y ética deben guiar nuestro trabajo diario.
- Somos consecuentes en nuestro actuar, cumpliendo compromisos con colaboradores, proveedores, clientes, accionistas y otras partes interesadas.
- Promovemos un trato respetuoso, cercano y justo hacia todas las personas.
- Nos mantenemos actualizados en nuestras políticas y procedimientos internos para promover una cultura de integridad en la Compañía.

## Excelencia

- Generamos valor con foco en los resultados y las prioridades del negocio.
- Somos ágiles y flexibles en nuestros procesos y toma de decisiones.
- Vivimos día a día la mejora continua, basada en los principios de M1+.
- Administramos de forma eficiente nuestros recursos y activos para obtener su máximo potencial.

## Desafío

- Tenemos ambición por llegar más lejos. Nos desafiamos a pensar en grande y definir metas exigentes. Nos inquieta la inmovilidad.
- Somos resilientes ante la adversidad; nos esforzamos y empujamos para que las cosas avancen. Nada nos detiene.
- Creemos en el emprendimiento como camino para buscar nuevas formas de hacer las cosas y desarrollar nuevas oportunidades.
- Fomentamos la disrupción y somos proactivos y creativos para proponer soluciones "fuera de la caja".



# Presencia Mundial

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




CONTENIDO 2-6

### Operaciones en Chile



**Región de Tarapacá**

Nueva Victoria

**Región de Antofagasta**

María Elena

Coya Sur

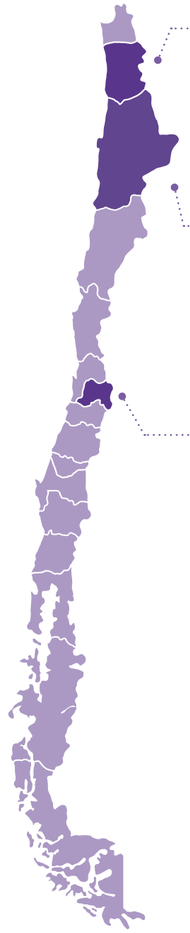
Pedro de Valdivia

Tocopilla

Pampa Blanca

**Realizamos nuestra producción a partir del Caliche, recurso mineral que se encuentra en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, en el norte de Chile.**

### Oficinas en Chile



**Región de Tarapacá**

Iquique

**Región de Antofagasta**

Antofagasta

**Región Metropolitana**

Santiago

SQM Yodo Nutrición Vegetal es un productor y comercializador integrado de nutrientes vegetales de especialidad, yodo y sus derivados, fertilizantes potásicos y químicos industriales. Nuestros productos se basan en el desarrollo de recursos naturales de alta calidad que nos permiten ser líder, apoyado por una red comercial internacional especializada con ventas en más de 100 países. Nuestra estrategia de desarrollo apunta a mantener y profundizar el liderazgo mundial en cada uno de nuestros negocios.

**92,5%**

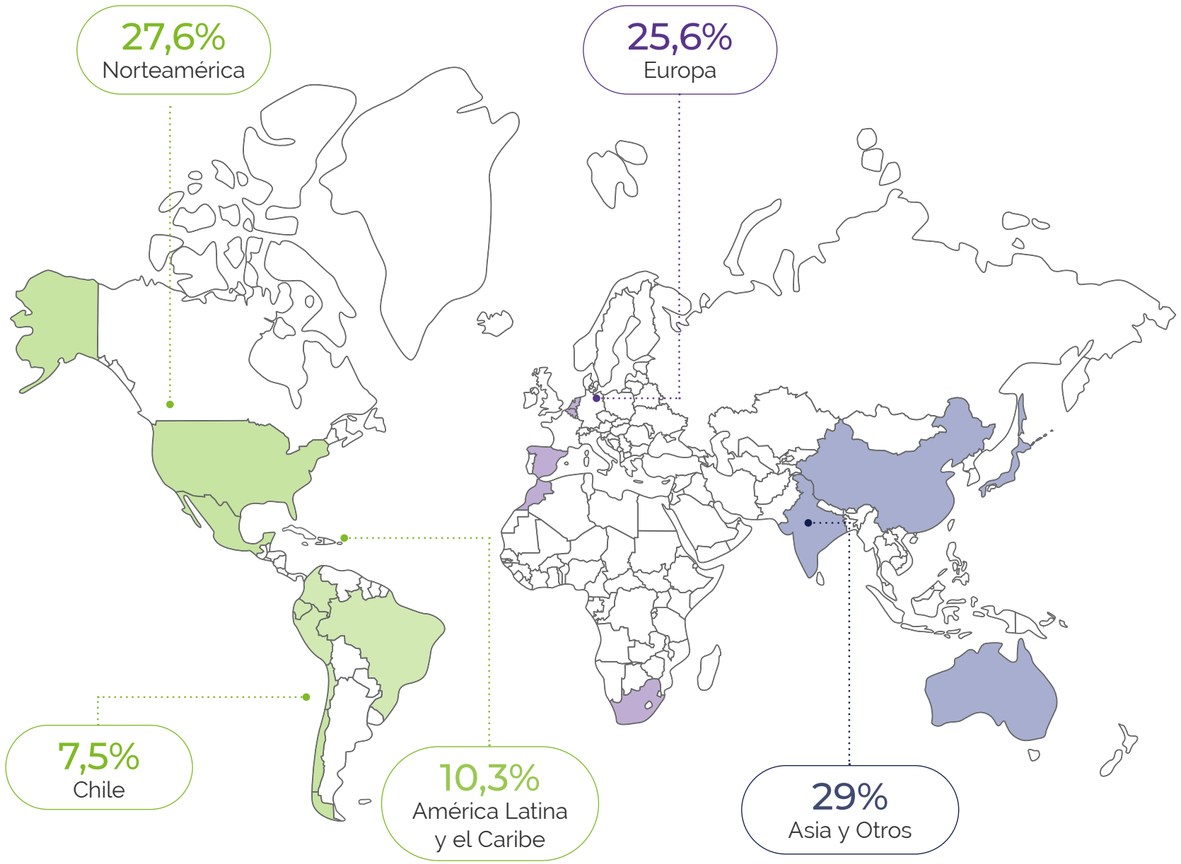
de nuestras ventas se fueron realizadas en el extranjero.

**+100**

de países de destino.

# SQM en el Mundo

CONTENIDO 2-6




Nota 1: los países que se resaltan con color corresponde a aquellos donde contamos con oficinas comerciales.

Nota 2: los porcentajes corresponde a nuestras ventas alrededor del mundo.

### Oficinas Comerciales

- **Atlanta**/ Estados Unidos
- **Guadalajara**/ México
- **Buga**/ Colombia
- **Lima**/ Perú
- **Guayaquil**/ Ecuador
- **Barcelona**/ España
- **Amberes**/ Bélgica
- **Terneuzen**/ Países Bajos
- **Tokio**/ Japón
- **Pekín**/ China*
- **Shangai**/ China
- **Johannesburgo**/ Sudáfrica
- **Sydney**/ Australia
- **Paranaguá**/ Brasil**
- **Casablanca**/ Marruecos**
- **Pune**/ India**
- **Santiago**/ Chile

### Plantas Productivas

- **Jackson – Mississippi**/ Estados Unidos***.
- **Manzanillo**/ México.
- **Topolobampo**/ México.
- **Ensenada**/ México.
- **Veracruz**/ México.
- **Salaverry – Trujill**o/ Perú.
- **Terneuzen**/ Países Bajos.
- **Cadiz**/ España.
- **Catania**/ Italia.
- **Ciudad del Cabo**/ Sudáfrica.
- **San Antonio**/ Chile.

### Joint Venture

- **Ajay North America**/ Estados Unidos/ Atlanta (oficina - planta).
- **Ajay Chile**/ Chile/ Santiago (oficina).
- **Ajay Europe**/ Francia/ Evron (oficina - planta) / Pays de la Loire (planta)
- **Pavoni/ Italia** /Catalina - Ramacca (oficinas y plantas).
- **SQM Vitas Dubai**/ Emiratos Árabes/ Dubai (oficina).
- **Abu Dhabi Fertilizer Industries Co. WLL [ADFERT]**/ Emiratos Árabes/ Abu Dhabi (oficina y planta).

### Bodegas

- **Wilmington – Delaware**/ Estados Unidos.
- **Wilmington Cape Fear - North Carolina**/ Estados Unidos.
- **Atlanta – Georgia**/ Estados Unidos.
- **Cabo Cañaveral - Florida**/ Estados Unidos.
- **Webbers Falls – Oklahoma**/ Estados Unidos.
- **Stockton – California**/ Estados Unidos.
- **San Diego – California**/ Estados Unidos.
- **Guadalajara**/ México.
- **Buga**/ Colombia.
- **Guayaquil**/ Ecuador.
- **Paita**/ Perú.
- **Callao**/ Perú.
- **Pisco**/ Perú.
- **Matarani**/ Perú.
- **Zwijndrecht**/ Bélgica.
- **Farsund**/ Noruega.
- **Quimgra – Castellón**/ España.
- **Ravenna**/ Italia.
- **Mumbai**/ India.
- **Durban – Hullets**/ Sudáfrica.
- **Durban - Gale Street**/ Sudáfrica.
- **Shanghái**/ China.
- **Busan**/ Corea del Sur.
- **Melbourne**/ Australia.

*Actualmente no realiza ventas. Brinda servicios de marketing.

**Sin ventas por el momento.

***Actualmente se encuentra cerrada.

# Estructura de Capital Corporativa

**285.637.808**
Acciones serie A y B

**1.269**
Accionistas serie A y B

## Mayor Precio de las Acciones

60,07 (US$/ Acción)
NYSE SQM

58,78 (US$/ Acción)
SSE SQM-A

60,45 (US$/ Acción)
SSE SQM-B

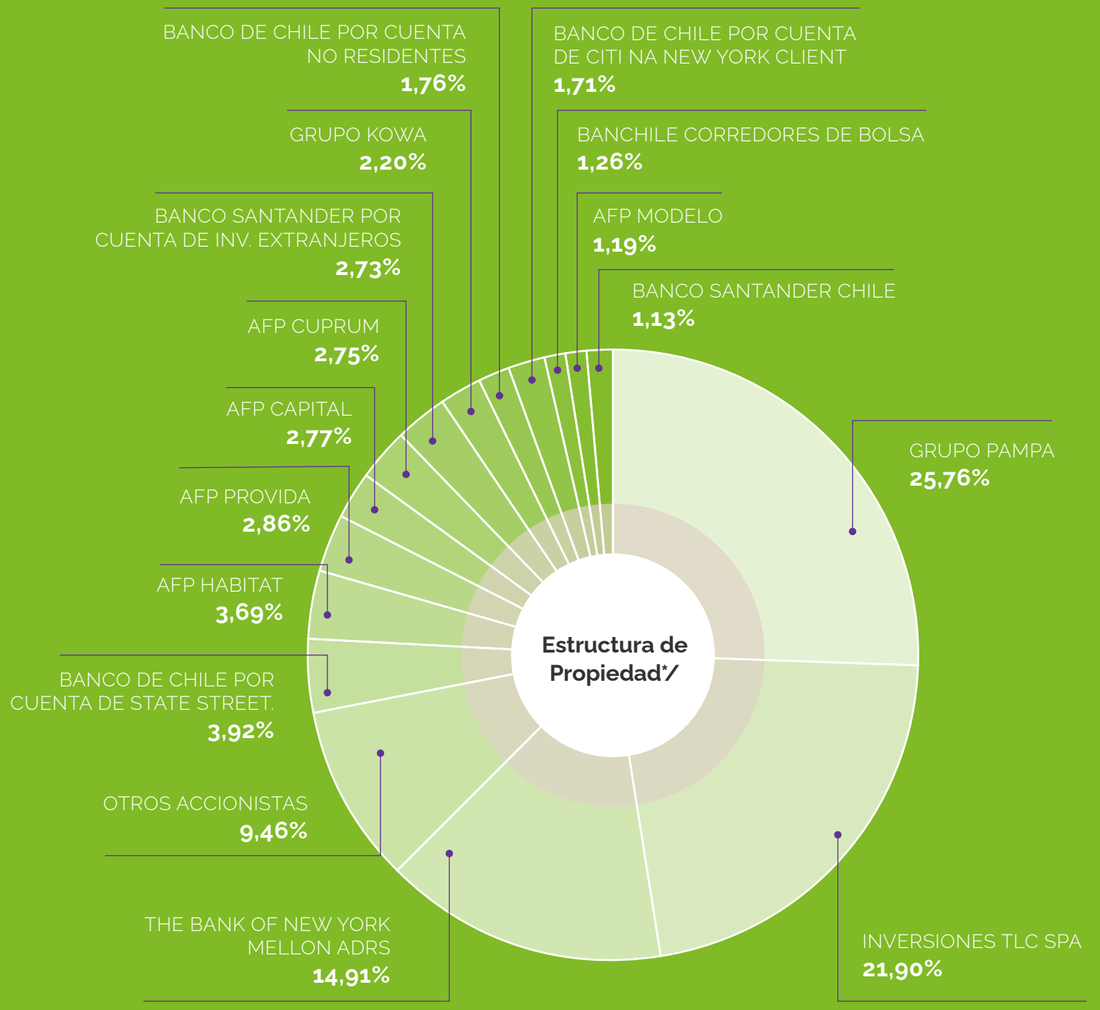
## Clasificación de Riesgo

| | |
|---|---|
| Baa1 Moody's | BBB+ S&P |
| AA Feller Rate (Chile) | AA Fitch Rating (Chile) |

## Dividendos Pagados

US$ 0,21339
Por acción (provisorio)

MMUS$ 10.230
Capitalización bursátil al 31 de diciembre de 2024




*/Registro de accionistas series A y B al 31 de diciembre del 2024.

# Capital Financiero y Operacional Corporativo

**MUS$ 11.495.569**
Total Pasivo y Patrimonio SQM S.A.

MUS$ 2.218.816
Pasivos Corrientes SQM S.A.

MUS$ 4.078.686
Pasivos no Corrientes SQM S.A.

MUS$ 5.198.067
Patrimonio SQM S.A.

**MUS$ 11.495.569**
Total Activos SQM S.A.

MUS$ 5.578.440
Activos Corrientes SQM S.A.

MUS$ 5.917.129
Activos no Corrientes SQM S.A.

MUS$ 2.287.511
Ingresos SQM Yodo Nutrición Vegetal

MUS$ 4.528.761
Ingresos SQM S.A.

MUS$ 1.377.851
Saldo de Caja SQM S.A.

MUS$ 1.514.382
EBITDA SQM S.A.

MUS$ 235.155
Impuestos a las Ganancias Pagados

MUS$ 1.483.571
EBITDA Ajustado SQM S.A.

MUS$ (397.635)
Perdida Neta

| | Nutrición vegetal de especialidad | Yodo y derivados | Potasio | Químicos industriales |
|---|---|---|---|---|
| Ingresos 2024 (%)* | 41,2% | 42,3% | 12,0% | 3,4% |
| Market Share (%) | 41% | 37% | <1% | 32%* |
| Contribución al margen bruto (%)** | 12,6% | 39,4% | 2,6% | 2,3% |
| Volumen de ventas (miles de toneladas) | 982,9 | 14,5 | 695,0 | 52,6 |

*Porcentajes calculados sobre los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal

**Porcentaje relacionado a la contribución del margen bruto de SQM S.A.

# Capital Ambiental

**24.673.675 m³**
Total de agua consumida

**MUS$ 33.065**
Inversión en gasto ambiental

**1.673 t**
Total de residuos generados peligrosos

**5.947 t**
Total de residuos generados no peligrosos

**327.121 m³**
Aguas servidas tratadas y reutilizadas

**538.217 t $CO_2$ e**
Total de emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1, 2 y 3)

**4.145.254 GJ**
Energía consumida

**22,6%**
De energía que proviene de la red eléctrica

# Capital Humano

## Seguridad Laboral

**427**
Tasa de gravedad (empleados propios + contratistas)

**1,93**
Tasa de frecuencia (empleados propios + contratistas)

**2,16**
Tasa total de frecuencia de incidentes registrables (empleados propios + contratistas). Fórmula: (n° de incidentes/horas hombres trabajadas)*1.000.000 de horas

**0,43**
Tasa total de frecuencia de incidentes registrables (empleados propios + contratistas). Fórmula: (n° de incidentes/horas hombres trabajadas)*200.000 horas

## Dotación

**4.216**
Trabajadores propios en Chile y el mundo

**21,4%**
De mujeres de dotación propia

**23**
Personas con discapacidad que trabajan en Chile

**16,67%**
De mujeres ejecutivas en funciones generadoras de ingresos

**45,63%**
De mujeres en cargos relacionados con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

**21,2%**
De mujeres con cargos de liderazgo (Alta gerencia, gerencia y jefaturas)

## Sindicalización y Convenios Colectivos

**77,6%**
De trabajadores propios sindicalizados en Chile

**90,2%**
De trabajadores propios cubiertos por un convenio colectivo en Chile

## Rotación y Movilidad Interna

**16,6%**
Tasa de rotación total

**4,5%**
Tasa de rotación voluntaria

**368**
Trabajadores que realizaron movilidad interna

## Capacitación*

**74.815**
Horas de capacitación

**17,7**
Horas promedio de capacitación por empleado

**MUS$ 1.487**
Inversión en capacitación

*Incluye a SQM Yodo Nutrición Vegetal, Gerencia General y Vicepresidencia de Finanzas.

# Capital Social

US$ 6.356.868

Inversión social directa
(donaciones y aportes no comprometidos en mesas de trabajos por RCA)

0,3%

Representa nuestros aportes sociales con respecto a los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal

US$ 2.692.407

Inversión social con foco en Desarrollo Social

28

Mesas de trabajo y relacionamiento con comunidades en instancias de coordinación multisectorial vigentes

US$ 716.968

Inversión social con foco en Patrimonio Cultural e Histórico

US$ 1.824.548

Inversión social con foco en Educación y Cultura

US$ 529.917

Inversión social con foco en Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades

Nos relacionamos con 219 instituciones, fundaciones y corporaciones nacionales



# 02

# Carta del Presidente del Directorio y Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal



# Carta del Presidente del Directorio

## Visión General del Grupo SQM

CONTENIDO 2-22

> ***El 2024 fue un año de importantes hitos*** *para SQM, marcado por alianzas estratégicas, adquisiciones clave y una reorganización interna que fortaleció nuestra estructura operativa.*

**Gonzalo Guerrero Yamamoto**

Presidente del Directorio

Estimados accionistas, clientes, comunidades, colaboradores y grupos de interés en general, podríamos decir que tuvimos un año de siembra, desafiante, de transformaciones y expansión global para la compañía.

El 2024 fue un año de importantes hitos para SQM, marcado por alianzas estratégicas, adquisiciones clave y una reorganización interna que fortaleció nuestra estructura operativa. A continuación, quisiera destacar algunos de los eventos más relevantes que han impulsado nuestro crecimiento y consolidado nuestro liderazgo en la industria durante este periodo.

En mayo, SQM logró el éxito de su transacción conjunta con Hancock Prospecting para adquirir Azure Minerals, en Australia, cuyo principal activo es el proyecto de litio Andover, actualmente en etapa temprana de exploración, pero cuyo potencial entusiasma las posibilidades de éxito de esta inversión.

Ese mismo mes, SQM firmó un Acuerdo preliminar de Asociación con Codelco para la explotación conjunta del Salar de Atacama durante el periodo 2025-2060. Actualmente estamos a la espera de la materialización del acuerdo definitivo que nos permite consolidar lo avanzado en Chile en nuestra operación de litio y proyectar nuestra presencia en el tiempo. Con esta alianza púbico-privada, aseguramos que Chile mantenga su competitividad en el mercado de litio y garantizamos una producción sostenible a largo plazo, algo sin duda positivo para nuestros accionistas y para Chile.

***También durante el año, se realizó una reorganización corporativa que dio lugar a tres divisiones: SQM Litio Chile, SQM Litio Internacional y SQM Yodo-Nutrición Vegetal, con el objetivo de dar mayor foco y potenciar el desarrollo de cada área de negocio.***

En términos de capacidad productiva, alcanzamos un hito en nuestra Planta Química de Litio, logrando una capacidad de 210 mil toneladas métricas de carbonato de litio equivalente (LCE). Con orgullo podemos decir que en Chile contamos con la planta refinadora de litio más grande del planeta. Así mismo en 2024 marcamos un récord de ventas con casi 205 mil toneladas métricas de LCE comercializadas.

Desde una perspectiva comercial, destacamos la firma de acuerdos de suministro de litio a largo plazo con los fabricantes automotrices Hyundai Motors y Kia Corporation, reforzando el rol de SQM en la transición hacia una movilidad eléctrica sostenible. Asimismo, en noviembre, llevamos a cabo nuestra primera subasta de concentrado de espodumeno realizada por nuestra división internacional de litio, estableciendo un nuevo hito en nuestra estrategia de diversificación y expansión global en este mineral.

En yodo, logramos resultados excepcionales, alcanzando un récord de ventas de 14,5 mil toneladas métricas, impulsado por la creciente demanda en el sector de medios de contraste utilizados en image-

nología médica. Como parte de nuestra estrategia de crecimiento en esta línea de negocio, seguimos avanzando en proyectos para aumentar la producción de yodo. En 2024, continuamos invirtiendo en el proyecto de tubería de agua de mar, ubicado en las comunas de Iquique y Pozo al Monte, en la región de Tarapacá. Además, en línea con nuestra política de buen vecino, esta infraestructura no solo fortalecerá nuestras operaciones, sino que también beneficiará a las comunidades de Caramucho, Chanavayita y Cáñamo, a las cuales aportaremos con un suministro de 260 m³/día de agua potable.

Por el lado de fertilizantes, vimos una recuperación de los mercados que se vieron afectados durante los últimos años, observando ahora una normalización en los precios y tenemos perspectivas positivas para ambos negocios tanto Nutrición Vegetal de especialidad como Potasio.

Por último, respecto a las inversiones, en 2024 destinamos más de US$1.300 millones a la expansión de nuestras operaciones de litio en Chile y el extranjero, tanto a través de crecimiento orgánico como inorgánico, así como al fortalecimiento de nuestras unidades de yodo y nitratos. Para 2025, proyectamos una inversión cercana a US$1.100 millones, con el objetivo de seguir impulsando el crecimiento y la consolidación de nuestras operaciones.

Este fue un año de siembra, donde con una visión clara y estrategia audaz, SQM cerró 2024 como un actor clave en el mercado global de recursos estratégicos, preparando el terreno para un futuro que creemos será prometedor para nuestra compañía.

Reciban un afectuoso saludo,

**Gonzalo Guerrero Yamamoto****

Presidente del Directorio



*Carta publicada en la Memoria Anual del Grupo SQM.

**A partir de junio 2025, Gonzalo Guerrero Yamamoto, asume como Vicepresidente del Directorio de SQM.

# Carta del Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal

CONTENIDO 2-22



> ***El año 2024, estuvo lleno de desafíos que logramos superar,*** *y hoy tenemos una posición de liderazgo en los mercados en que estamos presentes lo cual es motivo de orgullo, pero a la vez significa una gran* ***responsabilidad...***

**Pablo Altimiras C.**

Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal

Este año les presento el Reporte de Sostenibilidad 2024, el cual es el primero que reúne información sobre los negocios del yodo, nutrición vegetal y químicos industriales, de forma separada de las áreas de negocios de litio en Chile e internacional.

La publicación continúa la línea de los reportes de sostenibilidad anteriores de SQM, con la diferencia que se limita a informar sobre las líneas de negocio mencionadas.

Este documento es de gran valor para la compañía ya que nos ha permitido conectar e informar a los grupos de interés, sobre nuestros avances, aspiraciones, preocupaciones y la gestión que hemos realizado durante el ejercicio en ámbito social, ambiental y económico. Somos conscientes que esta publicación es valorada por nuestros stakeholders, y por quienes buscan saber sobre nuestro quehacer. Además, nos ha permitido abrir diálogos en torno a las temáticas que son de interés para las comunidades, estableciendo conversaciones basadas en la confianza que han perdurado en el tiempo.

En 2024, estuvo lleno de desafíos que logramos superar, y hoy tenemos una posición de liderazgo en los mercados en que estamos presentes lo cual es motivo de orgullo, pero a la vez significa una gran responsabilidad, nuestros stakeholders esperan que sigamos siendo líderes y cumpliendo con cada uno de nuestros compromisos sin importar las circunstancias, porque saben que siempre hemos estado a la altura.

Esto nos invita a seguir trabajando inspirados en nuestro propósito "Desarrollamos capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso" y nuestros valores que modelan y guían nuestra forma de actuar: Seguridad, sostenibilidad, integridad, excelencia y desafío. A esto se suma el ser consecuentes con nuestra estrategia de negocios y poder proyectar nuestra compañía en el largo plazo, desafiándonos en nuestros negocios actuales y en la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio donde podamos agregar valor.

El año pasado alcanzamos niveles récord de volúmenes e ingresos en la venta de yodo y pudimos aumentar nuestro volumen de venta de nitratos. Estos resultados se deben a que hemos sido consistentes con nuestra estrategia, y a la buena ejecución del plan de inversiones, la preocupación constante de mantener la excelencia operacional a través de la mejora continua, y últimamente, en la exitosa incorporación de tecnología en las diferentes etapas de nuestros procesos a través del programa de excelencia operacional "M1+".

También quiero destacar que hemos inaugurado una nueva bodega en Houston en Estados Unidos con el fin de fortalecer nuestra presencia en ese mercado. Adicionalmente, avanzamos en nuestra expansión comercial con la apertura de nuevas oficinas en India, Brasil y Perú, reforzando nuestro compromiso con el crecimiento sostenible y la cercanía con nuestros clientes en mercados estratégicos.

Sin embargo, todos estos logros solo son posibles sin descuidar factores fundamentales como la seguridad, que es nuestro primer valor. En 2024 nuestra Tasa de Frecuencia CTP -accidentes con tiempo perdido- fue de 1,93 el que incluye trabajadores propios y contratistas. Este resultado está lejos de nuestra aspiración como compañía, por lo cual estamos trabajando arduamente para mejorar y reforzar la seguridad. Para enfrentar esta situación realizamos, entre otras cosas, jornadas de capacitación en seguridad con énfasis en el Curso de Reforzamiento de Seguridad, logrando capacitar a 2.024 personas, lo que significa 87% de la dotación y un total de 12.144 horas de capacitación.

Estamos definiendo nuestras aspiraciones en materias ESG, como parte de una estrategia de Sostenibilidad que busca anticiparse a los desafíos futuros y responder de manera responsable a las expectativas de nuestros grupos de interés. Reconocemos que una gestión ambiental rigurosa, relaciones transparentes con las comunidades y una gobernanza robusta son fundamentales para asegurar la sostenibilidad y resiliencia de nuestro negocio a largo plazo.

En este contexto, hemos trabajado en la obtención de certificaciones y su cumplimiento más allá de lo simplemente normativo. En el 2024, logramos por cuarta vez la Certificación Giro Limpio, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de $CO_2$ en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva. En nuestra faena Coya Sur, logramos la certificación bajo la norma ISO 14001, iniciando un ciclo de mejora continua hasta su renovación en 2027.

Para las operaciones de Nueva Victoria, concretamos con éxito la auditoría de seguimiento en el área de Mina y Lixiviación, y obtuvimos la certificación bajo la norma ISO 50001 en Planta Yodo, convirtiéndose en la única planta de yodo del mundo que cuenta con esta certificación de eficiencia energética.

Debo destacar al Puerto de Tocopilla, que alcanzó el Nivel 1 en Responsible Care, de la Asociación de Industriales Químicos de Chile A.G., el máximo nivel de este índice, lo que refleja que el compromiso que tenemos como Compañía es permanente.

Adicionalmente en julio de 2024, se llevó a cabo la auditoría de certificación y sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Transición hacia la Economía Circular para las faenas de Coya Sur y el Puerto de Tocopilla, cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios y, así, logrando obtener este sello.

En nuestra empresa existe un esfuerzo permanente en dar oportunidades internas de desarrollo.  En ese sentido quiero destacar que en 2024 alcanzamos el 21,4% de dotación femenina, cifra que da cuenta de un crecimiento sostenido en esta materia. Para esto hemos impulsado proyectos como SQMentors, iniciativa que durante seis meses a través de un proceso de aprendizaje capacitó a 50 estudiantes seleccionadas tras un riguroso proceso que comenzó en universidades del norte, Región Metropolitana y Valparaíso; de ellas, 15 avanzaron a una etapa final donde recibieron mentorías personalizadas por parte de líderes de SQM, para posteriormente integrarse al programa de prácticas y memorias.

Nos ocupa la inclusión de personas con discapacidad, en este contexto establecimos un convenio de pausas activas y entrega de colaciones saludables, que se llevan a cabo cada semana en Santiago y Antofagasta, en colaboración con la Fundación Miradas Compartidas, con la cual mantenemos una estrecha relación desde hace 7 años. Este convenio no solo promueve el bienestar físico de nuestros colaboradores, sino que también refuerza la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo. Además, durante el año implementamos un plan de capacitación donde participaron más de 300 personas entregando a nuestros colaboradores las habilidades y conocimientos necesarios para apoyar y trabajar junto a personas con discapacidad. A esto se suma que certificamos a 12 trabajadores como gestores de inclusión. Al 31 de diciembre, 23 personas con discapacidad son parte de nuestra compañía.

Durante el período, continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con la integridad al monitorear exhaustivamente nuestras operaciones tanto en Chile como en el extranjero, verificando y reforzando el cumplimiento y apego a nuestro Programa de Compliance en todas las áreas de la compañía.

Este monitoreo incluyó la revisión de nuestras relaciones comerciales con proveedores y clientes, así como la contratación de terceros que representan a la empresa ante entidades públicas y privadas. Además, realizamos una exhaustiva evaluación en los procesos de selección de personal, asegurando altos estándares de ética y transparencia en todas nuestras actividades.

***En el ámbito medioambiental a diciembre de 2024, contamos con las autorizaciones ambientales de 48 proyectos, los cuales gestionamos para cumplir con nuestros compromisos ambientales y con la comunidad, en este contexto destaca los avances que tuvimos para el establecimiento de un programa de capacitaciones y monitoreo ambiental, en el marco de la Mesa de Trabajo con la Comunidad Indígena Quechua de Huatacondo; este monitoreo corresponde al programa asociado al Salar de Llamara y que continuará en el 2025.***

Contamos con un robusto programa de proyectos de valor social compartido, el que desarrollamos junto a las comunidades e impulsamos a través de las mesas de trabajo, actualmente somos parte de 28 mesas, las cuales consideramos son las instancias para el diálogo, cada una de éstas poseen su propia dinámica según sea el interés de los participantes, ya que consideramos que son las comunidades quienes deben decidir sobre su desarrollo y la manera de alcanzarlo.

Durante el ejercicio, destinamos una inversión social total de US$8,8 millones, incluyendo aportes acordados en las mesas, donaciones y otros proyectos. A ello se suma una inversión superior a US$2 millones en costos de administración asociados al desarrollo y seguimiento de estas iniciativas, como parte de nuestro compromiso.

Hemos continuado con los proyectos agrícolas que apoyamos los cuales tienen como ejes: el ahorro de agua, traspaso de innovación para la eficiencia energética y optimizan la producción; entre los que destacan iniciativas como, la Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal y, el Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario de Pozo Almonte; y el trabajo con los agricultores de Colonia Agrícolas de Pintados, en la Región de Tarapacá.

Desde 2025, nuestro quehacer comunitario estará guiado por tres pilares estratégicos: desarrollo agrícola y ganadero en el desierto; apoyo a emprendimientos y negocios locales mediante formación y fondos; y recuperación del patrimonio cultural e histórico del norte de Chile. Estos ejes reflejan nuestras capacidades distintivas y el potencial de transformación que compartimos en los lugares que operamos.

Tenemos grandes desafíos por delante, especialmente hoy en un mundo con mucha incertidumbre por los conflictos armados y económicos entre distintos países, sin embargo, sabemos que tenemos un papel protagónico, por la relevancia de nuestros productos, el cual asumimos con mucho optimismo y responsabilidad. Esperamos seguir a la vanguardia en los negocios en los que estamos presentes a nivel mundial y ser un aporte a Chile, desarrollando capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso como señala nuestro propósito, para seguir aportando.

**Pablo Altimiras C.**

Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal



# 03

# Acerca de este Reporte



# Acerca de este Reporte

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

Reportamos bajo los principios de la Global Reporting Initiative (GRI) desde hace 15 años.

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

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

Este reporte considera sólo a SQM Yodo Nutrición Vegetal y a las entidades incluidas en los Estados Financieros consolidados que pertenecen o tienen cierta dependencia de la División. Los indicadores que tienen un alcance acotado son señalados en cada caso junto a la información entregada.

La información cuantitativa presentada en gráficos y tablas ha sido elaborada consistente con la misma metodología abordada en los reportes de años anteriores, de requerir cambios o explicaciones, según su alcance se ha incluido notas explicativas en cada tabla o gráficos presentados.

Durante el período reportado no hubo cambios significativos en la cadena de suministro.

Cabe señalar, que sigue siendo responsabilidad del Directorio de SQM S.A. revisar el Reporte de Sostenibilidad e informarse de la utilidad y aceptación de éste por parte de los grupos de interés relevantes.

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



### Canales de Comunicación de nuestro Reporte

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

**https://sqm-ynv.com/sostenibilidad/reporte-de-sostenibilidad/**

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

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

# Grupos de Interés

CONTENIDO 2-29

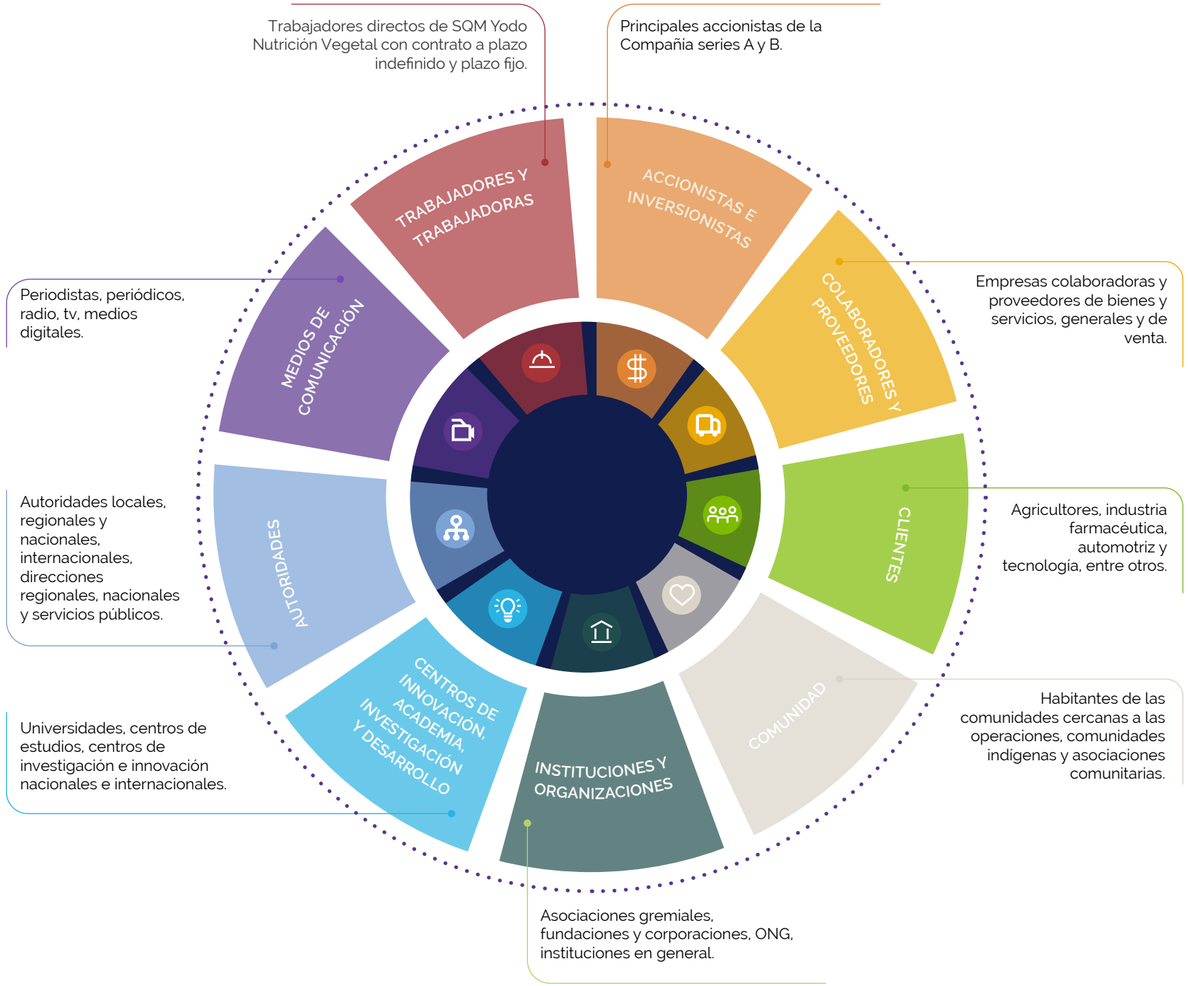
Definimos los grupos de interés en forma interna, según la naturaleza de nuestro negocio y el relacionamiento con ellos se basa en cuatro ámbitos: necesidades, impactos, intereses y expectativas.

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

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

En la Política de Gobierno Corporativo de SQM, se señala que el Directorio recibe una descripción de los grupos de interés relevantes, y coordinará una reunión con los Gerentes de Sostenibilidad y Comunidades, respectivamente, para que expliquen al Directorio la relevancia de dichos grupos y sus expectativas en su esfuerzo por mantener relaciones de largo plazo con ellos.

En el Reporte se identifica los grupos de interés relevantes, así como la razón por la que dichos grupos se identifican como tales, y a su vez es uno de los mecanismos de alta importancia para dar cuenta de nuestro desempeño a ellos.



## Intereses y Formas de Relacionamiento y Comunicación

### Trabajadores y Trabajadoras

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Accionistas e Inversionistas

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Colaboradores y Proveedores

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Clientes

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

## Intereses y Formas de Relacionamiento y Comunicación

### Comunidad

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Instituciones y Organizaciones

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Centros de Innovación, Academia, Investigación y Desarrollo

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Autoridades

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

### Medios de Comunicación

**Intereses**

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

**Formas de Relacionamiento y Comunicación**

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

# Doble Materialidad

CONTENIDO 3-1

## Metodología

Nuestra visión de sostenibilidad está integrada en nuestra estrategia corporativa y en la toma de decisiones. Desde ahí, hemos fortalecido nuestro proceso de materialidad, incorporando el principio de doble materialidad, alineándonos con los estándares internacionales y regulaciones emergentes, particularmente con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés) de la Unión Europea.

Este marco establece que las empresas deben evaluar su desempeño en sostenibilidad desde dos perspectivas complementarias:

**Materialidad de Impacto**

Analiza cómo nuestras actividades afectan a nuestro entorno, es decir, a las comunidades, clientes, proveedores y colaboradores, incluyendo impactos tanto positivos como negativos en el corto, mediano y largo plazo.

**Materialidad Financiera**

Evalúa los riesgos y oportunidades derivados de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que pueden influir en la rentabilidad y sostenibilidad del negocio.



La doble materialidad reconoce que las actividades de una empresa no solo generan impactos ambientales y sociales en su entorno, sino que también los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) pueden representar riesgos y oportunidades para el desempeño financiero del negocio. Así, este enfoque permite evaluar de manera integral cómo la empresa influye en su entorno y, a su vez, cómo estos factores externos pueden incidir en su sostenibilidad económica.

Este es el primer análisis de doble materialidad de SQM Yodo Nutrición Vegetal, el cual se pretende actualizar cada 2 años. Adicionalmente, el presente análisis fue sometido a verificación externa, garantizando la rigurosidad metodológica y la alineación con estándares internacionales de aseguramiento de información en sostenibilidad.

**El proceso de doble materialidad incluyó:**

Revisión de **4.216 documentos internos.**

Análisis de **3 años de menciones en prensa.**

Análisis de **80 menciones en redes sociales** sobre SQM.

Benchmark de **10 empresas** de las industrias del yodo, agricultura y fertilizantes.

Análisis de **10 estudios de tendencias.**

Revisión de **6 estándares y guías** de sostenibilidad.

Análisis de **7 reportes de sostenibilidad** de la industria minera, química y agrícola.

Además, realizamos un proceso de consulta tanto interna como externa para asegurar una visión amplia e inclusiva:

Encuestas a más de **690 personas.**

**31 entrevistas con** grupos de interés externos.

**1 reunión de trabajo** con el equipo de análisis de riesgos.

**24 entrevistas con** ejecutivos internos.

**3 mesas** técnicas.

En el caso de las mesas técnicas, estas sesiones fueron desarrolladas por equipos internos de la Compañía con el objetivo de definir los temas estratégicos más relevantes para SQM Yodo Nutrición Vegetal. En estas mesas se analizaron los resultados de las consultas previas y se afinaron los temas materiales priorizados.

Dada la diversidad de fuentes revisadas y la diferente naturaleza de cada una, se aplicó el Análisis Jerárquico Multivariable (AHP) de Saaty (2004) para ponderar los temas materiales de manera estructurada y objetiva.



## Resultados del Proceso

**14**
Temas materiales

**54**
Impactos, riesgos y oportunidades

**03**
Temas de gobernanza

**74**
Impactos, riesgos y oportunidades

**06**
Temas ambientales

**117**
Impactos, riesgos y oportunidades

**05**
Temas sociales

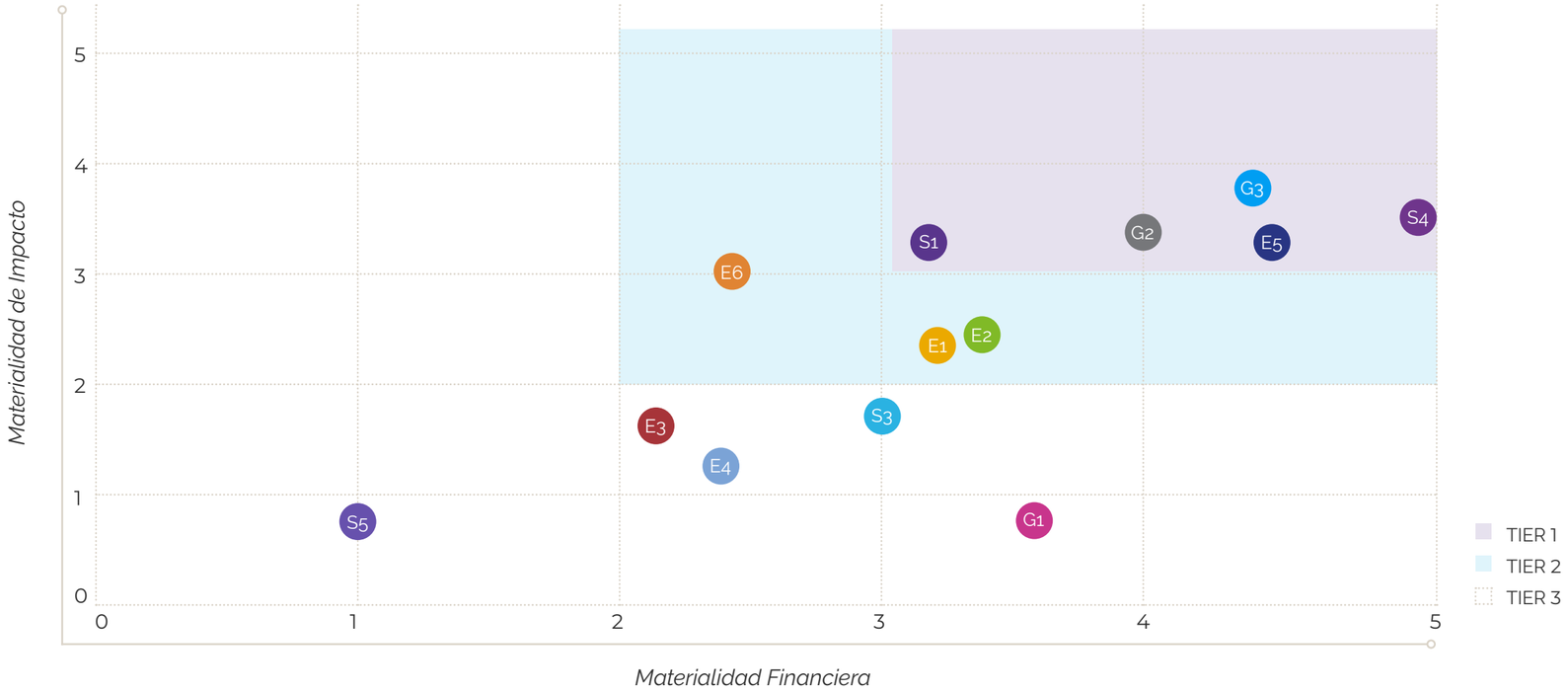
# Temas Materiales

CONTENIDO 3-2

## Temas materiales por dimensión

| Ambientales | Sociales | Gobernanza |
|---|---|---|
| E1 Clima y energía | S1 Capital humano | G1 Ciberseguridad |
| E2 Biodiversidad y arqueología | S2 Impacto local | G2 Innovación y tecnología |
| E3 Residuos | S3 Abastecimiento responsable | G3 Integridad |
| E4 Otras emisiones | S4 Seguridad y salud | |
| E5 Agua | S5 Cierre y rehabilitación de faena | |
| E6 Productos ambientalmente responsables | | |

**Matriz de Doble Materialidad**




Estos temas reflejan los principales desafíos y oportunidades que enfrenta SQM Yodo Nutrición Vegetal, permitiéndonos orientar nuestras estrategias de sostenibilidad en línea con las expectativas de nuestros grupos de interés y las tendencias regulatorias emergentes.

Los resultados de este ejercicio fueron validados por la Alta Administración de la Compañía. El detalle de los principales impactos, riesgos y oportunidades por tema material se encuentran en los anexos de este reporte.

# Hitos 2024

## Ámbito Personas

- Durante el 2024 y luego de cuatro meses en los que se realizaron diferentes talleres de trabajo y levantamiento participativo en Chile y en el mundo, en SQM Yodo Nutrición Vegetal presentamos nuestro Propósito **"Desarrollamos capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso",** que busca visibilizar el por qué existimos y alinear a la organización en torno a un objetivo común junto con conectar más profundamente con colaboradores, clientes y la comunidad en general.
- Desarrollamos con gran éxito el programa SQMentors, iniciativa que durante seis meses a través de un proceso de aprendizaje capacitó a 50 estudiantes seleccionadas tras un riguroso proceso que comenzó en universidades de todo el país. De ellas, 15 avanzaron a una etapa final donde recibieron mentorías personalizadas por parte de líderes de la Compañía, para posteriormente ser parte del programa de prácticas y memorias de SQM.
- Durante el 2024, se generaron 177 reconocimientos VIVO a personas que tienen como localidad de trabajo el extranjero, iniciando así la implementación del programa de reconocimiento en nuestras oficinas comerciales.
- El Comité Paritario de SIT (Puerto Tocopilla) recibió la Certificación nivel N°1, reconocimiento que realiza la Asociación Chilena de Seguridad a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad por el cumplimiento y buenas prácticas en la gestión relacionada al cumplimiento del DS 54.
- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, perteneciente a SQM Yodo Nutrición Vegetal en Santiago se sometió a un proceso de certificación por parte de la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, obteniendo el 100% de cumplimiento.
- Participamos activamente en Exponor 2024 en: ruedas de negocios, promoción de la innovación, apoyo a iniciativas de emprendimiento con empresas locales, además tuvimos un rol protagónico con nuestra área de abastecimiento y servicios, y el acercamiento de estudiantes, comunidades y mujeres a la exposición con visitas guiadas a las operaciones y charlas sobre nuestros programas.

## Ámbito Social

- SQM Yodo Nutrición Vegetal junto a Fracción inauguran en Huara la primera sucursal farmacéutica, hito que representa una gran oportunidad para mejorar el acceso a medicamentos de cientos de familias del territorio.
- Por medio del "Activa Digital" más de 25 emprendimientos de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta cuentan con sus e-commerce, portales digitales dotados con opción de carrito de compra, pasarela de pago y envío a Chile y el mundo.
- El programa AntofaEduca, impulsado por la Fundación Entrepreneur y apoyado por SQM junto a la Gobernación Regional, cumple su primer año de intensa labor educativa en 20 establecimientos públicos de la Región de Antofagasta, logrando avances significativos en la innovación pedagógica y en el fortalecimiento del liderazgo escolar.
- Más de 60 familias recibieron compostera para promover el reciclaje en Tocopilla en el marco del proyecto "Pilotaje Compostera Domiciliaria".
- Realización de la primera "Feria de Seguridad Vial" en María Elena, iniciativa que buscó promover y fomentar una cultura vial en los niños y jóvenes de la comuna pampina.
- Lanzamiento del programa de Apoyo Integral para cuidadores de personas con discapacidad en Pozo Almonte, que busca fortalecer el autocuidado, el cuidado de otros y el desarrollo de emprendimientos, promoviendo así la co-responsabilidad.
- Presentamos el libro "El Hombre que más sabía de caliche en el mundo", una biografía de Edgar Stanley Freed, la cual rescata la memoria de un gran talento que destacó por sus extensas investigaciones como las pozas de evaporación solar, desarrollo que hasta hoy es parte fundamental en los procesos productivos de la Compañía.

## Ámbito Ambiental

- SQM en la categoría mandantes, que por cuarto año consecutivo recibió el premio RAEV -Riesgo de Accidente por Exceso de Velocidad-, que reconocen a empresas de diferentes sectores y sus vehículos que aceptan el desafío de revisar su desempeño en riesgo de accidentes por exceso de velocidad.
- En el 2024, logramos por cuarta vez la Certificación Giro Limpio, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de $CO_2$ en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva.
- Coya Sur logra certificación ISO 14001:2015 válida hasta 2027.
- Nueva Victoria logra la certificación para Mina & Lixiviación y Planta Yodo en ISO 50001:2018.
- Puerto Tocopilla, alcanza el Nivel 1 en Responsible Care.
- En julio de 2024, se llevó a cabo la auditoría de certificación y sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL) para las faenas de Coya Sur y Puerto Tocopilla, cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios.
- Se inauguró el Centro de Rescate de Aves Marinas, infraestructura de 75 metros cuadrados que se dedicará a la conservación e investigación de la avifauna local y que está ubicada al interior del Terminal Marítimo Patache.
- En 2024 iniciamos nuestro Plan Piloto de Compostaje en el edificio corporativo, el que tiene como objetivo disminuir aún más los residuos enviados a relleno sanitario, esta vez, realizando la separación de desechos orgánicos compostables.

## Ámbito Económico

- Cerramos el año 2024 con un crecimiento de volumen de dos dígitos en casi todas nuestras líneas de negocio al comparar el año completo 2024 con 2023. En el negocio de yodo, registramos volúmenes de ventas sin precedentes, los más altos en la historia de la Compañía.
- Se firmó un Acuerdo de Intenciones (HOA por su sigla en inglés de Heads of Agreement) con la empresa surcoreana SK Enmove (parte del Grupo SK) para asegurar suministro estable de yodo, materia prima clave para los refrigerantes automotrices de próxima generación.
- En 2024 y tras un proceso de implementación previa, el área de SQM Industrial que corresponde a Yodo Nutrición Vegetal obtuvo su certificación válida hasta 2027 en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) de la ISO 27001:2013.
- Se firmaron tres convenios marco de cooperación con universidades de Estados Unidos para desarrollar proyectos de investigación en áreas específicas de la producción de yodo y nitratos.
- Como SQM Yodo Nutrición Vegetal nos unimos al Industry Liaison Program del Massachusetts Institute of Technology (MIT) de Estados Unidos, para explorar áreas de cooperación y facilitar el acceso al ecosistema de startups de MIT.
- Continuamos nuestra colaboración con el Clúster Minero de Antofagasta aportando al desarrollo económico para la investigación e innovación, además de potenciar el conocimiento, las actividades académicas y el desarrollo de proyectos científicos y tecnológicos de interés común. Este año se presentaron los proyectos ya impulsados por el Cluster en la región, gracias a esta iniciativa.

# Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos



# 04

# Responsabilidad del Negocio, Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

## Nos proponemos construir un modelo de negocio que integre la innovación, la investigación y el desarrollo de productos, con el firme propósito de contribuir al progreso sostenible de la humanidad y brindar soluciones responsables a los retos globales.

Entendemos que un negocio verdaderamente responsable es aquel que incorpora la sostenibilidad como un principio central, orientando nuestras decisiones y acciones hacia el bienestar de nuestros grupos de interés y del entorno en el que operamos.

Somos conscientes de que se trata de una aspiración ambiciosa, pero también creemos que las grandes transformaciones sociales comienzan con desafíos significativos y una visión clara del impacto que queremos generar.

El punto de partida fue asumir un compromiso como organización, reflejado en una política corporativa que hoy guía nuestras decisiones empresariales y define cómo nos relacionamos con nuestro entorno y con las personas que forman parte de él.



# Nuestra Estrategia de Negocios

## Nuestro Enfoque

Nuestra estrategia de negocio responsable incorpora la sostenibilidad como un eje transversal en su diseño y operación. Tras un proceso riguroso de análisis y evaluación, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión sostenible, el cual se ve reflejado en nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

A partir de esta decisión, definimos ejes estratégicos que dan vida a nuestro propósito institucional. El desarrollo de nuestro negocio se estructura alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrando sus metas y principios en la planificación y ejecución de nuestras acciones.

Nos esforzamos por reducir nuestra huella ecológica a lo largo de toda la cadena de valor —desde nuestros proveedores hasta nuestras propias operaciones— promoviendo prácticas de consumo responsable. Hemos establecido aspiraciones concretas orientadas a la descarbonización, la protección de la biodiversidad y la disminución del impacto ambiental.

La responsabilidad forma parte esencial de nuestra cultura organizacional. Esto implica no solo el cuidado del entorno, sino también el respeto por los intereses y derechos de nuestros colaboradores, clientes, inversionistas y comunidades con las que nos relacionamos.

La constante evolución de nuestro entorno nos ha desafiado a innovar de manera continua. Cada desafío se convierte en una oportunidad para fortalecer nuestra gestión interna, adaptándonos con agilidad y generando mejoras que consolidan nuestro modelo de negocio.

Nuestros productos, reconocidos por su innovación y calidad, nos permiten contribuir de manera concreta a la solución de desafíos globales, al tiempo que garantizan nuestra sostenibilidad financiera. La ética y la seguridad son pilares que guían tanto nuestra estrategia empresarial como nuestras relaciones laborales y con los distintos grupos de interés.

Contamos con estrictos mecanismos de control que nos permiten mitigar riesgos éticos, económicos, sociales y ambientales. Aplicamos tecnologías de producción seguras e innovadoras, lo que nos permite mantener altos estándares ambientales y una gestión de calidad rigurosa, fundamentales para nuestro quehacer.

Creemos firmemente que las personas son el motor de nuestra organización. Por ello, trabajamos para atraer, desarrollar y motivar al talento, asegurando así un crecimiento sólido y sostenible.

Nos mantenemos atentos a las tendencias emergentes y a los desafíos que plantea un mundo en constante cambio. A través de la técnica de escenarios, anticipamos y comprendemos las transformaciones del entorno, integrando variables de relevancia estratégica en nuestra planificación.

Además, participamos activamente en espacios de diálogo e iniciativas colaborativas dentro de nuestra industria, donde compartimos aprendizajes y buenas prácticas, evaluando los temas que afectan de manera global a la humanidad.

Este enfoque nos permite no solo mitigar riesgos, sino también identificar y aprovechar nuevas oportunidades que fortalecen nuestra propuesta de valor.



# ODS y Metas de la Estrategia de Negocios

CONTENIDOS 2-23/ 2-24



# Integración a la Estrategia de Negocio

**En el Centro**




**(12) Producción y consumo responsable y (13) Acción por el clima:** Trabajamos por una producción y consumo responsable, desarrollamos productos para aportar al progreso de la sociedad y lo hacemos bajo desafiantes desafíos de reducción de nuestra huella ecológica.

**Outcome**




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

**(3) Salud y bienestar:** Aportamos al desarrollo de soluciones innovadoras para mejorar el acceso y la calidad en la salud y con esto avanzar hacia un bienestar de todas las personas.

**(7) Energía asequible y no contaminante:** Entendemos la oportunidad que tenemos para aportar con soluciones claves para la generación y almacenamiento de ERNC, con soluciones asequibles y eficaces. Además, aportamos a la producción de alimentos proporcionando soluciones para el uso eficiente del suelo y recursos hídricos.

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

**Articuladores y Facilitadores**




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

**(5) Igualdad de género:** Para SQM Yodo Nutrición Vegetal, la inclusión, diversidad y equidad son relevantes para la generación de valor de manera sostenible y un desarrollo integral. Trabajamos con variados programas para el desarrollo y empoderamiento de la mujer dentro y fuera de la empresa.

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

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

**(17) Alianzas para lograr los objetivos:** Nuestro negocio no lo podríamos desarrollar sin el acompañamiento y fortalecimiento que logramos a través de nuestras alianzas. Una vinculación activa con el medio nos ayuda a comprender las necesidades y desafíos de nuestros clientes e impulsar soluciones efectivas.

Además, es el medio por el cual cumplimos nuestro rol de aporte en los ámbitos:

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

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

## En el Centro

| ODS | Algunas Metas de ODS que Apoyamos | Algunas de nuestras acciones/ avances |
|---|---|---|
|  | **Meta 12.2**<br>De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.<br><br>**Meta 12.4**<br>De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.<br><br>**Meta 12.5**<br>De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.<br><br>**Meta 13.2**<br>Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.<br><br>**Meta 13.3**<br>Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana. | • Certificación de Conducta Responsable.<br>• Certificación de la Asociación Internacional de Fertilizantes.<br>• Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones.<br>• Sistema de Gestión de Residuos a nivel corporativo.<br>• Planes de reciclaje en operaciones y oficinas.<br>• Plan de Descontaminación Atmosférica en comunidades y faenas productivas.<br>• Medición de Huella de carbono (GEI) y verificación por terceros independientes.<br>• Establecimiento de aspiraciones de reducción de gases de efecto invernadero.<br>• Certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo los criterios de la Norma ISO 14001:2015.<br>• Certificación del Sistema de Revisión Ambiental Portuaria (PERS) de Ecoports para Puerto Tocopilla. |

## Outcome

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

## Articuladores o facilitadores

| ODS | Algunas Metas de ODS que Apoyamos | Algunas de nuestras acciones/ avances |
|---|---|---|
|  | **Meta 5.1**<br>Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.<br><br>**Meta 5.5**<br>Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.<br><br>**Meta 9.2**<br>Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.<br><br>**Meta 9.4**<br>De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.<br><br>**Meta 16.5**<br>Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.<br><br>**Meta 16.b**<br>Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.<br><br>**Meta 17.16**<br>Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.<br><br>**Meta 17.17**<br>Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas. | • 21% de la dotación propia es femenina.<br>• Contratación de proveedores locales.<br>• Desarrollo y cumplimiento del Código de Conducta para Socios Comerciales y la Política de Abastecimiento Responsable para proveedores de SQM.<br>• Participación en el Programa Más Proveedores de Tarapacá.<br>• Uso de radiación solar para procesos de evaporación en operaciones<br>• Implementación y cumplimiento del Programa de Ética y Compliance.<br>• Implementación y cumplimiento del Modelo de Prevención del Delito.<br>• Elaboración y cumplimiento de la Política Corporativa de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.<br>• Cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión.<br>• Desarrollo de Prácticas Laborales Inclusivas.<br>• Desarrollo del Programa de Aprendices.<br>• Desarrollo del Programa de Movilidad Interna.<br>• Alianzas con: Pacto Global, Acción Empresas, entre otras.<br>• Establecimiento de mesas de trabajo con comunidades.<br>• Desarrollo e implementación de programas de valor social compartido con comunidades. |

# Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos

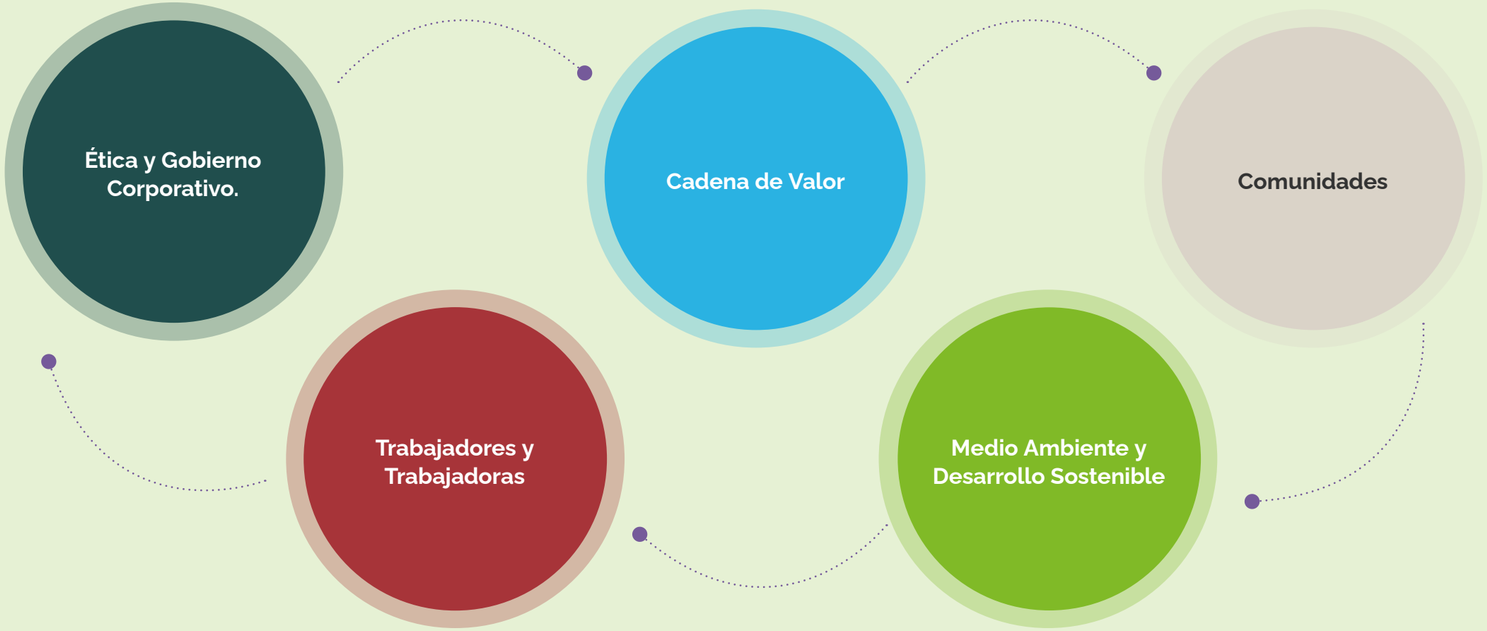
CONTENIDOS 2-23/ 2-24/ 2-25/ 3-3

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

**La Política Corporativa de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos se encuentra disponible**

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

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



# Aspiraciones de Sostenibilidad SQM Yodo Nutrición Vegetal

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

Nuestra visión de sostenibilidad está integrada en nuestra estrategia corporativa y en la toma de decisiones de SQM Yodo Nutrición Vegetal. Por esta razón, nuestras aspiraciones de sostenibilidad están alineadas con la estrategia del negocio, en la que hemos priorizado nuestros temas materiales ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) conforme al proceso que se describe abajo.

La priorización de estos temas se realizó mediante un proceso de doble materialidad. Esta metodología considera que las actividades de una empresa no solo pueden generar impactos en su entorno, sino que también los factores ASG pueden representar riesgos y oportunidades para el desempeño financiero del negocio.

El proceso de doble materialidad se desarrolló en tres fases: levantamiento de información, priorización de temas o área, y validación. En la fase de levantamiento de información, se llevó a cabo un análisis exhaustivo que incluyó la revisión de documentación interna y externa, un benchmarking con empresas del sector, así como estándares y tendencias del mercado. Además, se consultó a nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, y se realizó una revisión de estos temas con tres mesas técnicas expertas divididas en ambiental, social y gobernanza. Este levantamiento de información permitió priorizar las áreas ASG y validarlas con la plana ejecutiva, resultando en la identificación de los principales temas materiales de la compañía.

Como resultado de este análisis, nuestras aspiraciones de sostenibilidad se centran en las siguientes áreas:

**Seguridad - Agua - Descarbonización - Impacto Local - Innovación - Integridad**

## Seguridad




**Aspiramos a lograr anualmente un desempeño operacional sin accidentes graves e incapacitantes[1] ni fatalidades**, con foco en un liderazgo preventivo y la disciplina operacional.

Para lograrlo, contamos con una estrategia de seguridad estructurada en cuatro pilares fundamentales. El primero corresponde a un **liderazgo sólido,** con una línea base clara que instala al liderazgo transversal como motor del cambio cultural, a través de comportamientos visibles, coherentes y exigentes. El segundo pilar se basa en una **estructura organizacional robusta,** con roles definidos, gobernanza activa y procesos alineados a los más altos estándares. En tercer lugar, incorporamos **innovación y tecnología aplicada,** integrando soluciones digitales que habilitan una gestión más precisa del riesgo, mejor trazabilidad y decisiones más ágiles, todo alineado con una cultura de excelencia en seguridad. Finalmente, impulsamos una **cultura de seguridad interdependiente,** donde cada persona asume un rol activo en la protección mutua, promoviendo la responsabilidad compartida como fundamento para una operación segura y sostenible.

[1] Entendemos como accidentes graves e incapacitantes aquellos que provoquen como efecto un grado de incapacidad mayor o igual a 15%, entendiendo por tal aquella que provoque una disminución permanente de la capacidad funcional de la persona.

## Agua




**Hoy nuestras operaciones utilizan un 100% de agua continental. Aspiramos a que al 2035 esta cifra disminuya a menos del 60%,** incorporando fuentes de agua no continental y reduciendo así nuestra dependencia de recursos hídricos terrestres.

En esta línea, **el proyecto Tente en el Aire (TEA),** ubicado en nuestra faena Nueva Victoria, será clave para avanzar hacia ese objetivo. **Permitirá incorporar agua de mar en el proceso productivo** y contempla, como parte de nuestros compromisos ambientales adquiridos, la entrega diaria de 260 $m^3$ de agua dulce a las caletas de Chanavayita, Caramucho y Cáñamo. Con una inversión de US$ 350 millones, el proyecto TEA generará más de 2.700 puestos de trabajo durante su construcción y alrededor de 700 puestos permanentes una vez en operación, incluyendo a empresas contratistas. Su entrada en operación está estimada para 2026.

## Descarbonización

En SQM Yodo Nutrición Vegetal asumimos con responsabilidad los impactos de nuestra actividad y trabajamos con visión de largo plazo. Actualmente nos encontramos en proceso de desarrollo de nuestro plan de descarbonización, el que considera la evaluación de tecnologías bajas en emisiones para el transporte, calderas y equipos mineros, así como oportunidades de eficiencia energética. Cada alternativa se analiza considerando su madurez tecnológica, factibilidad técnica y económica.

**Nuestra aspiración es reducir en 30% la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 al año 2035, con base en 2023[2].** Esta estimación considera la proyección del factor de emisión de la red eléctrica según información pública del Ministerio de Energía.

Reconocemos que este objetivo puede ajustarse en función de nuevas evidencias o avances tecnológicos, por lo que lo entendemos como una aspiración en constante revisión, orientada a soluciones concretas, realistas y ambientalmente responsables.

Continuaremos evaluando nuevas tecnologías e iniciativas que nos permitan seguir avanzando, porque entendemos que los esfuerzos de descarbonización solo son sostenibles cuando son ambiental, social y económicamente viables. Estamos comprometidos con un proceso riguroso de análisis que nos permita incorporar soluciones con sentido para el negocio, que aseguren el cumplimiento de nuestros objetivos productivos y que, a la vez, generen valor para nuestros grupos de interés.

[2] Para el cálculo de la intensidad se consideran las emisiones organizacionales de alcance 1 y 2, y el total de producto terminado producido en el periodo de interés.

### Cambio de Metodología Alcance 2

En SQM hemos utilizado históricamente el enfoque market-based para medir nuestras emisiones de Alcance 2. Sin embargo, con el objetivo de fortalecer nuestro plan de descarbonización y aumentar la integridad ambiental de nuestras aspiraciones, adoptaremos el enfoque location-based como base para definir nuestra nueva aspiración de reducción de emisiones. Este cambio nos permitirá alinearnos con la evolución de la matriz energética chilena y los compromisos climáticos del país. Según las proyecciones de generación por tipo de energía de la Planificación Energética de Largo Plazo del Ministerio de Energía y la información de la Comisión Nacional de Energía, se proyecta una disminución acelerada en el factor de emisión de la red eléctrica nacional.

Seguiremos reportando ambos enfoques —market-based y location-based— para asegurar la comparabilidad y transparencia, pero será el enfoque location-based el que guiará nuestra aspiración y plan de descarbonización, por su coherencia con el contexto energético del país.

El enfoque market-based, si bien útil para decisiones contractuales, nos parece que no garantiza una reducción efectiva de emisiones, ya que no representa cambios físicos en la red ni incentivas mejoras operacionales. En cambio, el enfoque location-based considera el factor de emisión promedio del sistema eléctrico nacional, permitiendo que nuestras reducciones dependan de mejoras en eficiencia y de la descarbonización estructural del sistema eléctrico. Esta decisión refuerza nuestro compromiso con una descarbonización tangible y alineada con los estándares internacionales.



## Impacto Local




### Proveedores locales

**Aspiramos a que al 2030, al menos un 30% de nuestros proveedores correspondan a empresas locales,** promoviendo el desarrollo de capacidades en los territorios donde operamos y fortaleciendo nuestras redes de valor con una mirada sostenible y de largo plazo.

Entendemos que fortalecer a nuestros proveedores locales es clave para promover el desarrollo económico de las comunidades y regiones donde operamos. Por ello, a partir del segundo semestre de 2025, daremos inicio a la implementación de un programa integral de desarrollo de proveedores locales, con un plan piloto en las comunas de Pozo Almonte, Tocopilla y María Elena. En esta etapa inicial, aspiramos a incorporar al menos 60 empresas que serán acompañadas a través de un proceso de formación técnica, asesorías personalizadas, apoyo para el cumplimiento de estándares, simplificación de requisitos de ingreso y apertura de oportunidades comerciales concretas.

Estamos en proceso de establecer distintas instancias de atención y acompañamiento permanente, con distintos puntos de contacto físicos y digitales, donde los proveedores podrán recibir orientación, acceder a información relevante y dar seguimiento a sus procesos. De esta forma, nos proponemos no solo ampliar la base de proveedores locales, sino también construir relaciones cercanas, transparentes y justas, promoviendo su sostenibilidad en el tiempo y su integración efectiva a nuestra cadena de valor.

### Empleo local

En SQM Yodo Nutrición Vegetal trabajamos activamente para incorporar talento de las regiones donde operamos. Hemos impulsado diversas iniciativas para fortalecer el empleo local: participación en ferias laborales, colaboración con OMIL, talleres de apresto laboral y alianzas con instituciones educativas del norte de Chile.

Durante 2024, más de 500 personas de 10 comunas participaron en nuestros programas de Formación y Aprendices, con un 73% de participación femenina. Estas instancias entregan herramientas clave para enfrentar los desafíos de la minería 4.0 y mejorar la inserción laboral en nuestra industria. También destacamos el programa SQMentors, que conecta a profesionales de SQM con estudiantes de carreras STEM. Este acompañamiento fortalece el talento local y promueve un desarrollo más equitativo en los territorios. A través de estas acciones, buscamos generar oportunidades reales y sostenibles para las personas que viven en nuestras zonas de operación en el norte de Chile.

### Comunidades

En SQM Yodo Nutrición Vegetal creemos que construir relaciones duraderas con las comunidades requiere diálogo directo, confianza y colaboración. Por eso, contamos con y participamos de 28 mesas de trabajo activas en los territorios donde operamos. Estas instancias reúnen a representantes de sindicatos, asociaciones y organizaciones sociales para definir, ejecutar y dar seguimiento a iniciativas sociales y territoriales.

Durante 2024, destinamos una inversión social total de US$8,8 millones, incluyendo aportes acordados en las mesas, donaciones y otros proyectos. A ello se suma una inversión superior a US$2 millones en costos de administración asociados al desarrollo y seguimiento de estas iniciativas, como parte de nuestro compromiso con la creación de valor compartido.

Desde 2025, nuestro quehacer comunitario estará guiado por tres pilares estratégicos: desarrollo agrícola y ganadero en el desierto; apoyo a emprendimientos y negocios locales mediante formación y fondos; y recuperación del patrimonio cultural e histórico del norte de Chile. Estos ejes reflejan nuestras capacidades distintivas y el potencial de transformación que compartimos con nuestras vecinas y vecinos.



## Innovación

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, la innovación es un pilar fundamental para mantener nuestra competitividad global y capacidad de adaptación. Desarrollamos e impulsamos soluciones tecnológicas que fortalecen nuestra cadena de valor, desde la extracción del caliche hasta la oferta comercial de yodo y soluciones especializadas para la nutrición vegetal en la agricultura.

Promovemos la innovación desde diferentes Gerencias y Vicepresidencias que se enfocan en desafíos donde maximizan su generación de valor. Dependiendo de los desafíos se utilizan metodologías de fishing y hunting según aplique.

La Vicepresidencia de Investigación e Innovación se enfoca en optimizar el uso de recursos, disminuir emisiones y valorizar subproductos bajo un enfoque de economía circular. La Gerencia I+D Comercial desarrolla soluciones sostenibles para la agricultura, enfocadas en eficiencia hídrica y nutricional, tolerancia al estrés vegetal y nuevos productos ecológicos. La Gerencia de Desarrollo y Nuevos Negocios se enfoca en desafíos operacionales y conecta con empresas tecnológicas globales para probar soluciones mediante pilotos colaborativos con las Vicepresidencias Operacionales.

Finalmente, la Gerencia de TI y Digitalización lidera nuestra transformación digital, aplicando metodología Lean, analítica avanzada e inteligencia artificial para mejorar la toma de decisiones, resolver problemas complejos y aumentar la eficiencia operacional.

Estas líneas de trabajo posicionan la innovación como una palanca estratégica para nuestra sostenibilidad, productividad y liderazgo en el sector.

## Integridad

El Programa de Ética y Compliance (el "Programa") de SQM Yodo Nutrición Vegetal constituye un pilar esencial de su cultura corporativa, orientado a promover una conducta íntegra, responsable y conforme a la normativa vigente. Sustentado en un Código de Ética que rige sin excepción para todos los trabajadores e incluso *stakeholders*, el Programa establece directrices claras para actuar con transparencia y rectitud en cualquier contexto laboral. Este modelo busca no solo proteger a la organización frente a riesgos, sino también consolidar una cultura de integridad compartida por todos los trabajadores de la División.

La ejecución del Programa está a cargo de la Gerencia de Ética y Compliance, responsable de orientar a los trabajadores ante situaciones complejas, y de gestionar un Canal de Denuncias seguro, confidencial, y que no tolera represalias. Como parte de su estrategia preventiva, el Programa establece un plan de formación obligatorio, con cursos diferenciados según los riesgos y funciones de cada trabajador, y que aborda tanto temas de anticorrupción como otras materias relevantes para el cumplimiento normativo.

El cumplimiento del Programa es obligatorio y su inobservancia puede derivar en sanciones internas y legales. A través de políticas específicas —como las de conflicto de interés, interacción con funcionarios públicos, cortesías comerciales y libre competencia, entre otras— se establece una estructura normativa clara para relacionarse éticamente con clientes, proveedores, comunidades y autoridades. Se mantiene una política de cero tolerancia frente a actos de corrupción, promoviendo una gestión ética y responsable.

# Derechos Humanos

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

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

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

Nuestro compromiso integra los Principios de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

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



# Programa de Ética y Compliance

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

## Compromiso de SQM Yodo Nutrición Vegetal con la Integridad y el Cumplimiento Normativo

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, la integridad no es solo un principio, sino un eje central de nuestra cultura organizacional, en la que estamos comprometidos con hacer lo correcto. Este compromiso se traduce en el cumplimiento riguroso de las leyes, normas y reglamentos en todos los países donde desarrollamos nuestras actividades y negocios. Nuestro actuar está guiado por los más altos estándares de ética e integridad, y rechazamos de manera firme y categórica cualquier forma de corrupción.

**Este valor fundamental está plasmado en nuestro Código de Ética y se refuerza a través de políticas y procedimientos diseñados para garantizar que nuestras operaciones se alineen con las expectativas de nuestros accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, entidades gubernamentales, grupos de interés y la sociedad en general.**

Para estructurar y ejecutar este compromiso, hemos implementado un Programa de Ética y Compliance que abarca todos los niveles de la organización, incluidos los directores, quienes reciben reportes trimestrales sobre los avances y resultados del programa junto a capacitaciones al ingresar a la Compañía y una vez al año.

Este enfoque integral está diseñado con una perspectiva internacional, acorde con la diversidad y alcance global de nuestras operaciones.

El programa se centra en la identificación, evaluación, actualización y gestión de los riesgos asociados a nuestras actividades. Esto incluye un marco normativo robusto que regula el comportamiento esperado de todos los colaboradores, directores y terceros con quienes interactuamos. A través de políticas y procedimientos específicos, como la Política contra el Soborno y la Corrupción, la Política de Libre Competencia y otros lineamientos relacionados con donaciones, aportes, cortesías comerciales, relacionamiento con funcionarios públicos, por mencionar algunos, aseguramos que nuestras operaciones cumplan con las exigencias legales y éticas.

Además, realizamos procesos de debida diligencia para evaluar y gestionar nuevas relaciones comerciales, fusiones o negocios conjuntos, garantizando que nuestros socios externos compartan nuestros valores y estándares éticos.



**Un Enfoque en la Formación y Monitoreo**

La capacitación es un pilar esencial de nuestro Programa. Diseñamos actividades formativas que abarcan a toda la organización, incluyendo a los directores, y las adaptamos según los niveles de riesgo específicos de cada función. Este enfoque permite a cada colaborador comprender y aplicar los estándares normativos relevantes para su rol. A nivel de dirección, se fomenta un liderazgo activo en temas de ética y cumplimiento, respaldado por reportes periódicos sobre el progreso del programa.

En tal sentido, se realizan capacitaciones vía e-learning tanto para la totalidad de la Compañía en temas generales de anticorrupción, ética e integridad, como para ciertos roles expuestos a riesgos particulares por la naturaleza de sus funciones, tales como cursos de libre competencia, ciberseguridad y propiedad intelectual, entre otros.

En paralelo, implementamos un sistema de monitoreo continuo que evalúa y supervisa las actividades y procesos de mayor exposición a riesgos de cumplimiento. Esto incluye la ejecución de un Plan de Monitoreo diseñado para abarcar las operaciones tanto en Chile como en el extranjero, asegurando una gestión efectiva y proactiva de los riesgos reputacionales, legales y financieros.

**Compromiso con un Impacto Global**

Nuestro Programa de Ética y Compliance refleja el compromiso de SQM Yodo Nutrición Vegetal con la transparencia, la prevención de riesgos y la promoción de una cultura ética a nivel global. Esto no solo fortalece nuestra reputación como empresa responsable, sino que también garantiza que nuestras operaciones contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades con las que operamos.

A través de este enfoque, la Compañía consolida su posición como una organización que actúa con integridad en todas sus decisiones, reafirmando su compromiso con la ética y el cumplimiento en todos los lugares donde está presente.

Durante el año 2024, continuamos fortaleciendo nuestro compromiso con la integridad al monitorear exhaustivamente nuestras operaciones tanto en Chile como en el extranjero, verificando el cumplimiento y apego a nuestro Programa de Compliance en todas las áreas de la Compañía.

Este monitoreo incluyó la revisión de nuestras relaciones comerciales con proveedores y clientes, así como la contratación de terceros que representan a la empresa ante entidades públicas y privadas. Además, realizamos una exhaustiva evaluación en los procesos de selección de personal y en la interacción con funcionarios públicos, asegurando altos estándares de ética y transparencia en todas nuestras actividades.

Cabe destacar que contamos con un área de auditoría interna, independiente de la administración, que sigue actuando como tercera línea de defensa, garantizando la objetividad y efectividad de nuestros controles.

**Ingreso de trabajadores a SQM**

Todos los nuevos colaboradores participan en una inducción corporativa que les permite comprender a profundidad nuestro Código de Ética, Políticas, Procedimientos y el uso del Canal de Denuncias. Este proceso asegura su integración cultural y fomenta una conducta alineada con los valores organizacionales desde el inicio.

Incluimos cláusulas explícitas en los contratos de trabajo para garantizar que cada colaborador entienda y acepte los lineamientos de nuestro Programa de Ética y Compliance. Esto refuerza nuestro compromiso institucional con la transparencia y la conducta responsable.

El Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad no solo establece estándares de cumplimiento, sino que también detalla las responsabilidades individuales y colectivas para prevenir la comisión de delitos e infracciones a nuestras políticas y procedimientos. Además, desarrollamos capacitaciones regulares y monitoreos específicos para garantizar su correcta aplicación.

### Directores

**100%**

de los Directores conocen y ponen en práctica nuestras Políticas y Procedimientos, siendo capacitados en la materia en forma periódica.

- A través del Comité de Directores, el Directorio de SQM S.A. es constantemente informado sobre los avances y actividades relacionadas con el Programa de Cumplimiento de la Compañía. Esta reportabilidad se realiza a través de sesiones trimestrales en que expone el Compliance Officer de SQM S.A.
- Todos los Directores de la sociedad han sido capacitados en materias de ética, reputación y cultura de riesgos; gobierno corporativo y mejores prácticas; y en gestión de riesgos, siendo, de hecho, un requisito de ingreso al Directorio la asistencia a estas capacitaciones que luego se refuerzan anualmente.

### Relaciones con terceros

**2.095**

terceros fueron procesados y analizados para iniciar o retomar relaciones comerciales.

- Las relaciones con terceros pasan por un proceso de debida diligencia, en donde analizamos posibles hallazgos que determinan el nivel de riesgo de dicho tercero para así adoptar informadamente la determinación de iniciar o no la relación.
- Las Terceras Partes Intermediarias o TPIs, deben pasar por un proceso de debida diligencia, ser aprobados por las instancias pertinentes dentro de la Compañía y son capacitados en el Programa de Compliance corporativo, además de incorporar clausulas relativas al mismo en sus respectivos contratos, en el entendido que tendrán interacción con funcionarios públicos en representación de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

### Mes de la Integridad

En el mes de octubre, como Compañía, celebramos el Mes de la Integridad, instancia en la cual se hizo un llamado activo a todos los colaboradores de la Compañía, por parte de la Gerencia de Ética y Compliance, a participar de diversas actividades informativas y educacionales del señalado valor. En este contexto, se lanzó el Código de Ética de SQM Yodo Nutrición Vegetal y una nueva biblioteca en que se encuentran disponibles las políticas y procedimientos vigentes de SQM en diversos idiomas.

El objeto de las actividades desplegadas tanto en Santiago como en nuestras operaciones en el norte y en las oficinas comerciales- radicó en transmitir el mensaje de que, en la toma de decisiones, se debe siempre actuar con rectitud, apegados a la normativa vigente y, en caso de desconocimiento, consultar al área de Compliance. Asimismo, en cada lugar se hizo extensivo un mensaje relativo a nuestra lucha contra la corrupción y se invitó a los colaboradores a participar de las capacitaciones y distintas actividades encabezadas por el equipo de Ética y Compliance.



# Conflicto de Interés

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

La Política de Conflicto de Interés es ampliamente difundida y comunicada dentro de la Compañía. A través de ésta, se insta a todos los colaboradores a declarar cualquier tipo de conflicto de interés cuando ingresan a la Compañía, a través de un formulario, cada vez que surja un nuevo conflicto futuro y, a lo menos, una vez al año.

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

Toda esta actividad es reportada al Comité de Directores, en relación a su ejecución y cumplimiento.

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

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

# Nuestro Código de Ética y Mecanismos de Denuncias

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

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

Nuestros Códigos están respaldados por políticas, procedimientos, protocolos y controles financieros relacionados que, en conjunto, forman parte importante de nuestro Programa de Ética y Compliance. El Programa está basado en una cultura corporativa de integridad y de apego a las buenas prácticas tanto de la industria nacional como internacional.

El contenido completo de este Código de Ética de la División se encuentra disponible en la página web de SQM Yodo Nutrición Vegetal: **https://sqm-ynv.com/wp-content/uploads/2025/02/Codigo-de-Etica-SQM-Yodo-Nutricion-Vegetal.pdf**

Actuar de manera ética comienza con el compromiso básico de cada uno de quienes conforman SQM Yodo Nutrición Vegetal con la ley y los valores de la Compañía que deben guiar nuestro actuar, siendo estos: Excelencia, Integridad, Seguridad, Sostenibilidad y Desafío.

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

El Código de Ética de la Compañía se encuentra en español, inglés, flamenco y chino mandarín, y sus temáticas y alcances son abordados en las capacitaciones que realiza la Gerencia de Ética y Compliance de manera regular.

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

**Los canales formales para efectuar una denuncia son:**

**Sitio Web**

denuncias.sqm.com

**Vía Correo Electrónico**

A la Gerencia de Ética y Compliance a la casilla **ComplianceNY@sqm.com.**

Además de fomentar que los trabajadores accedan al Canal de Denuncias corporativo, también está la posibilidad de que consulten directamente a la Gerencia de Ética y Compliance sobre distintas materias relacionadas con el Programa, para lo cual deben enviar un correo a ComplianceNY@sqm.com

Todos los reportes de inquietudes son gestionados de manera confidencial y reservada.

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

Cualquier persona que utilice nuestros canales de buena fe, estará protegida contra actos de represalia. Las represalias pueden ocurrir de muchas formas, incluyendo acoso, intimidación, degradación o la asignación de tareas indeseadas como resultado de hacer un reporte. Las represalias contra los trabajadores que informan son, en sí mismas, una violación a los Códigos y del contrato de trabajo de quien ejerce la represalia. Todas son investigadas y, si se comprueban, sancionadas de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Durante el 2024 se recibieron 108 denuncias, el 54,6% se resolvió dentro del mismo año y el resto continuó su proceso de investigación y cierre durante el primer semestre del 2025.

El 100% de las denuncias fueron analizadas y gestionadas. Asimismo, de aquellas que fueron declaradas como admisibles y fueron investigadas, un 5,6% fueron casos sustanciados y tuvieron medidas disciplinarias.

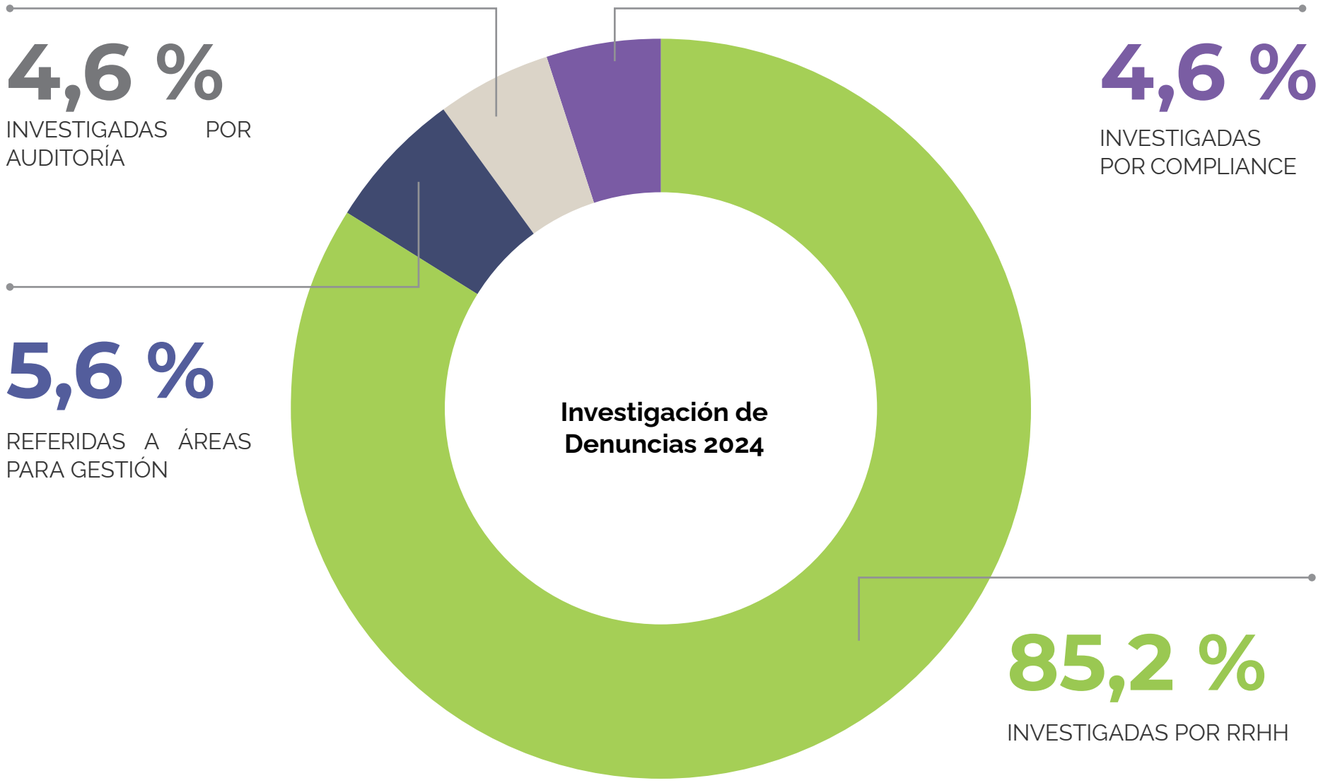
Las medidas disciplinarias, son aquellas que recoge el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y van desde una re-instrucción, hasta el término del contrato laboral, sin perjuicio de la posibilidad de la determinación de otras medidas en base a los casos sustanciados tales como modificación de políticas, coaching, entre otros. Además, las autoridades locales o públicas pueden imponer sanciones como multas y encarcelamiento, en aquellos casos que involucran delitos sancionados por la legislación aplicable.

Las denuncias recibidas se clasificaron en: conflicto de intereses, violación a Políticas de SQM, discriminación o acoso, conducta inapropiada, fraude o robo, anticorrupción, y otros. Es importante mencionar que, la clasificación de las denuncias es seleccionada por el denunciante al momento de ingresarla al sistema, según las alternativas disponibles y puede variar a criterio del investigador acorde a los hechos contenidos en la Denuncia.

Cabe destacar que, durante 2024, más precisamente en agosto, entró en vigencia la denominada Ley Karin N°21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo; con lo que denuncias en estas materias han sido derivadas a la Dirección del Trabajo para su investigación, propiciándose asimismo, una modificación en los procedimientos investigativos internos de SQM Yodo Nutrición Vegetal a efectos de adecuarlos tanto a la nueva normativa como a estándares internacionales.

**Cantidad de Denuncias Recibidas al Ethicpoint SQM Yodo Nutrición Vegetal**

| | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % |
| Denuncias Resueltas | 69 | 70,4% | 59 | 54,6% |
| Denuncias no Resueltas | 29 | 29,6% | 49 | 45,4% |
| **Denuncias Totales** | **98** | **100,0%** | **108** | **100,0%** |



## Durante el año 2024, no se recibieron denuncias por anticorrupción.

**100%**
de las denuncias fueron analizadas

**102**
denuncias sin medidas disciplinarias

**6**
denuncias ameritaron medidas disciplinarias

| Tipos de Denuncias | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % |
| Conflicto de Intereses | 5 | 4,2% | 4 | 3,7% |
| Violaciones a Políticas de SQM | 3 | 2,5% | 7 | 6,5% |
| Discriminación o Acoso | 32 | 27,1% | 37 | 34,3% |
| Conducta Inapropiada | 31 | 26,3% | 1 | 0,9% |
| Fraude o Robo | 4 | 3,4% | 5 | 4,6% |
| Corrupción | 3 | 2,5% | 0 | 0,0% |
| Otros | 20 | 16,9% | 54 | 50,0% |
| **Total** | **98** | **83,1%** | **108** | **100,0%** |

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






# Prevención de Todas las Formas de Acoso

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 406-1

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

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

01 **Desarrollo de un procedimiento** de investigación estandarizado y confidencial.

02 **Desarrollo de planes y programas** de concientización y educación dentro de la Compañía para prevenir y erradicar cualquier acto o cultura de hostigamiento o acoso.

03 **Existencia y operación de canal de denuncias** anónimo, confidencial y sin represalias, disponible para todos los trabajadores, administrado por una empresa independiente especialista en este tema.

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

Cabe mencionar, que durante el 2024 se recibieron 37 reportes al Canal de Denuncias por casos de discriminación y/o acoso, un 16% más de denuncias recibidas que el período anterior. Ninguna de las denuncias correspondió a casos por discriminación, entendido este como: el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, entre otros.

**Denuncias por Acoso 2024**

| Tipo de Denuncia | Sexo Denunciante | Misma Organización | Dirección del Trabajo |
|---|---|---|---|
| Acoso Laboral | Hombre | 0 | 0 |
| | Mujer | 5 | 0 |
| | Anónima | 0 | 0 |
| Acoso Sexual | Hombre | 14 | 0 |
| | Mujer | 18 | 0 |
| | Anónima | 0 | 0 |
| **Denuncias Totales** | | **37** | **0** |

Cabe mencionar que no se recibieron denuncias por Violencia en el Trabajo en el 2024.

# Gestión de Riesgos

CONTENIDOS 2-23/ 2-24

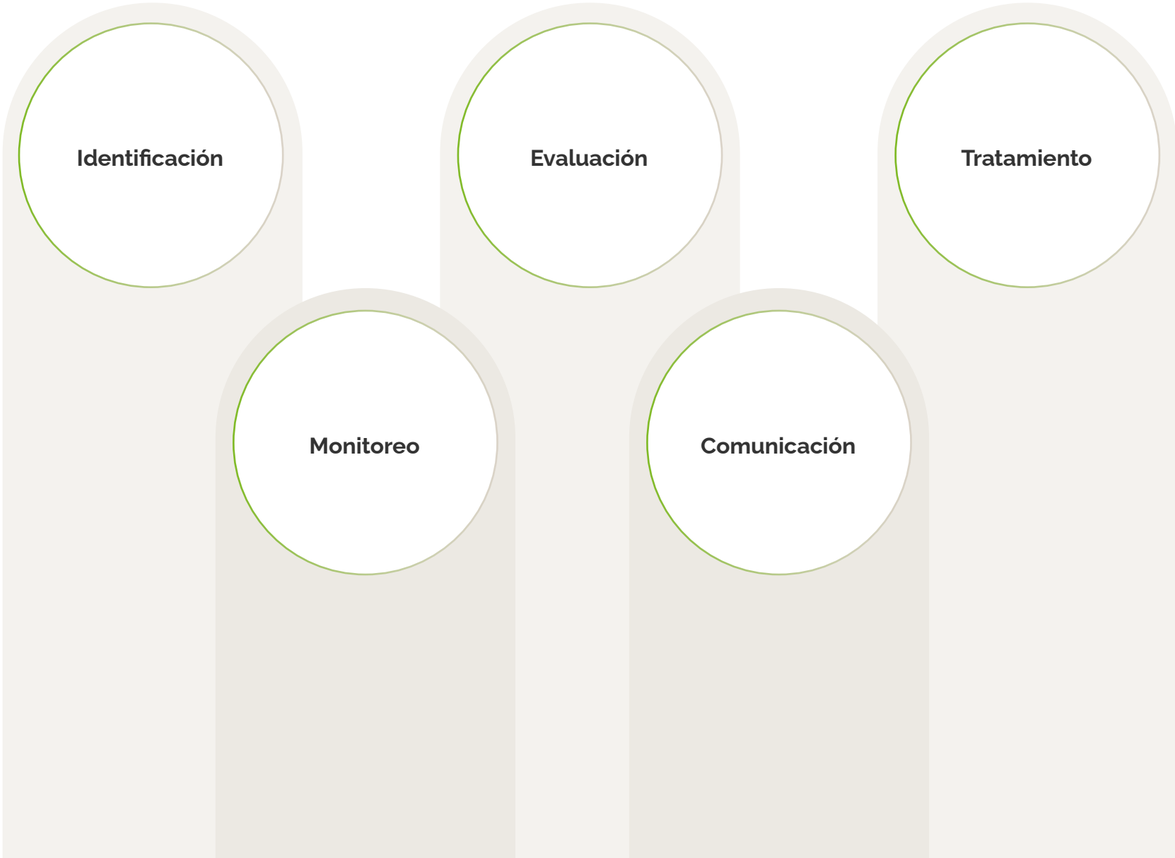
Contamos con un área de gestión de riesgos que es responsable de promover la cultura de riesgos de la Compañía, administrar el Modelo de Gestión de Riesgos del Negocio y prestar apoyo metodológico a las diferentes áreas que participan en el proceso. Las principales responsabilidades son:

- **Evaluar y monitorear las actividades desarrolladas por las áreas de negocio:** identificación, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los riesgos del negocio y sus controles asociados.
- **Facilitar capacitaciones** de gestión de riesgos.
- **Velar por la aplicación eficiente de la metodología de gestión de riesgos,** adhiriéndose a las políticas, normas, manuales y procedimientos de la organización.
- **Prestar apoyo metodológico a las diferentes áreas** que participan en la gestión de riesgos, respecto de la aplicación de la política y del procedimiento de gestión de riesgos.
- **Monitorear** que los responsables implementen adecuadamente los planes de acción.
- **Reportar periódicamente** al Comité de Directores.

## Modelo de Gestión de Riesgos

Sobre la base de la Política Corporativa en la materia, el Modelo de Gestión de Riesgos de SQM Yodo Nutrición Vegetal consiste en una metodología que establece un proceso bajo los principios y directrices de la norma ISO 31.000 y COSO ERM (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), los que determinan un conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar de una forma razonable el logro de sus objetivos.

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




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

Para la adecuada gestión de cada riesgo se define el o los dueños del riesgo. Además de la evaluación de los riesgos, el área identifica cuáles son las actividades de control que tiene implementadas. Esto permite que el área de gestión de riesgos, junto con el dueño del control, puedan identificar los controles específicos para cada riesgo.

Una vez levantados y evaluados los riesgos y controles, el área de negocio o dueño de riesgo define el tratamiento más adecuado para cada riesgo. En caso de que la estrategia sea "Reducir el Riesgo", el área de negocio define los planes de acción correspondientes, a los cuales el área de gestión de riesgos realiza un monitoreo continuo.

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

# Ciberseguridad

CONTENIDO 3-3

En SQM Yodo Nutrición Vegetal contamos con la **Gerencia de Tecnología y Digitalización** que se encarga de la gobernanza de la ciberseguridad, supervisando la estrategia implementada en el tema.

Durante el 2024, el **Comité de Directores**, se informó sobre los aspectos de la estrategia de ciberseguridad a través el Comité de Riesgos, el cual sesiona de manera trimestral. Se espera que, durante el 2025, se establezca un Director encargado de supervisar la estrategia de ciberseguridad.

La infraestructura de TI y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, fueron auditados por una empresa externa.

La infraestructura de TI que soporta el proceso de Tesorería cuenta con la Certificación ISO 27001.

## Política de Seguridad de la Información

Contamos con una Política General de Seguridad de la Información, que tiene como propósito abordar la seguridad que incluyen prácticas, tanto para las tecnologías actuales, así como a las emergentes y el diseño de la transformación digital, de forma tal de proporcionar confidencialidad, integridad y disponibilidad.

Los marcos y estándares que SQM Yodo Nutrición Vegetal aplica para la seguridad de la información son:

- ISO 27001/2/4 Sistema de Seguridad de la información.
- NIST Ciberseguridad.
- COBIT 2019 Prácticas de Seguridad.
- CIS Controles Seguridad Internet.

En la Política, como Principios Básicos, se adopta para la Seguridad de Información, la norma ISO 27001/2:

01 **Alineación estratégica** de la seguridad de la información con la estrategia comercial para apoyar los objetivos organizacionales.

02 **Gestión eficaz de riesgos** mediante la ejecución de medidas apropiadas para gestionar y mitigar riesgos y reducir los posibles impactos en los recursos de información a un nivel aceptable.

03 **Entrega de valor** al optimizar las inversiones en seguridad de la información en apoyo de los objetivos de la organización.

04 **Gestión de recursos** mediante el uso de conocimientos e infraestructura de seguridad de la información de manera eficiente y efectiva.

05 **Medición del desempeño** midiendo, monitoreando y reportando métricas de gobernanza de seguridad de la información para asegurar el logro de los objetivos organizacionales.



**Objetivos de la Política**

- **Asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y normativas aplicables**, así como todos aquellos requisitos que la organización considere oportunos llevar a cabo para mantener un Sistema de Gobierno y Gestión de Seguridad de la Información, que le permita conseguir una mejora continua de su actuación.
- **Cumplir con las necesidades y expectativas de las partes interesadas** involucradas dentro del alcance del SGGSI, preservando la Disponibilidad, Integridad y Confidencialidad de los datos/información.
- **Demostrar liderazgo por parte de la dirección** asegurando que la Política de Seguridad de la Información, y los objetivos de seguridad se establecen y son compatibles con la dirección estratégica de la organización.
- **Asignar las funciones y responsabilidades necesarias** en el ámbito de la seguridad de la información y proporcionar el soporte necesario.
- **Implementar normas, procesos, procedimientos y medidas de seguridad** eficaces y eficientes.
- **Establecer y revisar periódicamente el nivel de seguridad** (apetito del riesgo) basándose en análisis de riesgos.
- **Formar, concienciar y motivar al personal** sobre la importancia de cumplir los requisitos del SGGSI.
- **Tener en cuenta la seguridad de la información** en proveedores y subcontratistas.
- **Entender y tratar los riesgos operacionales y estratégicos en seguridad de la información** para que permanezcan en niveles aceptables para la organización.
- **Los detalles de la metodología adoptada para la evaluación del riesgo** y su tratamiento se encuentran descritos en la política de Riesgos de SQM.
- **La protección de la confidencialidad de la información** relacionada con los clientes y con los planes de desarrollo.
- **El aseguramiento de la integridad de la información** financiera.
- **Los servicios Web de acceso público y las redes internas cumplen con las especificaciones de seguridad** requeridas.
- **Entender y dar cobertura a las necesidades** de todas las partes interesadas

En caso de algún incumplimiento, la Política General de Seguridad de Información hace referencia a las diferentes medidas disciplinarias, sin embargo, estas no forman parte de las evaluaciones de desempeño de los trabajadores.

Cabe mencionar que, actualmente, la Política se encuentra en proceso de actualización.

## Concientización en Ciberseguridad

Anualmente se lleva a cabo un plan de concientización para los trabajadores y trabajadoras de la Compañía, el cual implica comunicaciones a través del correo corporativo, radio SQM e intranet, ejercicios de Ethical Phishing y Hacking, y actividades en el mes de la ciberseguridad, donde se visitan las faenas y se llevan a cabo charlas, sobre aspectos relevantes de seguridad de la información y ciberseguridad.

Por otra parte, en el caso que un trabajador detecte algún comportamiento extraño, el usuario tiene disponible un catálogo exclusivo en Servicenow, plataforma interna para reportar incidentes de ciberseguridad. Adicionalmente, se despliega un botón de reporte de phishing en los correos electrónicos de los usuarios, para informar este tipo de amenazas. Por último, se cuenta con un buzón de correo donde los trabajadores pueden contactar directamente indicando problemas o consultando sobre temas de ciberseguridad. La casilla es ciberseguridaynv@sqm.com

**Durante el 2024, no sufrimos violaciones de seguridad a la información.**

# Gobierno Corporativo

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

SQM Yodo Nutrición Vegetal no cuenta con un Directorio propio, sin embargo, se encuentra sometido a la supervisión del Directorio de SQM S.A. quienes, a su vez, cuentan con un Modelo de Gobierno Corporativo, cuya estructura está descrita en la Política de Gobierno Corporativo, la que es el marco de referencia para los directores, no como un conjunto de obligaciones legales, ya que esta política está sujeta a modificaciones en el tiempo, según lo señale el Directorio o las disposiciones legales.

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

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

Además, ningún director posee cargo como ejecutivo en SQM Yodo Nutrición Vegetal.

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

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

- Los miembros del Directorio deben cumplir altos estándares en la ejecución del cargo y poseer las habilidades de experiencia adecuada siempre enfocados a crear mayor valor a la Sociedad y su entorno.
- La posición de la persona a elegir se podría orientar a diversas perspectivas complementarias, tanto en experiencia, formación profesional, credo, nacionalidad o género evitando cualquier forma de discriminación.
- Un candidato a director o directora, debe ser seleccionado bajo la base de su capacidad, experiencia, solidez, comportamiento ético y cualidades personales, en consideración al ejercicio del rol de liderazgo en su campo de especialidad que puedan traducirse en un desempeño eficaz del cargo.

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

El Directorio posee una combinación de conocimiento, experiencia, habilidades y diversidad, que favorece su efectividad y buen desempeño colectivo, esto se puede ver reflejado en la siguiente matriz:

**Matriz de Conocimientos, Habilidades y Experiencia**

| Directores | Economía/ Finanzas | Sostenibilidad | Industria Química o Minera | Gremios/ Políticas Públicas | Gobierno Corporativo | Materias Regulatorias |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gonzalo Guerrero | ○ | ● | ● | ● | ○ | ○ |
| Patricio Contesse | ○ | ○ | ● | ○ | ● | ● |
| Hernán Büchi | ● | ○ | ● | ● | ● | ● |
| Gina Ocquetau | ○ | ● | ○ | ● | ● | ○ |
| Antonio Gil | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● |
| Ashley Ozols | ● | ○ | ● | ○ | ● | ○ |
| Tieying Xu | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● |
| Georges de Bourguignon | ● | ○ | ○ | ○ | ● | ● |

Nota: matriz creada a partir de las competencias, habilidades y conocimiento del Directorio.

El Directorio por norma, mantiene un mínimo de asistencia, según señala el artículo 13 de los estatutos de la Sociedad, el director que no concurra a 3 sesiones consecutivas con causa calificada como suficiente por el Directorio, cesará de pleno derecho en el ejercicio de su cargo y deberá ser reemplazado sin más trámites. Durante 2024, el Directorio de la Compañía se reunió 22 veces, siendo 12 reuniones ordinarias y 10 reuniones extraordinarias. El 100% del directorio participó en las reuniones ordinarias y el promedio de asistencia del total de directorios fue de 93%. Ningún director participó de menos de un 82% del total de sesiones.

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

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

El Directorio había establecido en años anteriores que se haga un análisis de sus procesos y desempeño de manera anual mediante una evaluación diseñada para promover la eficiencia actual y la mejora continua. Sin embargo, para el ejercicio 2024, y debido a los distintos focos y temas en curso que debe enfrentar el directorio, éste acordó modificar el sistema de evaluación y autoevaluación a un sistema bianual, de tal manera que la próxima autoevaluación correspondería efectuarla el año 2025 (la última evaluación fue realizada el año 2023 por el Instituto de Directores de Chile). No obstante, el directorio acordó seguir haciendo mejoras continuas en la medida que se requiera y realizar dos veces al año actualizaciones o capacitaciones al Directorio en temas de Compliance y Ciberseguridad.

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

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

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

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

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

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

En cuanto al proceso de determinación de las remuneraciones del Directorio, estas se proponen y se aprueban en las Juntas de Accionistas celebradas anualmente. En la Junta Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada el 25 de abril de 2024, los accionistas aprobaron por amplia mayoría las siguientes remuneraciones mensuales de los directores de la Compañía, miembros de sus distintos comités y los gastos de los mismos para el ejercicio comercial del año 2024: 800 UF para el Presidente del Directorio, 700 UF para el Vicepresidente del Directorio, 600 UF para el resto de los directores, 200 UF para directores miembros del Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero, 100 UF para directores miembros de los Comités de Seguridad, Salud y Medioambiente y Gobierno Corporativo. Además, recibieron una remuneración variable basado en un porcentaje de las utilidades del ejercicio de la Compañía.

Para el cálculo de la remuneración variable del período 2024 que los directores tendrán derecho a percibir se considerará la ganancia antes de impuestos obtenida por la Sociedad que se obtenga durante el ejercicio comercial del año 2024. Se considerará como límite máximo el 110% del monto pagado a los directores de la Sociedad por concepto de remuneración variable con cargo al ejercicio comercial de año 2023. Las cantidades fijas y variables indicadas no serán objeto de imputación alguna entre ellas y aquellas expresadas en términos porcentuales se pagarán inmediatamente después de que la respectiva junta ordinaria de accionistas de la Sociedad apruebe el balance, los estados financieros, la memoria, el informe de los inspectores de cuentas y el dictamen de los auditores externos de la Sociedad para el ejercicio comercial respectivo.

El gerente general y los principales ejecutivos de SQM Yodo Nutrición Vegetal mantienen una composición salarial basada en un plan de bonos anual por cumplimiento de objetivos y nivel de aportación individual a los resultados de la Sociedad. Estos incentivos están estructurados en un mínimo y máximo de remuneraciones brutas y son canceladas una vez al año. Adicionalmente, existe un plan de compensaciones a ejecutivos de acuerdo a metas financieras (ver Memoria Anual de SQM S.A.).

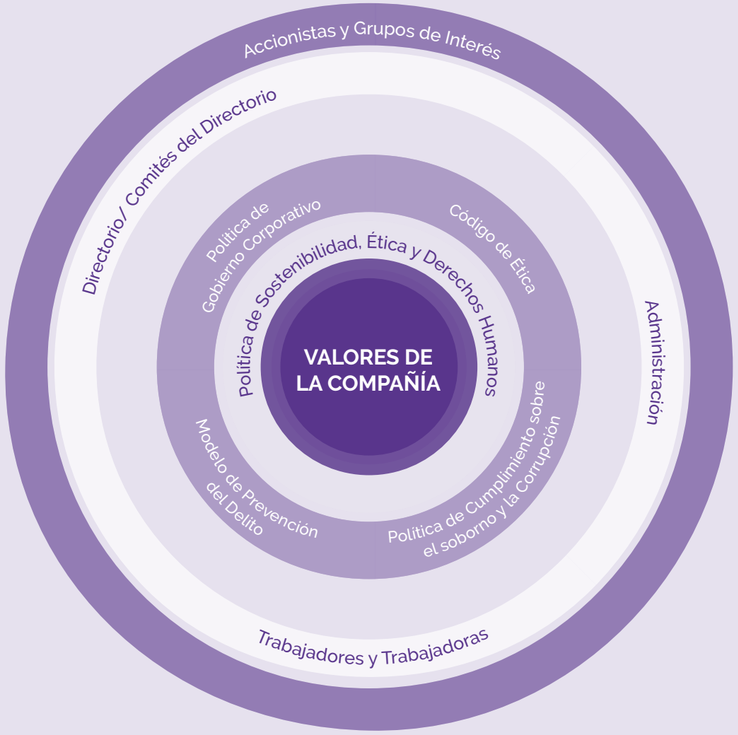


# Comités de Directorios

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

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

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




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

**Comité de Directores/ Auditoría y Riesgo Financiero**

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

**Comité de Gobierno Corporativo**

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

**Comité de Salud, Seguridad y Medioambiente (SHE)**

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

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

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

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

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

# Integrantes del Directorio

CONTENIDOS 2-9/ 405-1

## Directores por Género



**87,5%**

7 Directores



**12,5%**

1 Directora

## Directores por Rango Etario



1 Entre 30 y 40 años

Entre 41 y 50 años **2**





**2** Entre 51 y 60 años

Mayor de 60 años **3**



## Directores por Antigüedad



**3** Menos de 3 años en la Compañía

Entre 3 y 6 años en la Compañía **2**





**1** Más de 6 y menos de 9 años en la Compañía

Más de 9 años en la Compañía **2**



## Directores por Nacionalidad



**3** Directores

**1** Directora



**1** Director



**1** Director



**1** Director



**1** Director

CONTENIDO 2-11



## Gonzalo Guerrero Yamamoto*

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

10.581.580-8

Chilena

Fecha de nombramiento: abril 2024

El señor Guerrero Yamamoto es abogado de la Universidad de Chile y MBL de la Universidad Adolfo Ibáñez. Además de su cargo en SQM, es actualmente presidente del directorio de SQM Salar S.A., consejero delegado de SONAMI, presidente de la Fundación para el desarrollo social y patrimonial de María Elena, director de ICARE, consejero electivo de SOFOFA, presidente del consejo empresarial Chile/Australia de SOFOFA y es director del Consejo Minero. Posee experiencia en relacionamiento con comunidades y gremios.



## Patricio Contesse Fica*

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

Director Independiente bajo la norma NYSE

15.315.085-0

Chilena

Fecha nombramiento: abril 2024

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



## Hernán Büchi Buc

**Director Titular e Integrante del Comité de Directores y del Comité de Gobierno Corporativo**

Director Independiente bajo la norma NYSE

5.718.666-6

Suiza

Fecha nombramiento: abril 2024

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



## Antonio Gil Nievas

**Director Titular e Integrante del Comité de Directores**

Director Independiente bajo la Ley Chilena y la norma NYSE

23.605.789-5

Española

Fecha de nombramiento: abril 2024

Ingeniero Industrial de ICAI (Universidad Pontificia Comillas, España), MBA de la Universidad de Harvard y ha completado el Stanford Executive Program. Cuenta con más de 25 años de experiencia en roles de liderazgo estratégico, gestión de riesgo, de gestión en aspectos financieros y de inversión a nivel global, europeo y latinoamericano. En la actualidad, es director de Latam Airlines Group. Anteriormente fue CEO de Moneda Asset Management, Vicepresidente de ACAFI, Managing Director, CFO mundial y miembro de los comités ejecutivos globales de varios negocios globales en JPMorgan y fue consultor estratégico de BCG en España. Además, posee conocimientos en finanzas, materias regulatorias y de gobierno corporativo.

*A partir de junio 2025, Gonzalo Guerrero Yamamoto, asume como Vicepresidente del Directorio de SQM y Patricio Contesse Fica asume como Director de SQM.

Nota: Directorio vigente al 31 de diciembre del 2024.



## Gina Ocqueteau Tacchini*

**Directora Titular e Integrante del Comité de Directores**

Directora Independiente bajo la Ley Chilena y la norma NYSE

8.431.507-9

Chilena

Fecha nombramiento: abril 2024

Enfermera de la Universidad de Chile con un MBA de ESADE Business School y más de 30 años de carrera en distintas gerencias de la ACHS. Actualmente es directora de la Cámara de Comercio Asia Pacífico y es directora en Fundación Imagen Chile y UDD Ventures. Consejera de Chile Mujeres, docente de BOW Mujeres Empresarias, vicepresidenta de Unión Emprendedora, socia fundadora de Crosscheck y gerenta general de Waygroup Chile. A lo largo de su carrera profesional, ha acumulado una amplia experiencia en gestión de riesgos, seguridad y ciberseguridad. Previamente, también fue directora de ASECH e integró el Consejo Asesor del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en 2021. Aspectos de gobierno corporativo, desarrollo sostenible y relaciones con comunidades figuran entre sus ámbitos de experiencia.



## Ashley Ozols

**Director Titular e Integrante del Comité de Directores**

Director Independiente bajo la ley NYSE

48.218.888-5

Australiana

Fecha nombramiento: abril 2024

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



## Georges de Bourguignon Arndt

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

Director Independiente bajo la ley NYSE

7.269.147-4

Chilena

Fecha nombramiento: abril 2024

Economista de la Pontificia Universidad Católica de Chile con un MBA de la Universidad de Harvard. En el ámbito académico ha sido profesor de Economía de la Universidad Católica de Chile, mientras que, en el mundo empresarial, es co-fundador y actualmente Presidente de Asset Chile S.A., empresa de asesorías en finanzas corporativas, y de Asset AGF, empresa de Administración de Fondos de inversión. Se desempeña también como director en diversas sociedades, incluyendo Vivo SpA, donde es Presidente desde agosto del 2022, en Tánica S.A., desde mayo de 2017 y en Embotelladora Andina, desde el año 2016. Fue director de SQM S.A. (2019 - abril 2022), Empresas La Polar S.A. (2011-2015), Sal Lobos S.A. (2006-2018) y presidente del Comité de Directores de Latam Airlines Group (2012-2019). Tiene conocimientos de economía y finanzas, materias regulatorias y de gobierno corporativo.



## Tieying Xu

**Director Titular e Integrante del Comité de Gobierno Corporativo**

Director Independiente bajo la ley NYSE

48.224.251-0

China

Fecha nombramiento: abril 2024

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

*A partir de junio 2025, Gina Ocqueteau Tacchini, asume como Presidenta del Directorio de SQM.

Nota: Directorio vigente al 31 de diciembre del 2024.

# Alta Administración

CONTENIDO 2-9



## Pablo Altimiras

Gerente General SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Gonzalo Aguirre

Vicepresidente Legal SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Beatriz Oelckers

Vicepresidente de Investigación e Innovación SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Rodrigo Vera

Vicepresidente Planificación y Proyectos SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Rodrigo Jasen

Vicepresidente Personas y Cultura SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Cristián Pizarro

Vicepresidente Operaciones Nitratos Yodo SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Nelson Torres

Vicepresidente Operaciones Mina y Lixiviación SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Juan Pablo Bellolio

Vicepresidente Comercial Yodo y Químicos Industriales SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Cristián Luders

Vicepresidente Comercial SPN SQM Yodo Nutrición Comercial



## Macarena Briseño

Gerente de Contraloría y Gestión SQM Yodo Nutrición Vegetal



## Trinidad Reyes

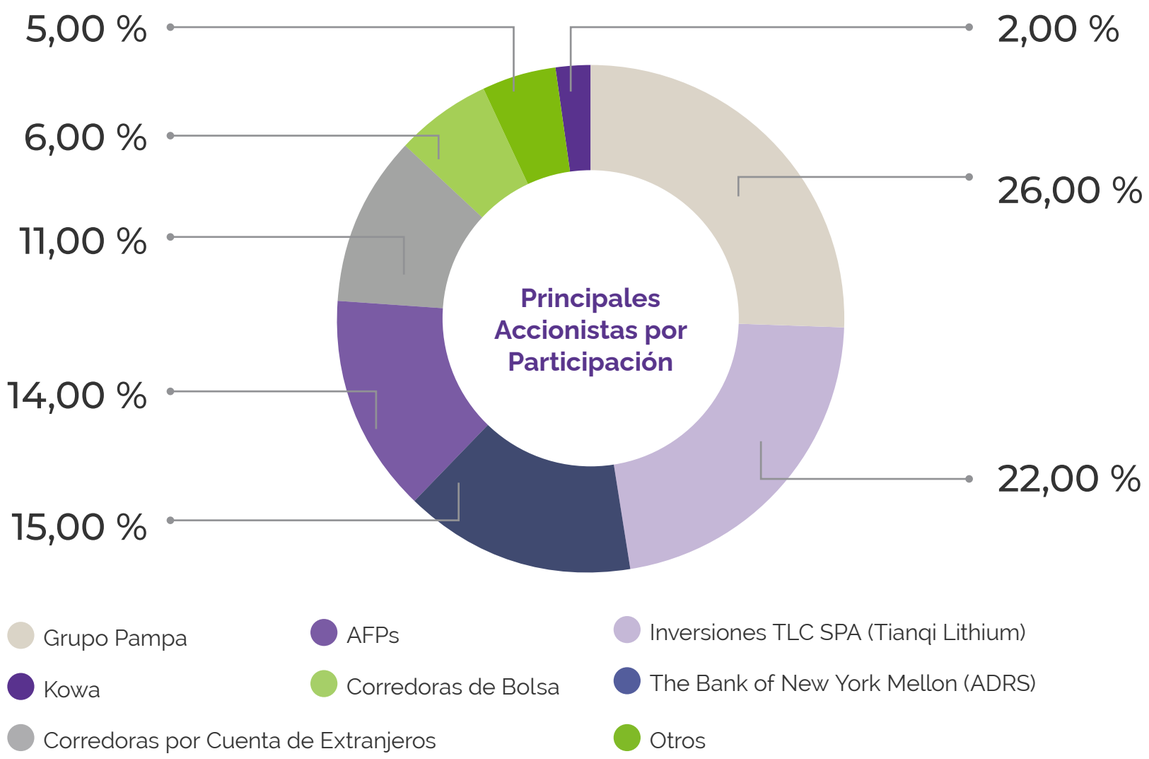
Gerente de Desarrollo y Nuevos Negocios SQM Yodo Nutrición Vegetal

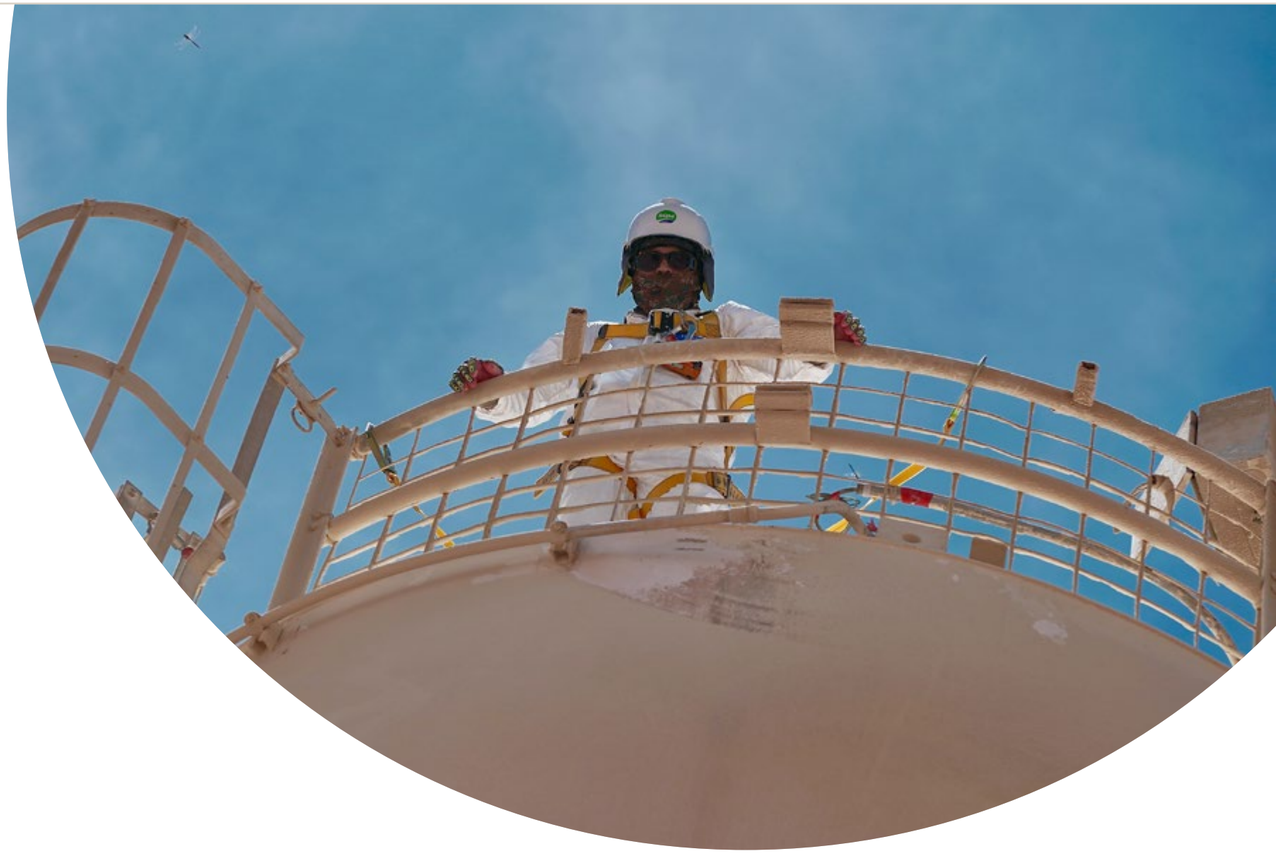
Administración vigente al 31 de diciembre del 2024. Sin embargo, cabe mencionar que a partir del 5 de mayo del 2025, Juan Pablo Bellolio asumió como Vicepresidente Comercial de Nutrición Vegetal y Productos de Especialidad SQM Yodo Nutrición Vegetal y Cristián Luders asumió como Vicepresidente de Ventas SPN; y a partir del 01 de junio del 2025 Daniel Pizarro asume como Vicepresidente de Yodo y Químicos Industriales SQM Yodo Nutrición Vegetal.

CONTENIDO 2-1

SQM Yodo Nutrición Vegetal es una División de negocio que reporta a la Administración Corporativa de SQM S.A., compuesta por su Gerente General, el señor Ricardo Ramos y la Vicepresidencia de Finanzas, liderada por el señor Gerardo Illanes.

Por otra parte, SQM S.A., es una sociedad anónima abierta, cuyas acciones se transan en las bolsas de Santiago de Chile y de Nueva York, en Estados Unidos. La siguiente gráfica representa la propiedad y principales grupos de accionistas al 31 de diciembre del 2024.



El capital de la Compañía es la cantidad de US$1.577.623.096 en 142.818.904 acciones Serie A y en 142.818.904 acciones Serie B al 31 de diciembre de 2024. Tales acciones son nominativas, no tienen valor nominal y se encuentran emitidas, suscritas y pagadas. Al 31 de diciembre del 2024, la Compañía contó con 1.269 accionistas distribuidos entre las Serie A y Serie B.

Para las acciones de la serie A y serie B, se considera un voto una acción totalizando 285.637.808 acciones para el año 2024.

# Nuestro Desempeño Financiero Corporativo

CONTENIDO 2-6

Durante 2024, para los doce meses, a nivel corporativo, SQM reportó una pérdida neta de (US$404,4) millones, comparado con una utilidad neta de US$2.012,7 millones para el mismo periodo del año pasado. La pérdida neta se generó por el efecto neto de los ajustes contables por los pagos relacionados al impuesto específico a la actividad minera por la explotación de litio para los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2024, en un monto total de US$1.106,2 millones.

El margen bruto alcanzó US$1.327,1 millones para los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2024, menor que los US$3.075,1 millones registrados en los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2023. Los Ingresos totalizaron US$4.528,8 millones para los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2024, representando una disminución de 39,4% comparado con los US$7.467,5 millones reportados para los doce meses terminados el 31 de diciembre de 2023.

**Resumen Financiero Corporativo**

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Activos (MUS$)** | | | | | |
| Activos Corrientes | 2.569.258 | 4.586.095 | 6.991.509 | 5.866.141 | 5.578.440 |
| Activos no Corrientes*/ | 2.249.205 | 2.594.106 | 3.827.592 | 5.839.429 | 5.917.129 |
| **Total Activo*/** | **4.818.463** | **7.180.201** | **10.819.101** | **11.705.570** | **11.495.569** |
| | | | | | |
| Pasivos Corrientes | 475.882 | 991.709 | 3.051.547 | 2.351.133 | 2.218.816 |
| Pasivos no Corrientes*/ | 2.180.003 | 2.972.521 | 2.835.553 | 3.787.532 | 4.078.686 |
| Patrimonio | 2.162.578 | 3.215.971 | 4.932.001 | 5.566.905 | 5.198.067 |
| Pasivo y Patrimonio*/ | 4.818.463 | 7.180.201 | 10.819.101 | 11.705.570 | 11.495.569 |
| | | | | | |
| Ganancia Neta (MUS$) | 168.359 | 592.205 | 3.914.284 | 2.019.743 | (397.635) |
| Saldo de Caja (MUS$) | 509.102 | 1.515.051 | 2.655.236 | 1.041.369 | 1.377.851 |
| Ganancia por Acción (US$ por acción) | 0,63 | 2,05 | 13,67 | 7,05 | (1,41) |
| Impuestos a las Ganancias Pagados (MUS$) | 200.624 | 142.730 | 1.648.668 | 2.309.640 | 235.155 |
| EBITDA (MUS$) | 524.650 | 1.140.086 | 5.817.605 | 3.226.202 | 1.514.382 |
| EBITDA Ajustado (MUS$) | 579.765 | 1.185.453 | 5.838.439 | 3.180.071 | 1.483.571 |

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

Los ingresos por venta de nutrición vegetal de especialidad totalizaron los US$941,9 millones, representando el 20,8% de los ingresos corporativos totales y 41,2% de los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal para el 2024. Esto representó un 3% de aumento en las ventas comparados con los US$913,9 millones observados en 2023.

En el yodo y derivados, los ingresos alcanzaron aproximadamente US$968,3 millones, representando un 21,4% de los ingresos corporativos totales y 42,3% de los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal. Esto representó un aumento del 8,5% con respecto a los ingresos del periodo anterior, los cuales totalizaron los US$892,2 millones. En 2024, los volúmenes de ventas crecieron un 11%, alcanzando volúmenes récord de más de 14,5 mil toneladas métricas de yodo, incluidos sus derivados. Estimamos que el mercado creció un 8% en 2024 en comparación con 2023. Este crecimiento fue impulsado por un aumento en la demanda de casi todas las aplicaciones del yodo, particularmente en los medios de contraste para rayos X.





Los ingresos de la Compañía por potasio totalizaron US$270,8 millones, representando el 6% de los ingresos corporativos totales y 12% de los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal. Hubo una caída del 3% comparado con 2023 debido a precios significativamente más bajos, parcialmente compensados por mayores volúmenes de ventas durante el año. Los volúmenes de ventas de potasio crecieron más del 28% en 2024 en comparación con 2023, impulsados por una fuerte demanda en mercados clave como Brasil, Europa e India.

En químicos industriales, los ingresos totalizaron US$78,2 millones, representando el 1,7% del total de ingresos corporativos y 3,4% de los ingresos de SQM Yodo Nutrición Vegetal en el 2024. Hubo una caída del 55,4% con respecto al 2023, donde se alcanzó los US$175,2.

## Ingresos por Líneas de Negocios SQM Yodo Nutrición Vegetal

| Líneas de Negocios | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | MUS$ | % | MUS$ | % |
| Nutrición Vegetal de Especialidad | 913.912 | 40,0% | 941.940 | 41,2% |
| Yodo y Derivados | 892.151 | 39,0% | 968.312 | 42,3% |
| Potasio | 279.050 | 12,2% | 270.783 | 12,0% |
| Químicos Industriales | 175.223 | 7,6% | 78.155 | 3,4% |
| Otros | 27.040 | 1,2% | 28.321 | 1,1% |
| **Total** | **2.287.376** | **100%** | **2.287.511** | **100%** |

## Ventas por Destino SQM Yodo Nutrición Vegetal

| Destino | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | MUS$ | % | MUS$ | % |
| Chile | 167.354 | 7,3% | 170.951 | 7,5% |
| América Latina y el Caribe | 203.010 | 8,9% | 236.329 | 10,3% |
| Europa | 549.752 | 24,0% | 584.607 | 25,6% |
| América del Norte | 648.843 | 28,4% | 631.894 | 27,6% |
| Asia y Otros | 718.417 | 31,4% | 663.730 | 29,0% |
| **Ventas Totales** | **2.287.376** | **100%** | **2.287.511** | **100%** |

# Competencia y Participación de Mercado

CONTENIDO 2-6

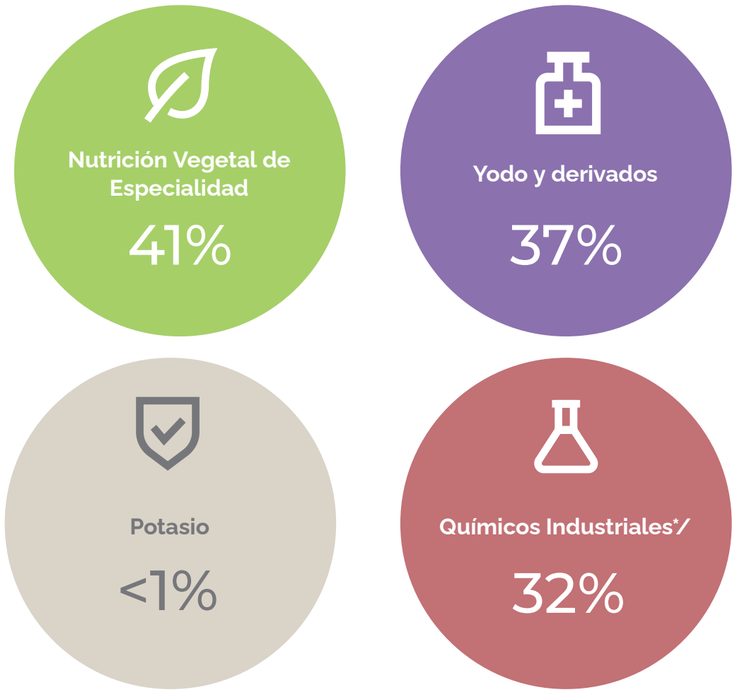
En nutrición vegetal de especialidad, estimamos que nuestras ventas representaron aproximadamente el 41% del mercado mundial de nitrato de potasio agrícola en volumen. En el segmento de nitrato de potasio 100% soluble, nuestro principal competidor es Haifa Chemicals Ltd. ("Haifa") de Israel. Estimamos que las ventas de Haifa representaron alrededor del 22% de las ventas mundiales de nitrato de potasio agrícola en 2024 (excluyendo las ventas de productores chinos en el mercado interno chino).

En cuanto al yodo, cinco empresas chilenas representaron aproximadamente el 60% de las ventas mundiales totales de yodo en 2024, incluyendo SQM, con aproximadamente el 37%, y otros cuatro productores que representan el 23% restante. Los otros productores chilenos son S.C.M. Cosayach (Cosayach), controlada por el holding chileno Inverraz S.A.; ACF Minera S.A., propiedad de la familia chilena Urruticoechea; Algorta Norte S.A., una empresa conjunta entre ACF Minera S.A. y Toyota Tsusho; y Atacama Minerals, propiedad de la empresa china Tewoo.

Estimamos que, en 2024, representamos menos del 1% de las ventas mundiales de cloruro de potasio. Nuestros principales competidores son Uralkali, Belaruskali, Nutrien y Mosaic. Estimamos que Uralkali representó aproximadamente el 16% de las ventas totales de potasio en 2024, seguido por Belaruskali y Nutrien con aproximadamente un 15% cada uno y Mosaic con aproximadamente un 8% de las ventas globales de cloruro de potasio de uso agrícola.

Creemos ser uno de los mayores productores mundiales de nitrato de sodio y nitrato de potasio industriales. En 2024, nuestra cuota de mercado estimada, por volumen, para el nitrato de potasio industrial fue del 32% y para el nitrato de sodio industrial, del 29% (excluyendo la demanda interna de China e India). Nuestros competidores en el nitrato de sodio se encuentran principalmente en Europa y Asia, y lo producen como subproducto de otros procesos de producción. En el nitrato de sodio, BASF AG, una empresa alemana, y varios productores de Europa del Este y China son competitivos, ya que producen nitrato de sodio industrial como subproducto. Nuestros principales competidores en el negocio del nitrato de potasio industrial son Haifa Chemicals, Kemapco y algunos productores chinos, cuya participación de mercado estimada en 2024 fue del 18%, 9% y 15%, respectivamente.

**Participación de Mercado**




*/Corresponde a la participación de SQM en el mercado de nitrato de potasio industrial al 31/12/2024.



# Valor Económico Directo Generado y Distribuido

CONTENIDO 201-1

## Por Estados Consolidados de Resultados

| Valor Económico Generado (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ingresos por ventas | 1.817.191 | 2.862.315 | 10.710.578 | 7.467.490 | 4.528.761 |
| Ingresos financieros | 22.655 | 4.433 | 50.407 | 122.928 | 103.003 |
| Otros ingresos | 31.577 | 30.684 | 30.130 | 38.896 | 41.112 |
| **Valor Económico Generado Total** | **1.871.423** | **2.897.432** | **10.791.115** | **7.629.314** | **4.672.876** |

| Valor Económico Distribuido (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Costos Operacionales | 1.107.176 | 1.512.898 | 4.575.704 | 3.826.085 | 2.815.662 |
| Otros Costos y Gastos de Administración | 156.790 | 121.584 | 154.902 | 193.715 | 196.833 |
| Costos / Gastos Financieros | 86.622 | 101.867 | 112.051 | 160.695 | 206.151 |
| Salarios y Beneficios | 234.108 | 272.323 | 372.457 | 384.422 | 437.902 |
| Inversión Comunitaria | 31.692 | 16.411 | 45.325 | 210.354 | 8.849 |
| Gasto / Inversión Ambiental | 16.497 | 31.128 | 44.180 | 47.025 | 33.065 |
| Impuestos | 70.179 | 249.016 | 1.572.212 | 787.275 | 1.372.049 |
| **Valor Económico Distribuido Total** | **1.703.064** | **2.305.227** | **6.876.831** | **5.609.571** | **5.070.511** |

Nota: Inversión comunitaria considera inversión directa (donaciones y gestión) sólo de SQM Yodo Nutrición Vegetal para el 2024. Gasto/ Inversión Ambiental también sólo considera a SQM Yodo Nutrición Vegetal para el 2024.

| Valor Económico Retenido (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valor Económico Retenido | 168.359 | 592.205 | 3.914.284 | 2.019.743 | -397.635 |

## Por los Estados Consolidados de Flujos de Efectivo

| Valor Económico Generado (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ingresos por ventas | 1.940.720 | 2.705.250 | 10.954.251 | 8.162.698 | 5.102.866 |
| Ingresos financieros | 22.433 | 16.738 | 94.352 | 130.714 | 115.989 |
| Otros ingresos | 305.590 | 119.983 | 121.288 | 13.470 | 300.514 |
| Préstamos de Largo Plazo | 400.000 | 700.000 | 260.000 | 2.065.000 | 2.136.759 |
| Aumento de Capital | 0 | 1.100.257 | 0 | 0 | 0 |
| **Valor Económico Generado Total** | **2.668.743** | **4.642.228** | **11.429.891** | **10.371.882** | **7.656.128** |

| Valor Económico Distribuido (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Costos Operacionales | 1.310.158 | 1.515.002 | 5.003.973 | 4.995.423 | 2.919.288 |
| Otros Costos y Gastos de Administración | 443.165 | 1.085.339 | 986.412 | 1.896.544 | 1.580.779 |
| Costos / Gastos Financieros | 361.739 | 106.473 | 135.511 | 669.310 | 2.030.802 |
| Dividendos Pagados | 221.995 | 571.702 | 2.238.381 | 1.471.035 | 67.219 |
| Salarios y Beneficios | 161.862 | 151.381 | 162.216 | 384.422 | 437.902 |
| Inversión Comunitaria | 31.692 | 16.411 | 45.325 | 210.354 | 8.849 |
| Gasto / Inversión Ambiental | 16.497 | 31.128 | 44.180 | 47.025 | 33.065 |
| Impuestos | 200.624 | 142.730 | 1.648.668 | 2.309.640 | 235.155 |
| **Valor Económico Distribuido Total** | **2.747.732** | **3.620.166** | **10.264.666** | **11.983.753** | **7.313.059** |

Nota: Inversión comunitaria considera inversión directa (donaciones y gestión) sólo de SQM Yodo Nutrición Vegetal para el 2024. Gasto/ Inversión Ambiental también sólo considera a SQM Yodo Nutrición Vegetal para el 2024.

| Valor Económico Retenido (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Valor Económico Retenido | -78.989 | 1.022.062 | 1.165.225 | -1.611.871 | 343.069 |

# Ayudas Financieras de Gobierno

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

## Aportes del Estado

| Tipos de Aportes (MUS$) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| SENCE | 1.253 | 1.280 | 1.599 | 1.947 | 1.002 |
| Créditos por donaciones | 369 | 725 | 1.591 | 2.830 | 964 |
| Patentes mineras | 22 | 25 | 25 | 33 | 108 |
| Crédito de activo fijo | 108 | 70 | 109 | 114 | 0 |
| PPUA | 2.685 | 26.905 | 0 | 1.890 | 0 |
| Crédito fuente extranjera | 222 | 0 | 0 | 0 | 46.550 |
| **Total** | **4.659** | **29.005** | **3.324** | **6.814** | **48.624** |

Nota: se actualizaron valores de periodos 2020, 2021 y 2022 según las declaraciones de impuestos respectivas y en el periodo 2024 sólo se informó lo relacionado a SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Cabe mencionar que, durante el 2024, SQM Yodo Nutrición Vegetal pagó MUS$114 correspondiente a multas fiscales.



# 05

# Nuestros Trabajadores y Trabajadoras



# Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

**SQM Yodo Nutrición Vegetal pone a las personas en el centro de su labor, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto.** Fomenta la meritocracia, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad, además de garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las legislaciones locales donde opera.





# Nuestro Compromiso con Trabajadores y Trabajadoras

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

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

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

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

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

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

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

En nuestra **Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos** corporativa, en el pilar Igualdad, Diversidad e Inclusión, hemos definido los siguientes ejes de desarrollo:

- **Aseguramiento de no discriminación salarial**, contratando, promoviendo y tomando decisiones de trabajo basadas en criterios objetivos relativos a las aptitudes de la persona para desempeñar el cargo.
- **Desarrollo de actividades o programas** dirigidos a públicos de interés que requieran perfeccionamiento o preparación.

Para formar nuestro equipo humano, hemos realizado un importante trabajo para adecuar los sistemas de selección y reclutamiento.

Contamos con personas de diversas profesiones y oficios, operadores, técnicos, hombres y mujeres de diferentes edades, nacionalidades y que aportan con sus cualidades, experiencia y capacidades.

**Nuestra Política de Diversidad e Inclusión corporativa nos compromete como Compañía a:**

1. Desafiar continuamente los procesos de selección y evaluación para facilitar la meritocracia, atraer, desarrollar y retener personas talentosas.
2. Formar equipos de trabajo heterogéneos, con personas que compartan un propósito común en SQM y que busquen permanentemente la excelencia.
3. Ampliar la participación femenina y aumentar el empleo local en torno a nuestras operaciones.
4. Promover una cultura interna de diversidad, no discriminación y el trato respetuoso.
5. Adaptar las condiciones y puestos de trabajo, cuando se requiera, para facilitar la incorporación gradual de personas que viven en situación de discapacidad.
6. Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por sus méritos, desempeño y esfuerzo por generar valor.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.



# Nuestra Dotación

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

**4.216**

**personas conforman la fuerza laboral de SQM Yodo Nutrición Vegetal** tanto en Chile como en el mundo al 31 de diciembre de 2024. El 76% de los empleados se desempeñan en las operaciones de la Compañía en el norte de Chile, principalmente en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

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

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

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

**Dotación Propia por Categoría Laboral y Género**

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 9 | 90,0% | 1 | 10,0% | 10 | 0,3% | 10 | 76,9% | 3 | 23,1% | 13 | 0,3% |
| Gerencia | 84 | 83,2% | 17 | 16,8% | 101 | 2,5% | 125 | 78,1% | 35 | 21,9% | 160 | 3,8% |
| Jefatura | 281 | 80,5% | 68 | 19,5% | 349 | 8,7% | 214 | 79,3% | 56 | 20,7% | 270 | 6,4% |
| Operario | 1.589 | 93,6% | 109 | 6,4% | 1.698 | 42,6% | 1.256 | 92,1% | 107 | 7,9% | 1.363 | 32,3% |
| Fuerza de Venta | 34 | 55,7% | 27 | 44,3% | 61 | 1,5% | 81 | 64,8% | 44 | 35,2% | 125 | 3,0% |
| Administrativa | 26 | 33,8% | 51 | 66,2% | 77 | 1,9% | 29 | 29,6% | 69 | 70,4% | 98 | 2,3% |
| Auxiliar | 3 | 60,0% | 2 | 40,0% | 5 | 0,1% | 58 | 90,6% | 6 | 9,4% | 64 | 1,5% |
| Otros Profesionales | 619 | 59,7% | 418 | 40,3% | 1.037 | 26,0% | 662 | 63,5% | 380 | 36,5% | 1.042 | 24,7% |
| Otros Técnicos | 574 | 88,0% | 78 | 12,0% | 652 | 16,3% | 879 | 81,3% | 202 | 18,7% | 1.081 | 25,6% |
| **Total** | **3.219** | **80,7%** | **771** | **19,3%** | **3.990** | **100,0%** | **3.314** | **78,6%** | **902** | **21,4%** | **4.216** | **100,0%** |

Nota: Dotación no considera Ajay, quienes tienen 50 empleados al 31 de diciembre del 2024. Sí se incluye a SQM Comercial S.A. y sus filiales.

SQM Yodo Nutrición Vegetal genera 10.198 puestos de trabajo en Chile y el mundo, cuya suma corresponde a la dotación al 31 de diciembre del 2024 del personal propio y el promedio anual de trabajadores y trabajadoras de empresas colaboradoras.



**4.216**
Total de trabajadores de SQM Yodo Nutrición Vegetal en Chile y el mundo.

**540**
Trabajadores que se desempeñan en el extranjero



**34%**
Trabaja en la Región de Tarapacá

**42%**
Trabaja en la Región de Antofagasta

**3.676**
Trabajadores que se desempeñan en Chile.

**5.982**
Promedio anual de trabajadores de empresas contratistas en 2024.



La dotación de SQM Yodo Nutrición Vegetal creció 5,7% en comparación con el año anterior, donde se alcanzó una cifra de 3.990 trabajadores. Al 31 de diciembre del 2024, el 96% de la dotación se encuentra con contrato indefinido, el 28,5% de los empleados tiene una jornada ordinaria de trabajo, el 71,5% una jornada excepcional de trabajo (turnos 10x5, 4x3, 7x7, 14x14) y el 0,07% una jornada a tiempo parcial. El 32,3% de nuestra dotación corresponde a Operarios seguidos de Otros Técnicos y Otros Profesionales con 25,6% y 24,7% respectivamente.

# Dotación por Tipo de Contrato 2024

**4.216**
Total de empleados

**4.041**
Empleados con contrato indefinido

**175**
Empleados con contrato a plazo fijo

## Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Tipo de Contrato

| Categorías Laborales | Género | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total | Plazo Indefinido | Plazo Fijo | Total |
| Alta Gerencia | Hombres | 9 | 0 | 9 | 10 | 0 | 10 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 84 | 0 | 84 | 125 | 0 | 125 |
| | Mujeres | 17 | 0 | 17 | 35 | 0 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 281 | 0 | 281 | 214 | 0 | 214 |
| | Mujeres | 68 | 0 | 68 | 56 | 0 | 56 |
| Operario | Hombres | 1.528 | 61 | 1.589 | 1.176 | 80 | 1.256 |
| | Mujeres | 105 | 4 | 109 | 98 | 9 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 34 | 0 | 34 | 81 | 0 | 81 |
| | Mujeres | 26 | 1 | 27 | 44 | 0 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 26 | 0 | 26 | 29 | 0 | 29 |
| | Mujeres | 51 | 0 | 51 | 67 | 2 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 3 | 0 | 3 | 58 | 0 | 58 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 2 | 6 | 0 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 608 | 11 | 619 | 650 | 12 | 662 |
| | Mujeres | 404 | 14 | 418 | 368 | 12 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 563 | 11 | 574 | 830 | 49 | 879 |
| | Mujeres | 75 | 3 | 78 | 191 | 11 | 202 |
| **Total** | | **3.885** | **105** | **3.990** | **4.041** | **175** | **4.216** |

# Dotación por Región de Trabajo



**34,0%**
**1.433**
Región de Tarapacá

**42,0%**
**1.770**
Región de Antofagasta

**10,3%**
**433**
Región Metropolitana

**0,9%**
**40**
Otras Regiones de Chile

**12,8%**
**540**
Extranjero

## Dotación por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | Región de Tarapacá | | Región de Antofagasta | | Región Metropolitana | | Otras Regiones | | Extranjero | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Alta Gerencia | 1 | 1 | 1 | 3 | 7 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 10 | 13 |
| Gerencia | 13 | 13 | 13 | 11 | 50 | 64 | 1 | 3 | 24 | 69 | 101 | 160 |
| Jefatura | 88 | 92 | 156 | 91 | 59 | 59 | 8 | 8 | 38 | 20 | 349 | 270 |
| Operario | 689 | 597 | 881 | 623 | 2 | 1 | 0 | 0 | 126 | 142 | 1.698 | 1.363 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 | 0 | 14 | 60 | 102 | 61 | 125 |
| Administrativo | 19 | 21 | 43 | 45 | 6 | 16 | 1 | 3 | 8 | 13 | 77 | 98 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 60 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 2 | 5 | 64 |
| Otros Profesionales | 236 | 262 | 409 | 371 | 214 | 245 | 23 | 10 | 155 | 154 | 1.037 | 1.042 |
| Otros Técnicos | 261 | 447 | 365 | 566 | 12 | 29 | 2 | 2 | 12 | 37 | 652 | 1.081 |
| **Total** | **1.307** | **1.433** | **1.868** | **1.770** | **351** | **433** | **35** | **40** | **429** | **540** | **3.990** | **4.216** |
| % | 32,8% | 34,0% | 46,8% | 42,0% | 8,8% | 10,3% | 0,9% | 0,9% | 10,8% | 12,8% | 100,0% | 100,0% |

Nota: Ver desglose de la tabla por género 2023 y 2024 en Anexos

A diciembre del 2024, nuestra dotación femenina alcanzó las 902 trabajadoras, equivalente a 21,4% de la dotación total.

Esto significa en términos absolutos un aumento de 17% con respecto a 2023, cuando el total fue de 771 trabajadoras.

Chile tiene un 21,8% de participación de mujeres en empresas mineras, lo que ubica a nuestro país en el segundo lugar con mayor participación de mujeres a nivel global; apenas por debajo de Australia (22%), y por sobre referentes como Canadá (18,4%) y Estados Unidos (13,6%), según el Monitoreo de Indicadores de Género, presentado por la Alianza CCM-Eleva.

**21,4%**

902 trabajadoras

**17%**

Aumento respecto a 2023



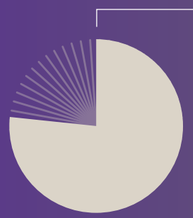
## SQM Yodo Nutrición Vegetal



21,4% 902

78,6% 3.314

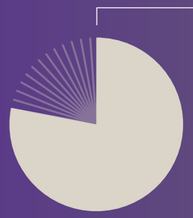
## Alta Gerencia



23,1% 3

76,9% 10

## Gerencia



21,9% 35

78,1% 125

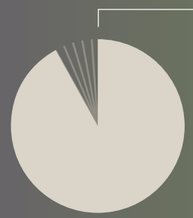
## Jefatura



20,7% 56

79,3% 214

## Operario



7,9% 107

92,1% 1.256

## Fuerza de Venta



35,2% 44

64,8% 81

## Administrativo



70,4% 69

29,6% 29

## Auxiliar



9,4% 6

90,6% 58

## Otros Profesionales



36,5% 380

63,5% 662

## Otros Técnicos



18,7% 202

81,3% 879

El 37,3% de la dotación se encuentra entre los 30 y 40 años de edad. Somos una Compañía con una dotación joven, donde el 79,5% tiene menos de 50 años de edad. Asimismo, destacamos que el 34,8% de nuestra dotación reside en la Región de Antofagasta, esto corresponde a 1.466 trabajadores, le sigue Otras Regiones de Chile con 25,1% equivalente a 1.059 trabajadores.

## Dotación por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2024

| Rango Etario | Género | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros**/ | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 30 años | Hombres | 89 | 129 | 51 | 87 | 54 | 410 |
| | Mujeres | 25 | 42 | 32 | 24 | 34 | 157 |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 211 | 361 | 123 | 329 | 136 | 1.160 |
| | Mujeres | 43 | 140 | 99 | 50 | 79 | 411 |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 152 | 240 | 82 | 302 | 81 | 857 |
| | Mujeres | 20 | 80 | 37 | 19 | 49 | 205 |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 99 | 269 | 42 | 196 | 53 | 659 |
| | Mujeres | 3 | 44 | 19 | 14 | 21 | 101 |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 21 | 139 | 13 | 36 | 9 | 218 |
| | Mujeres | 0 | 16 | 4 | 1 | 7 | 28 |
| Más de 70 años | Hombres | 0 | 6 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal | Hombres | 572 | 1.144 | 314 | 951 | 333 | 3.314 |
| | Mujeres | 91 | 322 | 191 | 108 | 190 | 902 |
| **Total** | | **663** | **1.466** | **505** | **1.059** | **523** | **4.216** |

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

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

## Dotación por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2024

| Categoría Laboral | Género | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 6 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| | Mujeres | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 1 | 34 | 43 | 35 | 10 | 2 | 125 |
| | Mujeres | 1 | 14 | 10 | 6 | 4 | 0 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 9 | 54 | 70 | 60 | 18 | 3 | 214 |
| | Mujeres | 2 | 22 | 22 | 7 | 3 | 0 | 56 |
| Operario | Hombres | 155 | 406 | 327 | 277 | 90 | 1 | 1.256 |
| | Mujeres | 22 | 47 | 24 | 14 | 0 | 0 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 11 | 33 | 20 | 15 | 2 | 0 | 81 |
| | Mujeres | 5 | 20 | 13 | 3 | 3 | 0 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 6 | 10 | 4 | 3 | 5 | 1 | 29 |
| | Mujeres | 5 | 20 | 17 | 20 | 7 | 0 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 2 | 11 | 17 | 16 | 12 | 0 | 58 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 101 | 294 | 151 | 87 | 27 | 2 | 662 |
| | Mujeres | 70 | 198 | 80 | 28 | 4 | 0 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 125 | 318 | 219 | 163 | 53 | 1 | 879 |
| | Mujeres | 51 | 89 | 35 | 20 | 7 | 0 | 202 |
| Subtotal | Hombres | 410 | 1.160 | 857 | 659 | 218 | 10 | 3.314 |
| | Mujeres | 157 | 411 | 205 | 101 | 28 | 0 | 902 |
| **Total** | | **567** | **1.571** | **1.062** | **760** | **246** | **10** | **4.216** |

Nota: Información 2023, ver anexos.

## Dotación Propia por Nacionalidades

Contamos con una dotación de 21 nacionalidades distintas





# Alto Ejecutivos Contratados a Nivel Local

CONTENIDO 202-2

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

**Alta Gerencia y Gerencia por Región de Residencia y Trabajo en el 2024**

| | | Región de Trabajo | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros**/ | Total |
| Región de Residencia | Región de Tarapacá | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 |
| | Región de Antofagasta | 5 | 11 | 3 | 0 | 1 | 20 |
| | Región Metropolitana | 2 | 3 | 60 | 1 | 7 | 73 |
| | Otras Regiones*/ | 5 | 0 | 6 | 2 | 1 | 14 |
| | Extranjero**/ | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 61 |
| | **Total** | **14** | **14** | **72** | **3** | **70** | **173** |

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

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

**10,4%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

**34,7%**
de Alta Gerencia y Gerencia trabajan y residen en la Región Metropolitana.

**50,2%**
de los empleados trabajan y residen en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

# Participación, Diversidad e Inclusión

CONTENIDOS 2-7/ 3-3/ 405-1/ 413-1

Durante el año 2024, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha implementado varias prácticas clave para gestionar la participación e inclusión, especialmente enfocadas en personas con discapacidad. Estas prácticas han sido fundamentales para promover un entorno laboral inclusivo y diverso.

**21,4%**
de dotación femenina a diciembre del 2024.

**902**
trabajadoras forman parte de la fuerza laboral.

**21,2%**
de mujeres forman parte de la Alta Gerencia, Gerencia y Jefaturas.

Se ha promovido la equidad de género a través de charlas y eventos en Iquique, Antofagasta, Santiago y Valparaíso, donde se convocaron más de 250 participantes. La Compañía también ha mantenido una sostenida vinculación con liceos, colegios e instituciones de formación técnica en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, fomentando el empleo local y la participación femenina.

## Ruta del Cáncer de Mama

En el mes del cáncer de mama, realizamos una **Ruta del Cáncer de Mama de la mano de "Palpa"**, cuya misión es educar y entrenar el autoexamen, para promover la detección temprana del cáncer de mamas sobre todo en mujeres jóvenes. Esta actividad incluyó charlas en Pozo Almonte, Nueva Victoria, Tocopilla, Antofagasta, María Elena y Santiago, y fue fundamental para concientizar y proporcionar información vital para la salud de nuestras colaboradoras, permitiéndoles tomar medidas preventivas y realizar chequeos regulares.



## Inclusión de Personas con Discapacidad

**En el 2024 realizamos más de cuatro actividades de sensibilización para nuestros colaboradores. Estas actividades fueron esenciales para fomentar una cultura de inclusión y comprensión hacia las personas con discapacidad.**

Se estableció un convenio de pausas activas y entrega de colaciones saludables, que se llevan a cabo cada semana en Santiago y Antofagasta, en colaboración con la Fundación Miradas Compartidas, con la cual mantenemos una estrecha relación desde hace 7 años. Este convenio no solo promueve el bienestar físico de nuestros colaboradores, sino que también refuerza la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo.

Además, durante el año implementamos un plan de capacitación donde participaron más de 300 colaboradores. Este plan fue crucial para equipar a nuestros colaboradores con las habilidades y conocimientos necesarios para apoyar y trabajar junto a personas con discapacidad.

También certificamos a 12 colaboradores como gestores de inclusión, con el objetivo de fortalecer nuestro plan para fomentar la cultura e incentivar un mejor desarrollo de prácticas inclusivas en los diferentes equipos de trabajo.

Junto con lo anterior, se logró realizar satisfactoriamente dos inclusiones laborales el 2024, integrando a personas con discapacidad en nuestro equipo de trabajo. Estas inclusiones no solo demuestran nuestro compromiso con la diversidad, sino que también enriquecen nuestro entorno laboral con diferentes perspectivas y experiencias.

Asimismo, hemos participado activamente en diversas actividades inclusivas, como las Olimpiadas de Miradas Compartidas en Antofagasta y Santiago, la Ramada de Miradas Compartidas, conmemoración del día del Síndrome de Down, día de la discapacidad y la Copa Juntos por la Inclusión. Estas actividades fueron fundamentales para promover la inclusión y el trabajo en equipo, fortaleciendo los lazos entre nuestros colaboradores y la comunidad.

### Día Mundial del Síndrome de Down

En Santiago y Antofagasta se recibió la visita de la Fundación Miradas Compartidas, con quienes hemos trabajado en alianza en Santiago y en la Región de Antofagasta y Tarapacá en iniciativas de inclusión, impactando positivamente en la calidad de vida de personas con discapacidad, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión.

En marzo del 2024 trabajadores en distintas operaciones y oficinas vistieron calcetines disparejos para entregar visibilidad y mostrar apoyo a las personas con Síndrome de Down.

En faenas, nuestro personal compartió imágenes con sus calcetines cambiados, para tomar conciencia de esta conmemoración.

Contamos con **23 personas** con discapacidad trabajando en SQM Yodo Nutrición Vegetal al 31 de diciembre 2024.

### Concientizando sobre el TEA

En el contexto del Día Mundial de la concientización del Trastorno del Espectro Autista (TEA) se realizó una charla de como promover una vida lo más plena y autónoma posible, desarrollada por el Brain Treatment Center.

La charla contó con una alta participación de personas de Chile y el extranjero. El relator comentó su experiencia como padre de un hijo que posee la condición de Trastorno del Espectro Autista (TEA), lo cual lo llevó por un recorrido de aprendizaje y terapias en Estados Unidos que derivó en la apertura del primer centro de neuro modulación mediante estimulación magnética transcraneal en Santiago de Chile denominado Brain Treatment Center.

Se relevó la importancia del desarrollo de herramientas que desde el lenguaje pueden trabajarse para que los menores con TEA puedan desenvolverse lo mejor posible en el mundo, ya que en la medida que se desarrollen esas habilidades, es más provechoso en el caso de niños con TEA en el largo plazo.

Se recalcó además la importancia de armar equipos con los profesionales de apoyo a las personas con TEA, considerando -además de los padres- a los docentes, terapeutas y médicos tratantes y que ese equipo pueda comunicarse entre ellos.

## Prácticas Profesionales y Memorias

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, nos desafiamos en conjunto con nuevas generaciones técnico-profesionales para desarrollar capacidades únicas que transforman recursos en vida y progreso. Durante el año 2024 generamos oportunidades para 146 Practicantes y Memoristas, de los cuales 76 fueron Mujeres y 70 Hombres.

**Practicantes y Memoristas por Región y Género**

| | | | |
|---|---|---|---|
| REGIÓN DE TARAPACÁ | 34 | 27 | 61 TOTAL |
| REGIÓN DE ANTOFAGASTA | 19 | 26 | 45 TOTAL |
| REGIÓN METROPOLITANA | 23 | 17 | 40 TOTAL |
| | 76 | 70 | TOTAL 146 |

**52%**
de participación de Mujeres como Practicantes y Memoristas

**48%**
de participación de hombres como Practicantes y Memoristas

La distribución de nuestros/as Practicantes y Memoristas por región y género reflejan nuestro compromiso en brindar oportunidades que favorezcan una participación equitativa. Fomentamos la generación de valor conjunto, en un ambiente inclusivo y enriquecedor, alineado con nuestros valores fundamentales. Invertimos esfuerzos para desarrollar capacidades en nuestras comunidades de influencia, generando valor duradero para el territorio que nos acoge.

**Convenio con WIM Chile (Women in Mining Chile)**

A inicios de 2025, concretamos un convenio con WIM Chile (Woman in Mining Chile), un equipo de colaboradoras tendrá la posibilidad de ser embajadoras de nuestra marca y tener acceso a diversas charlas y programas de desarrollo, además del networking que esto significa. Formar parte de esta red de mujeres tiene un impacto significativo, ya que permite a nuestras colaboradoras conectarse con profesionales de la industria, compartir experiencias y conocimientos, y acceder a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Esperamos poder contar novedades sobre esta alianza en nuestro próximo reporte.






## Participación en Ferias Laborales

En el marco de nuestra estrategia de marca empleadora, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha participado en más de 20 ferias laborales, estableciendo vínculos estratégicos con organismos municipales, liceos, universidades y centros de formación técnica en las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Metropolitana. Estas iniciativas buscan potenciar la empleabilidad y fortalecer nuestra presencia en el ámbito estudiantil, destacando las acciones y oportunidades que ofrece nuestra empresa.

De estas ferias más del **72,7%** fueron presenciales, esto nos permite estar en contacto directo con nuestros alumnos, enseñándoles nuestro nuevo propósito y valores. Así, resolvimos dudas y presentamos directamente nuestras ofertas laborales de prácticas y memorias.

| Nombre de la Feria | Modalidad | Ciudad |
|---|---|---|
| Feria Laboral Mujer | Presencial | Antofagasta |
| Feria Laboral OMIL Tocopilla 2024 | Presencial | Tocopilla |
| 37° Feria laboral y de prácticas de FEN Universidad de Chile | Presencial | Santiago |
| 4ta Feria Laboral OMIL 2024" | Presencial | Antofagasta |
| Feria Laboral de la Cámara de Comercio \| Santo Tomás | Presencial | Iquique |
| Feria Laboral Virtual DUOC | Virtual | Santiago |
| Feria Laboral CIMIT 2024 | Virtual | Iquique |
| Feria Virtual de la Universidad Diego Portales | Virtual | Santiago |
| 5ta Feria Laboral OMIL 2024 | Presencial | Antofagasta |
| Expo Vocacional: Liceo TPCH | Presencial | María Elena |
| Feria Laboral USM 2024 | Virtual | Valparaíso |
| Feria Laboral Escuela de Ingeniería UC | Virtual | Santiago |
| Feria Laboral Universidad de Antofagasta | Presencial | Antofagasta |
| 38° Feria laboral y de prácticas de FEN Universidad de Chile | Presencial | Santiago |
| Feria Laboral ASIQUIM | Presencial | Santiago |
| Feria Conexión Empresarial - UAI | Presencial | Santiago |
| Feria Laboral CONECTA UNAB | Presencial | Santiago |
| Feria Laboral Virtual INACAP 2024 | Virtual | Chile |
| Feria Laboral INACAP-CPC 2024 | Presencial | Iquique |
| Feria Laboral USACH | Presencial | Santiago |
| Feria Laboral BNE | Presencial | Pozo Almonte |
| Feria Laboral BNE | Presencial | Iquique |

**Uniendo la Empresa con la Academia**

Una delegación de **24 alumnos** de las carreras de técnicos e ingenieros en mantención de plantas mineras de Inacap Iquique visitaron la planta de yodo de Nueva Victoria.

La actividad se enmarcó dentro de las acciones vinculadas a la iniciativa **"Responsible Care"** impulsada en Chile por la Asociación de Industriales Químicos de Chile A.G. ASIQUIM, en la cual Nueva Victoria está verificada con el mejor nivel de evaluación, lo cual permitió a la comitiva conocer nuestra planta de yodo, la más grande del mundo, y además contar con charlas de parte del personal de la Superintendencia de Mantención de Pilas, Pozas y Plantas.

La comitiva fue acompañada por el equipo de Comunidades, Sostenibilidad y Productos Terminados. La visita a la Planta Química de Yodo tuvo como objetivo principal que los estudiantes de Inacap pudieran conocer de primera mano los procesos industriales involucrados en la producción de yodo. Esta actividad buscó complementar la formación teórica con una experiencia práctica, permitiendo a los estudiantes observar y entender mejor los conceptos aprendidos en clase.

Se realizó un recorrido por la planta de yodo, en particular en la sala de control en donde el jefe de Planta explicó los principales procesos relacionados con la producción de yodo, respondiendo las inquietudes de los estudiantes. También los alumnos pudieron conocer el proceso de envasado del yodo prilado, recorriendo las instalaciones de la bodega de Productos Terminados, para luego conocer el laboratorio de Control de Procesos presente en la faena en donde se explicaron sus principales funciones.

La comitiva también participó en dos charlas técnicas desarrolladas por el equipo de la Superintendencia de Pilas, Pozas y Plantas, en donde se explicó el uso de aplicaciones tecnológicas para los procesos de mantención. Se compartieron algunos lineamientos de la metodología Lean con el equipo de estudiantes y docentes.

Esta visita se enmarca en el plan anual de actividades que tiene considerada la Faena Nueva Victoria por su adhesión a la iniciativa de la industria química "Responsible Care" para avanzar en la mejora continua de la Seguridad, la Salud y la Protección del Medio Ambiente en todas las operaciones de este sector desde un enfoque sostenible y socialmente responsable.



## SQMentors

Durante 2024 se dio continuidad al **Programa de Acompañamiento a la Inserción Laboral, conocido como SQMentors,** que promueve el intercambio de experiencias con hombres y mujeres con destacado desempeño dentro de SQM Yodo Nutrición Vegetal, aportando al desarrollo de competencias laborales de las futuras profesionales y fomentando la participación femenina en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Cabe mencionar que participaron 15 mentores, dividido en 12 mujeres y 3 hombres.

El programa se estructura en varias etapas clave que incluyen inspiración, educación, mentorías y vínculos.

**Inspiración**

Las participantes tienen la oportunidad de conocer a líderes y referentes de SQM, quienes comparten su visión y las oportunidades en la industria de la minería. Además, se realizaron charlas de activación en siete universidades; Universidad Artur Prat, Inacap Iquique, Universidad Católica del Norte, Universidad de Antofagasta, Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile (USACH) y Universidad Técnica Federico Santa María (USM), logrando impactar a más de 250 estudiantes. Esta etapa es crucial para motivar y orientar a las jóvenes mujeres hacia una carrera exitosa en el sector.

**Educación**

Consiste en un programa de seis sesiones diseñadas para desarrollar habilidades en comunicación efectiva, liderazgo, inteligencia emocional y finanzas personales. Estas sesiones se impartieron en un formato online sincrónico en horario vespertino, permitiendo a las participantes equilibrar sus estudios actuales mientras se sumergen en temas esenciales para su desarrollo profesional.

**Mentorías**

Las participantes fueron asignadas a mentores/as que han hecho carrera en el mundo de la minería. Los/as mentores/as comparten su camino y orientan a las participantes para construir el suyo propio, ofreciendo una visión interna u consejos valiosos. Este ciclo de mentorías personalizadas es una de las experiencias más enriquecedoras del programa, ya que permite un intercambio directo de conocimientos y experiencias.

**Vínculos**

Se facilita la conexión entre las participantes y otras jóvenes mujeres que están a punto de egresar de sus carreras y sueñan con un futuro en la industria minera. Este networking es fundamental para crear una red de apoyo y colaboración que perdurará a lo largo de sus carreras profesionales.

## Cumbre de Liderazgo Femenino

Fuimos parte de la VI Cumbre del Liderazgo Femenino. Este evento nos brindó la oportunidad de hacer networking con mujeres de las grandes empresas, intercambiar ideas y estrategias para el desarrollo del talento femenino, y confirmar nuestro compromiso con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en la industria.



## Programas de Formación y Aprendices 2024

La contribución constante de SQM Yodo Nutrición Vegetal a una industria más sostenible avanza de la mano con el desarrollo de las localidades aledañas a nuestras operaciones. Por lo que, durante el 2024, el Programa de Formación y Aprendices dirigido a hombres y mujeres del norte de Chile impactó a 10 comunas de las regiones de Tarapacá y Antofagasta, beneficiando a más de 500 personas, con 73% de presencia femenina.

Los cursos desarrollados como parte del Programa de Formación y Aprendices fueron diseñados considerando las habilidades laborales esenciales para enfrentar los desafíos y oportunidades que presenta la industria de la minería 4.0. Este enfoque integró competencias clave como el pensamiento crítico, que permite analizar y resolver problemas complejos; la flexibilidad y capacidad de adaptación, fundamentales para desenvolverse en un entorno laboral en constante evolución tecnológica; y un enfoque colaborativo, indispensable para trabajar en equipos interdisciplinarios y globales. Estas habilidades no solo potencian la preparación técnica de los estudiantes, sino que también los posicionan estratégicamente para aprovechar grandes oportunidades en su inserción al mundo laboral.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, fue actor clave para la realización de estas capacitaciones, ya que, a través de su Franquicia Tributaria, se desarrolla el Programa de Aprendices y la formación para comunidades, permitiéndonos apoyar a mujeres, jóvenes y adultos a insertarse al mundo laboral.

**Participantes por Localidad y Género- 2024**

| Localidad | Género | | Total |
|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | |
| **Región de Tarapacá** | | | |
| Iquique | 12 | 28 | 40 |
| Alto Hospicio | 31 | 32 | 63 |
| Pozo Almonte | 8 | 46 | 54 |
| La Tirana | 1 | 3 | 4 |
| **Región de Antofagasta** | | | |
| Antofagasta | 23 | 121 | 144 |
| María Elena | 8 | 4 | 12 |
| Tocopilla | 30 | 73 | 103 |
| Quillagua | 1 | 0 | 1 |
| Baquedano | 2 | 10 | 12 |
| Sierra Gorda | 2 | 10 | 12 |
| **Región Metropolitana** | | | |
| Región Metropolitana | 18 | 42 | 60 |
| **Total** | **136** | **369** | **505** |



**Lista de Cursos de Capacitación Laboral por Región**

### 1 Región de Tarapacá

- Certificación Aseo Industrial
- Manipulación de Alimentos
- Técnicas de Hab. Digitales para el Trabajo + SAP
- Bodega y Logística + Licencia D
- Técnicas de Muestreo

### 2 Región de Antofagasta

- Operaciones Base de Sondaje
- Operador/a Base Planta Portuario
- Certificación Aseo Industrial
- Manipulación de Alimentos
- Bodega y Logística
- Asistente Administrativo/a
- Técnicas de Hab. Digitales para el Trabajo + SAP
- Técnicas de Análisis de la Química General
- Conductoras Profesionales A5

### 3 Región Metropolitana

- Técnicas de operaciones de Logística
- Técnicas de auxiliar administrativo/a

## Mesa de Mujer y Minería de Tarapacá y Santiago

Participamos activamente en la Mesa de Mujer y Minería de Tarapacá y Santiago, donde se discutieron y promovieron iniciativas para aumentar la participación femenina en la industria minera. Esta mesa de trabajo es un espacio de colaboración y diálogo entre diferentes actores del sector, que buscan implementar políticas y prácticas inclusivas.



# Rotación y Contrataciones

CONTENIDOS 3-3/ 401-1

Durante el 2024 ingresaron 776 personas a SQM Yodo Nutrición Vegetal, de las cuales el 30,2% ingresó a trabajar en la Región de Antofagasta, seguida con las personas en la Región de Tarapacá con 29,4%. El 28,1% de los ingresos fueron mujeres, lo cual se encuentra en línea con fomentar la diversidad e inclusión laboral. El 43,2% de los ingresos se encuentran entre los 30 y 40 años de edad y el 27,2% son menores de 30 años de edad. La tasa de nuevas contrataciones para el 2024 alcanzó 18,9%

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 13,3% | 0,0% | 11,8% | 0,0% | 50,0% | 8,7% |
| Gerencia | 10,8% | 8,3% | 10,4% | 24,9% | 42,3% | 28,4% |
| Jefatura | 8,7% | 9,1% | 8,8% | 10,9% | 12,9% | 11,3% |
| Operario | 13,5% | 25,0% | 14,2% | 11,2% | 13,9% | 11,4% |
| Fuerza de Venta | 9,2% | 20,4% | 14,0% | 36,5% | 22,5% | 31,2% |
| Administrativo | 33,3% | 17,4% | 22,9% | 14,5% | 21,7% | 19,4% |
| Auxiliar | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,6% | 75,0% | 14,5% |
| Otros Profesionales | 19,0% | 25,1% | 21,3% | 25,6% | 29,3% | 27,0% |
| Otros Técnicos | 13,2% | 17,5% | 13,7% | 21,3% | 30,0% | 22,7% |
| **Total** | **14,0%** | **22,0%** | **15,4%** | **17,1%** | **26,1%** | **18,9%** |

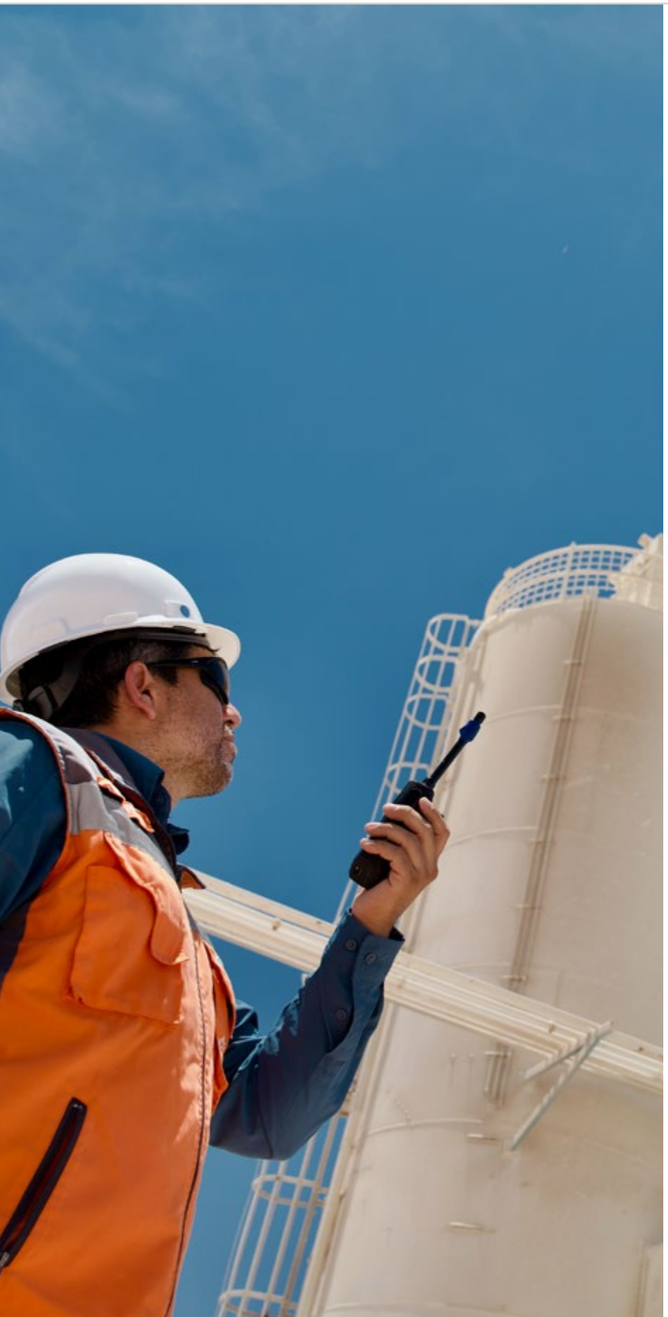
Nota: la fórmula para la tasa de nuevas contrataciones es (Nuevos Ingresos/Dotación Media)*100. La dotación media se calcula como (dotación inicial + dotación final)/2.

### Tasa de Nuevas Contrataciones por Género y Rango Etario

| Rango Etario | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Menor de 30 años | 33,0% | 40,5% | 35,1% | 35,6% | 39,3% | 36,6% |
| Entre 30 y 40 años | 18,6% | 19,4% | 18,8% | 20,2% | 29,5% | 22,5% |
| Entre 41 y 50 años | 8,6% | 16,9% | 9,9% | 13,3% | 19,0% | 14,3% |
| Entre 51 y 60 años | 4,2% | 5,6% | 4,4% | 8,1% | 8,4% | 8,1% |
| Entre 61 y 70 años | 2,6% | 6,5% | 2,9% | 7,3% | 11,5% | 7,7% |
| Mayor de 70 años | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 19,0% | 0% | 19,0% |
| **Total** | **14,0%** | **22,0%** | **15,4%** | **17,1%** | **26,1%** | **18,9%** |

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

| Región de Trabajo | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Región de Tarapacá | 15,3% | 26,7% | 16,4% | 16,0% | 22,5% | 16,6% |
| Región de Antofagasta | 11,6% | 21,6% | 13,2% | 12,7% | 13,4% | 12,9% |
| Región Metropolitana | 17,2% | 20,2% | 18,5% | 41,1% | 42,3% | 41,6% |
| Otras Regiones | 24,4% | 7,1% | 17,4% | 22,2% | 20,0% | 21,3% |
| Extranjero | 18,9% | 21,8% | 19,8% | 24,3% | 39,4% | 29,5% |
| **Total** | **14,0%** | **22,0%** | **15,4%** | **17,1%** | **26,1%** | **18,9%** |



### Tasa de Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Rango Etario 2024

| Rango Etario | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones | Extranjero | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Menor de 30 años | 30,6% | 27,7% | 60,5% | 200,0% | 57,0% | 36,6% |
| Entre 30 y 40 años | 16,8% | 16,2% | 49,4% | 32,3% | 34,1% | 22,5% |
| Entre 41 y 50 años | 16,5% | 9,4% | 25,4% | 0,0% | 17,4% | 14,3% |
| Entre 51 y 60 años | 7,2% | 4,7% | 30,9% | 30,8% | 10,0% | 8,1% |
| Entre 61 y 70 años | 6,1% | 7,3% | 20,7% | 0,0% | 6,9% | 7,7% |
| Mayor de 70 años | 0% | 11,1% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 19,0% |
| **Total** | **16,6%** | **12,9%** | **41,6%** | **21,3%** | **19,0%** | **18,9%** |

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 13,3% | 0,0% | 11,8% | 10,5% | 0,0% | 8,7% |
| Gerencia | 6,2% | 8,3% | 6,5% | 4,8% | 7,7% | 5,4% |
| Jefatura | 8,0% | 1,8% | 6,9% | 8,1% | 12,9% | 9,0% |
| Operario | 4,9% | 11,1% | 5,3% | 21,0% | 14,8% | 20,6% |
| Fuerza de Venta | 9,2% | 0,0% | 5,3% | 3,5% | 16,9% | 8,6% |
| Administrativo | 0,0% | 2,9% | 1,9% | 7,3% | 10,0% | 9,1% |
| Auxiliar | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,6% | 50,0% | 11,6% |
| Otros Profesionales | 9,7% | 12,0% | 10,6% | 11,7% | 14,3% | 12,7% |
| Otros Técnicos | 6,2% | 10,2% | 6,7% | 22,2% | 11,4% | 20,4% |
| **Total** | **6,4%** | **9,8%** | **7,0%** | **17,4%** | **13,5%** | **16,6%** |

Nota: la fórmula para la tasa de rotación es (Egresos/Dotación Media)*100. La dotación media se calcula como (dotación inicial + dotación final)/2.

680 personas dejaron de pertenecer a la organización durante el 2024. De estos, el 66,6% se encontraba trabajando en la Región de Antofagasta, el 83,4% fueron hombres y el 35,7% se ubicaba en el rango entre 30 y 40 años de edad.

**4,5%**
Tasa de Rotación Voluntaria

**14,6%**
Tasa de Rotación con Contrato Indefinido

**16,6%**
Tasa de Rotación Total

## Tasa de Rotación Total por Género y Rango Etario

| Rango Etario | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Menor de 30 años | 10,1% | 10,5% | 10,2% | 16,9% | 15,3% | 16,5% |
| Entre 30 y 40 años | 7,1% | 11,0% | 7,9% | 16,4% | 16,0% | 16,3% |
| Entre 41 y 50 años | 4,0% | 10,6% | 5,0% | 14,9% | 10,1% | 14,0% |
| Entre 51 y 60 años | 5,6% | 4,2% | 5,4% | 14,9% | 6,3% | 13,8% |
| Entre 61 y 70 años | 6,8% | 0,0% | 6,3% | 38,3% | 19,2% | 36,3% |
| Mayor de 70 años | 11,8% | 0,0% | 11,8% | 47,6% | 0,0% | 47,6% |
| **Total** | **6,4%** | **9,8%** | **7,0%** | **17,4%** | **13,5%** | **16,6%** |

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

| Región de Trabajo | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Región de Tarapacá | 6,4% | 10,3% | 6,7% | 8,7% | 11,9% | 9,1% |
| Región de Antofagasta | 5,3% | 9,2% | 5,9% | 27,4% | 14,3% | 24,9% |
| Región Metropolitana | 11,5% | 15,4% | 13,2% | 15,2% | 14,3% | 14,8% |
| Otras Regiones | 4,9% | 7,1% | 5,8% | 17,8% | 13,3% | 16,0% |
| Extranjero | 9,5% | 5,0% | 8,1% | 5,7% | 12,5% | 8,0% |
| **Total** | **6,4%** | **9,8%** | **7,0%** | **17,4%** | **13,5%** | **16,6%** |

## Tasa de Rotación Total por Región de Trabajo y Rango Etario 2024

| Rango Etario | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones | Extranjero | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Menor de 30 años | 9,1% | 24,4% | 15,5% | 0,0% | 10,9% | 16,5% |
| Entre 30 y 40 años | 9,6% | 24,2% | 15,8% | 12,9% | 11,2% | 16,3% |
| Entre 41 y 50 años | 10,0% | 19,4% | 18,3% | 0,0% | 5,8% | 14,0% |
| Entre 51 y 60 años | 5,4% | 21,6% | 7,3% | 30,8% | 1,4% | 13,8% |
| Entre 61 y 70 años | 12,1% | 48,3% | 6,9% | 133,3% | 0,0% | 36,3% |
| Mayor de 70 años | 0,0% | 55,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 47,6% |
| **Total** | **9,1%** | **24,9%** | **14,8%** | **16,0%** | **8,0%** | **16,6%** |

A fines de febrero del 2024 se decidió detener y racionalizar algunas actividades en las operaciones de Coya Sur y Pedro de Valdivia, lo que implicó la desvinculación de trabajadores en ambas faenas.

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

## Permanencia de los Trabajadores

Nuestras personas se caracterizan por una permanencia prolongada y proyección de sus carreras en la Compañía.

No es extraño tener, entre nuestra fuerza laboral, a personas con más de 20 años de trabajo continuo en SQM Yodo Nutrición Vegetal, las cuales representan el 8,1% de la dotación total. Asimismo, 22,5% de la dotación tiene más de 10 años en la Compañía.



### Antigüedad Laboral por Género 2024

| Rangos de Antigüedad Laboral | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Menos de 1 año | 232 | 74,4% | 80 | 25,6% | 312 | 7,4% |
| Entre 1 y 3 años | 1.170 | 74,4% | 402 | 25,6% | 1.572 | 37,3% |
| Más de 3 y menos de 5 años | 201 | 77,6% | 58 | 22,4% | 259 | 6,1% |
| Entre 5 y 10 años | 931 | 82,6% | 196 | 17,4% | 1.127 | 26,7% |
| Más de 10 y menos de 20 años | 499 | 82,3% | 107 | 17,7% | 606 | 14,4% |
| Más de 20 años | 281 | 82,6% | 59 | 17,4% | 340 | 8,1% |
| **Total** | **3.314** | **78,6%** | **902** | **21,4%** | **4.216** | **100,0%** |

Nota: rangos de antigüedad determinados por la Compañía de forma interna.

# Beneficios a Nuestros Trabajadores

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

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

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

## Nuestros Beneficios son:

### Regalos y Celebraciones

- Regalo de Navidad para los hijos y/o cargas de 0 a 12 años.
- Presente por nacimiento de hijo para los trabajadores con contrato indefinido.
- Caja de Navidad para el trabajador y su familia.
- Celebración de fechas conmemorativas en oficinas y faenas: Día de la Madre, del Padre, de la Mujer, de la Secretaria, de la Minería y del Trabajo.
- Regalo de cumpleaños para todos los trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido.

### Convenios

- Convenio con clínicas para atención de trabajadores o sus cargas con cartas de resguardo.
- Convenios con distintas instituciones que permite a nuestros trabajadores acceder a precios preferentes (Clínicas dentales, ropa para niños, canchas de pádel, etc.).
- Convenios con gimnasios y empresas de telefonía para contar con planes preferenciales.
- Convenio Ahorro Previsional Voluntario Grupal (APVG) se realiza un aporte mensual por parte de la empresa en modalidad de Depósito Convenido para fomentar el ahorro para la pensión de los trabajadores.

### Financieros

- Indemnización a todo evento con distintas características según rol.
- Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.
- Bonos Especiales de escolaridad, ayuda mortuoria, matrimonio y nacimiento.
- Seguro de vida para el trabajador en caso de fallecimiento natural, accidental o invalidez; seguro de salud complementario; seguro de salud catastrófico y seguro dental.
- Revisión de renta anual en el mes de octubre, basándose en el estudio comparado de remuneraciones establecidas por otras empresas del rubro comparable, que permite definir una retribución equitativa y transparente para todos los trabajadores no sujetos a convenios o contratos colectivos.

**Permisos y otros**

- Becas a hijos de trabajadores con desempeño destacado para estudios de educación superior y becas de estudio de pre y postgrado a trabajadores con desempeño destacado.
- Permisos de defunción, matrimonio, para realización de exámenes como mamografía, próstata y cambio de casa.

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

Este depósito o ahorro es lo que se denomina cotización y corresponde a un monto equivalente al 10% de la remuneración o renta imponible de la persona. A esto se agrega la comisión que cobra la AFP por gestionar esa cuenta, que en la actualidad va desde 0,49% a 1,45% de la remuneración imponible mensual de la persona, más otro porcentaje adicional para acceder al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).

**Ahorro Previsional Voluntario Grupal**

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

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



# Vida + Sana

CONTENIDO 403-6 (2018)

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

**Además, se busca tres objetivos específicos, que son:**

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

02 Promover en los trabajadores de SQM Yodo Nutrición Vegetal conductas saludables dentro y fuera de la Compañía.

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

## Pilares del Programa

- Salud Preventiva
- Salud Física
- Salud Mental
- Salud Nutricional

Durante el 2024 continuamos con la realización de las actividades que se enmarcan en el convenio que se originó de la negociación del seguro complementario de salud, de asistencia médica, salud mental y nutricional, incluyendo en estas también especialidades médicas de alta incidencia.

Este consiste en acceso ilimitado y gratuito a consulta de telemedicina de los siguientes grupos:

**Telemedicina:** asistencia con médicos generales las 24 horas del día para realizar consultas de sintomatología variada, aclaración de resultados de exámenes, derivación a especialistas según patología, emisión de ordenes médicas para exámenes, entre otras. Contamos también con agendamiento en especialidades como pediatría, otorrinolaringología, urología, entre otras.

**Salud Mental:** asistencia de lunes a domingo -en horario publicado- de atención con psicólogos clínicos según necesidad del paciente e incluimos 4 consultas psiquiátricas al año gratuitas para todos los beneficiarios.

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

**Calidad de Vida:** personal training y veterinario disponibles por agendamiento.

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

## Becas a Trabajadores, Trabajadoras y sus Hijos e Hijas

**Colaboración con la Universidad de Los Andes**

Este año contamos con la colaboración de la Universidad de Los Andes, en el contexto del ramo Vinculación con el Medio del último año de formación de los futuros nutricionistas de la casa de estudio.

Esta colaboración permitió realizar un levantamiento completo no solo de la salud nutricional de nuestros colaboradores de casa matriz, sino también generar instancias de aprendizaje en temáticas relevantes y de interés para las personas participantes en los grupos.

Se destaca la participación de alrededor de 70 colaboradores en el diagnóstico inicial y luego en los distintos grupos de educación nutricional.

También hemos generado actividades relacionadas al deporte para mejorar la salud física. Entre las actividades realizadas en el 2024 se mencionan: clases funcionales de training y torneo de pádel. También se realizaron pausas activas y diferentes charlas en los ámbitos del programa.

Para la Compañía es prioritario el desarrollo profesional y educacional de sus trabajadores, y los hijos e hijas de ellos, a través del programa Becas de Excelencia SQM Yodo Nutrición Vegetal.

En 2024 **se otorgó un total de 134 becas** las que buscaron apoyar a quienes sobresalieron por su esfuerzo y dedicación académica.

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

**Becas de Estudio para Trabajadores/as e Hijas e Hijos de Trabajadores 2024**

| Género | N° de Trabajadores | N° de Hijos e Hijas de Trabajadores | Total |
|---|---|---|---|
| Hombres | 42 | 31 | 73 |
| Mujeres | 11 | 50 | 61 |
| **Total** | **53** | **81** | **134** |

**Programa de Becas por Operación Yodo Nutrición Vegetal 2024**

| Operaciones | N° de Trabajadores | N° de Hijos e Hijas de Trabajadores | Total |
|---|---|---|---|
| Coya Sur | 12 | 25 | 37 |
| María Elena | 0 | 3 | 3 |
| Nueva Victoria | 19 | 27 | 46 |
| Pedro de Valdivia | 0 | 2 | 2 |
| Puerto Tocopilla | 5 | 9 | 14 |
| Santiago | 11 | 6 | 17 |
| Antofagasta | 3 | 7 | 10 |
| Pampa Blanca | 3 | 1 | 4 |
| Iquique | 0 | 1 | 1 |
| **Total** | **53** | **81** | **134** |

# Derechos Laborales

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

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



**Promoción de la libertad de asociación**

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




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

# Relación con Trabajadores

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

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

De la dotación que tiene contrato en Chile, de ellos, al 31 de diciembre de 2024, aproximadamente el 77,6% están representado por los 20 sindicatos de trabajadores. Los convenios o contratos colectivos tienen una duración de tres años. Al 31 de diciembre de 2024, el 90,2% del total de empleados de SQM se encuentra cubierto por un acuerdo de negociación colectiva, estos trabajadores se desempeñan en los principales centros productivos en: María Elena, Pedro de Valdivia, Coya Sur, Nueva Victoria, Tocopilla, Antofagasta y Santiago.

**77,6%**

de los trabajdores están representados por los 20 sindicatos existentes.

**90,2%**

del total de empleados se encuentra cubierto por un acuerdo de negociación colectiva.

### % de Sindicalización

| | 2024 |
|---|---|
| N° de Empleados Sindicalizados | 2.851 |
| **Total empleados[1]/** | **3.676** |
| % de Sindicalización | 77,6% |

1/ Empleados SQM Yodo Nutrición Vegetal sindicalizados y no sindicalizados al 31 de diciembre con contrato en Chile.

### % de Empleados cubiertos por Convenios Colectivos

| | 2024 |
|---|---|
| N° de Empleados Cubierto por Convenios Colectivos | 3.316 |
| **Total empleados[2]/** | **3.676** |
| % de Empleados cubiertos por Convenios Colectivos | 90,2% |

2/ Empleados SQM Yodo Nutrición Vegetal cubiertos y no cubiertos por un convenio colectivo al 31 de diciembre con contrato en Chile.

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



## No al Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso

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

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

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



## Permisos Parentales y Maternales, Ausentismo Laboral

CONTENIDOS 3-3/ 401-3

Mujeres que hicieron uso del Permiso de Maternidad

**2024**

**16** PRENATAL

**22** POSTNATAL

**23** PARENTAL

Cabe mencionar que 131 hombres hicieron uso del permiso paternal de 5 días.

# Política de Equidad y Brecha Salarial

CONTENIDO 405-2

Nuestra Compañía está integrada por personas talentosas y con capacidades para contribuir al desarrollo de nuestras actividades. No contamos con planes o metas para reducir las inequidades salariales, no obstante, nuestra meta es otorgarles las oportunidades y condiciones necesarias para que cada uno de ellos pueda desarrollarse y aportar en un ambiente de cordialidad, igualdad, respeto y apertura. Con tal objetivo, en nuestra Política Corporativa de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, en nuestro Enfoque de Igualdad, Diversidad e Inclusión, hemos definido los siguientes ejes de desarrollo:

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

La brecha salarial presentada fue calculada con el salario bruto por hora de cada categoría laboral considerando los trabajadores vigentes al 31 de diciembre de 2024. Se excluye del cálculo a las personas que trabajan en el extranjero e incluye a la filial Ajay.

Las brechas se deben principalmente a que la información representa a empresas del grupo con giros que son muy distintos entre sí, por ende, las funciones de sus dependientes y sus evaluaciones de cargo son distintas.

En el caso de los operarios, sus remuneraciones están establecidas en los convenios colectivos y son únicas por cargo para cada trabajador, sea hombre o mujer. Cada cargo tiene una remuneración diferente de acuerdo a su evaluación.

**Brecha Salarial por Categoría Laboral, Media y Mediana 2024**

| Categoría Laboral | Brecha por Media Salarial | Brecha por Mediana Salarial |
|---|---|---|
| Alta Gerencia | 57% | 73% |
| Gerencia | 89% | 84% |
| Jefatura | 93% | 93% |
| Operario | 91% | 93% |
| Fuerza de Venta | 90% | 91% |
| Administrativo | 93% | 93% |
| Auxiliar | 94% | 91% |
| Otros Profesionales | 85% | 88% |
| Otros Técnicos | 97% | 93% |

# Multas Laborales

CONTENIDO 2-27

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

- Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad.
- Procedimiento Identificación y Evaluación de Requisitos Legales SGSST de julio de 2024 (aplicable a SIT S.A. filial de SQM Yodo Nutrición Vegetal),.
- Alertas Legales sobre cambios normativos que se reportan por la Vicepresidencia Legal a las áreas.

Durante el año 2024, SQM Yodo Nutrición Vegetal fue objeto de 5 sanciones, de las cuales todas se encuentran ejecutoriadas. El monto en pesos chilenos que representaron esas sanciones correspondió a $14.710.840.

En cuanto al total de procesos judiciales, hubo un total de 12 acciones de tutela ingresadas durante el año 2024, de las cuales 8 se encuentran vigentes y 4 terminadas.

En nuestra filial Soquimich Comercial S.A., en el 2024, se registró 1 multa laboral por USD 173 por deuda morosa de la Dirección del Trabajo.

# Desarrollo de Personas

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

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

**En dicho contexto, nuestros ejes de trabajo son:**

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








Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Movilidad Interna

En SQM Yodo Nutrición Vegetal continuamos con el exitoso Programa de Movilidad Interna, el cual es una práctica corporativa que promueve el desarrollo laboral de los trabajadores, reconociendo y brindando oportunidades de crecimiento dentro de la Compañía, de acuerdo con sus competencias, habilidades y experiencia.

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

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

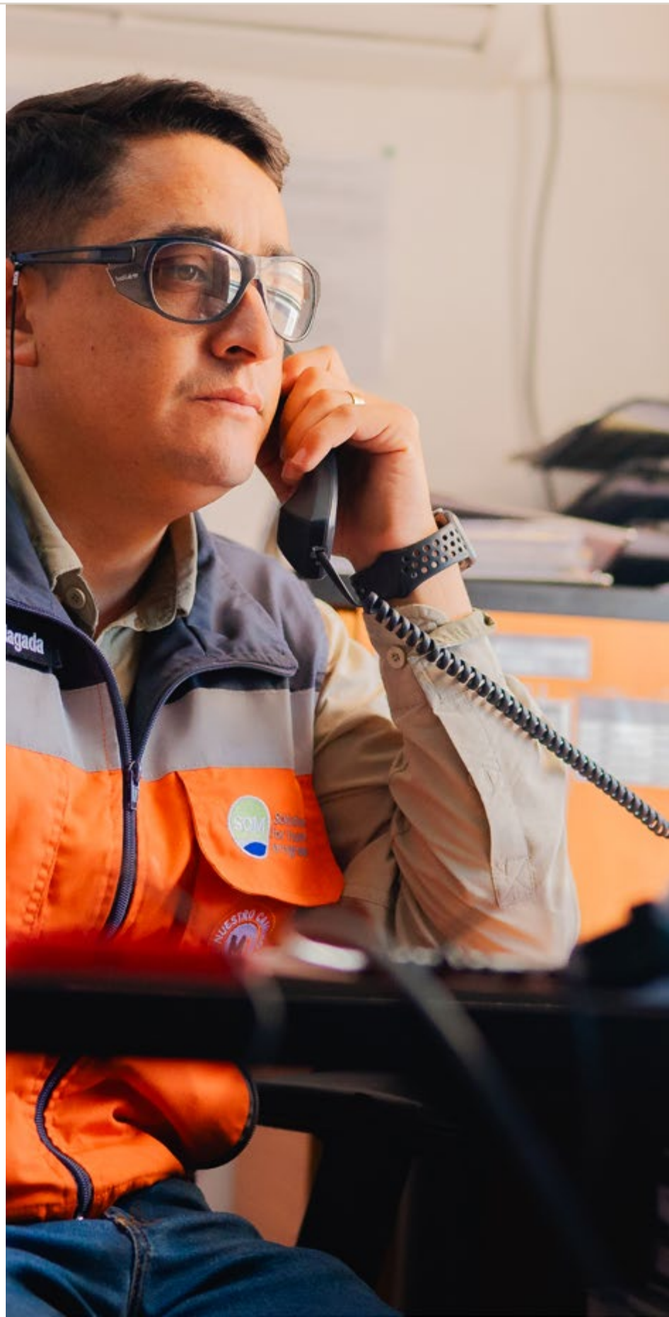
### Movilidad Interna 2024

| | | TOTAL |
|---|---|---|
| 107 | 261 | 368 |

### Movilidad Interna por Operación y por Género 2024

| Operación | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---|---|---|
| Coya Sur | 25 | 55 | 80 |
| María Elena | 1 | 3 | 4 |
| Nueva Victoria | 25 | 102 | 127 |
| Pedro de Valdivia | 0 | 3 | 3 |
| Puerto Tocopilla | 3 | 7 | 10 |
| Otras Oficinas | 53 | 91 | 144 |
| **Total** | **107** | **261** | **368** |

Nota: considera a los trabajadores que se movilizaron desde la operación hacia otras operaciones y a los trabajadores que se movilizaron dentro de la misma operación, pero a otros cargos. Otras oficinas corresponden a Antofagasta, Iquique, Osorno, Santiago y al Extranjero.



# Acercando las Capacitaciones a los Trabajadores

CONTENIDOS 404-1/ 404-2

En 2024 continuamos realizando capacitaciones mediante el portal **www.sqmaprende.com**, un sitio de capacitación en línea, herramienta que permite a las personas de la Compañía estar de forma permanente recibiendo nuevos contenidos para realizar sus labores, con acceso disponible desde cualquier dispositivo.

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

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

**El promedio de horas de capacitación por empleado alcanzó las 17,7 horas, muy similar al período anterior, donde se obtuvo un promedio de 15,8 horas por empleado.**

Los Operarios realizaron 24.413 horas de capacitación, seguidos por los Otros Técnicos, quienes alcanzaron las 20.922 horas de capacitación. A nivel promedio, la Alta Gerencia lideraron las capacitaciones, ya que alcanzaron las 30,4 horas promedio de capacitación por empleados, seguidos por los Auxiliares que alcanzaron las 28,2 horas promedio por empleados.

**17,7**
horas promedio de capacitación.

**74.815**
horas de capacitación

### Promedio de Horas de Formación Total

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 71 | 10 | 7,1 | 426 | 14 | 30,4 |
| Gerencia | 1.685 | 103 | 16,4 | 2.197 | 162 | 13,6 |
| Jefatura | 6.810 | 362 | 18,8 | 6.330 | 271 | 23,4 |
| Operario | 25.005 | 1.785 | 14,0 | 24.413 | 1.363 | 17,9 |
| Fuerza de Venta | 95 | 61 | 1,6 | 259 | 125 | 2,1 |
| Administrativo | 642 | 77 | 8,3 | 1.004 | 99 | 10,1 |
| Auxiliar | 0 | 5 | 0,0 | 1.830 | 65 | 28,2 |
| Otros Profesionales | 17.025 | 1.070 | 15,9 | 17.434 | 1.048 | 16,6 |
| Otros Técnicos | 13.937 | 665 | 21,0 | 20.922 | 1.085 | 19,3 |
| **Total** | **65.270** | **4.138** | **15,8** | **74.815** | **4.232** | **17,7** |

Nota: Las horas de capacitación, el promedio de horas por empleado y la dotación usada para el 2024 incluye a SQM Yodo Nutrición Vegetal, Gerencia General y Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

## Promedio de Horas de Formación Mujeres

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 42 | 1 | 42,0 | 25 | 3 | 8,3 |
| Gerencia | 394 | 17 | 23,2 | 420 | 36 | 11,7 |
| Jefatura | 1.198 | 70 | 17,1 | 967 | 57 | 17,0 |
| Operario | 1.228 | 109 | 11,3 | 2.211 | 107 | 20,7 |
| Fuerza de Venta | 77 | 27 | 2,9 | 118 | 44 | 2,7 |
| Administrativo | 377 | 51 | 7,4 | 704 | 69 | 10,2 |
| Auxiliar | 0 | 2 | 0,0 | 173 | 7 | 24,7 |
| Otros Profesionales | 6.146 | 431 | 14,3 | 5.777 | 382 | 15,1 |
| Otros Técnicos | 660 | 80 | 8,3 | 2.929 | 205 | 14,3 |
| **Total** | **10.122** | **788** | **12,8** | **13.324** | **910** | **14,6** |

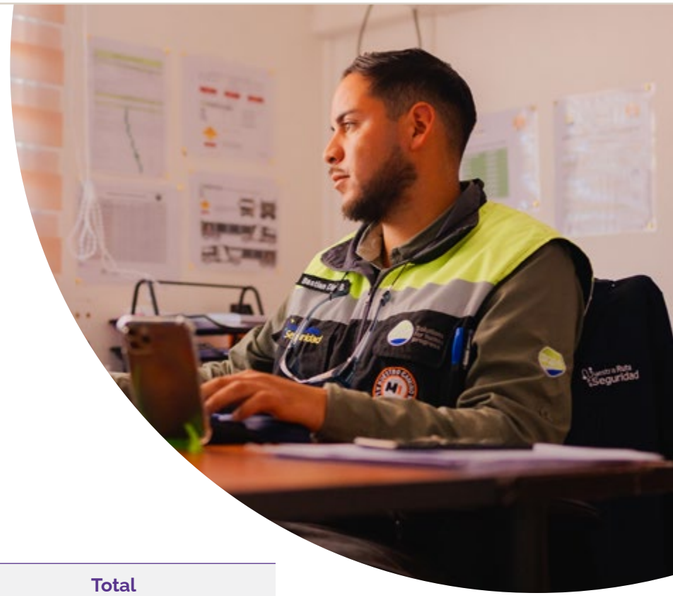
Nota: Las horas de capacitación, el promedio de horas por empleado y la dotación usada para el 2024 incluye a SQM Yodo Nutrición Vegetal, Gerencia General y Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

## Promedio de Horas de Formación Hombres

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado | Horas de Capacitación | N° de Empleados | Promedio de Horas de Capacitación por Empleado |
| Alta Gerencia | 29 | 9 | 3,2 | 401 | 11 | 36,5 |
| Gerencia | 1.291 | 86 | 15,0 | 1.777 | 126 | 14,1 |
| Jefatura | 5.612 | 292 | 19,2 | 5.363 | 214 | 25,1 |
| Operario | 23.777 | 1.676 | 14,2 | 22.202 | 1.256 | 17,7 |
| Fuerza de Venta | 18 | 34 | 0,5 | 141 | 81 | 1,7 |
| Administrativo | 265 | 26 | 10,2 | 300 | 30 | 10,0 |
| Auxiliar | 0 | 3 | 0,0 | 1.657 | 58 | 28,6 |
| Otros Profesionales | 10.879 | 639 | 17,0 | 11.657 | 666 | 17,5 |
| Otros Técnicos | 13.277 | 585 | 22,7 | 17.993 | 880 | 20,4 |
| **Total** | **55.148** | **3.350** | **16,5** | **61.491** | **3.322** | **18,5** |

Nota: Las horas de capacitación, el promedio de horas por empleado y la dotación usada para el 2024 incluye a SQM Yodo Nutrición Vegetal, Gerencia General y Vicepresidencia Corporativa de Finanzas.

Se invirtió MUS$1.487 en capacitación que considera costo empresa y SENCE. Las capacitaciones representan el 0,07% de los ingresos anuales de la Compañía. Se capacitaron 3.544 trabajadores, los cuales representan el 83,7% de la dotación.



# Evaluación de Desempeño

CONTENIDO 404-3

Cada año realizamos evaluaciones de desempeño a nuestros trabajadores, las que consideran una autoevaluación y una evaluación de parte de sus jefaturas, con actividades de retroalimentación entre las partes. Los trabajadores realizan sus evaluaciones en el mes de enero siempre cuando cumplan como mínimo 3 meses de antigüedad en la Compañía. Cabe mencionar, que las personas que no participaron dentro del proceso de evaluación se encontraban con licencias médicas prolongadas o porque no cumplían con las exigencias mínimas para ser evaluados.

### Principales Programas de Capacitación

| Nombre de los Programas | Descripción de los Programas | N° de Participantes |
|---|---|---|
| Certificación Legal | Acreditar por 4 años al personal que manejan equipos móviles en todas las faenas de la Compañía. | 437 |
| Brigadistas | Fortalecer los conocimientos y técnicas para los Brigadistas de todas las localidades. | 233 |
| Especialidad Gerencia | Entregar los conocimientos necesarios a las trabajadoras y trabajadores para que puedan cumplir sus labores. | 3.013 |
| Prevención de Riesgos | Temáticas asociadas a todo lo relacionado con el cuidado de las personas. | 2.742 |
| Habilidades de Desarrollo | Programas de formación en habilidades adaptativas, alineamiento estratégico o fortalecimiento de equipos. | 197 |
| Idiomas | Fortalecer el idioma inglés para aquellas personas que su cargo lo requiera. | 60 |
| Reforzamiento en Seguridad | Identificar los peligros, así como evaluar y controlar los riesgos de su trabajo, aplicando las herramientas preventivas y comportamientos seguros esperados, con la finalidad de disminuir la accidentabilidad en las operaciones y fomentar una cultura de seguridad interdependiente en SQM Yodo Nutrición Vegetal. | 2.079 |

Contamos con una plataforma de aprendizaje interna llamada **"SQM Aprende"** que se encuentra disponible a todos los empleados de la organización y que cuenta con recursos de capacitación tanto internos y externos, donde en el 2024, participaron 4.831 personas en dichos cursos.

### Personas Evaluadas por Categoría Laboral y Género 2024

| Categorías Laborales | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados | Personas Evaluadas | % de Evaluados |
| Alta Gerencia | 8 | 88,9% | 3 | 100,0% | 11 | 91,7% |
| Gerencia | 120 | 99,2% | 31 | 100,0% | 151 | 99,3% |
| Jefatura | 205 | 98,6% | 51 | 94,4% | 256 | 97,7% |
| Operario | 1.149 | 95,7% | 93 | 91,1% | 1.242 | 95,3% |
| Fuerza de Venta | 77 | 98,7% | 43 | 100,0% | 120 | 99,2% |
| Administrativo | 29 | 100,0% | 63 | 94,0% | 92 | 95,8% |
| Auxiliar | 54 | 93,1% | 9 | 100,0% | 63 | 94,0% |
| Otros Profesionales | 609 | 99,2% | 335 | 97,9% | 944 | 98,7% |
| Otros Técnicos | 806 | 95,8% | 186 | 94,4% | 992 | 95,6% |
| **Total** | **3.057** | **96,7%** | **814** | **95,9%** | **3.871** | **96,6%** |

## Programas de Reconocimientos “VIVO”

Se mantiene el programa de reconocimientos “VIVO”, que es parte del sistema de excelencia operacional M1+. A través de este programa, todos los trabajadores de SQM Yodo Nutrición Vegetal pueden entregar reconocimientos online o a través de la app MiSQM. Estos reconocimientos se pueden realizar entre pares, a jefes, personas de otras áreas o equipos de trabajo, de cualquiera de los centros productivos de la Compañía.

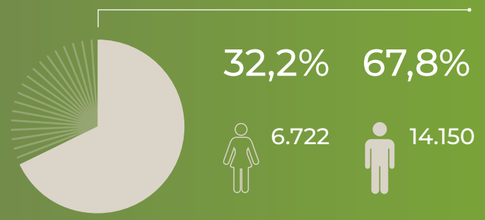
Durante el 2024, se entregaron 20.872 reconocimientos a través de la plataforma VIVO, lo que representa un aumento del 1,3% con respecto al periodo anterior, cuando se realizaron 20.599 reconocimientos. La cantidad de personas reconocidas a través de esta plataforma fue de 2.529, siendo 0,7% menos en comparación al 2023, cuando se reconoció a 2.548 personas.

Durante el 2024, se generaron 177 reconocimientos a personas que tienen como localidad de trabajo el extranjero, iniciando así la implementación del programa de reconocimiento en nuestras oficinas comerciales.

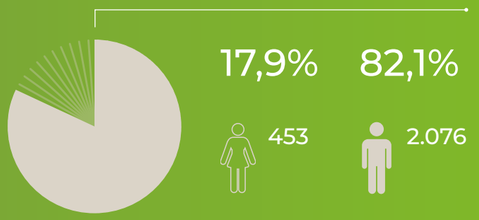
### Los Pilares de este programa son:

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

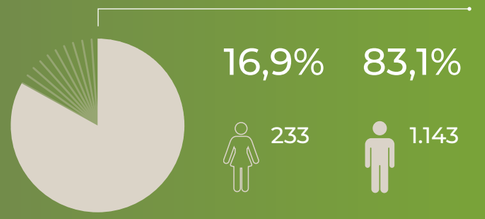
Reconocimientos Totales 2024



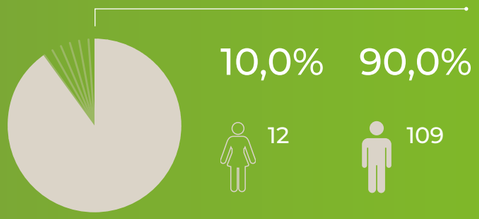

Personas Reconocidas por Sistema de Reconocimiento 2024




Reconocedores Totales 2024




Personas Premiadas en Ceremonias de Reconocimientos 2024



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

El programa “Vivo la Excelencia – Reconocimiento de Equipos” se continuó realizando en todas las localidades de Chile, donde participaron iniciativas de colaboradores de: Nueva Victoria, Pampa Blanca, Coya Sur, Tocopilla, Santiago y Antofagasta. La iniciativa VIVO Equipos tiene como propósito reconocer y premiar aquellas ideas innovadoras que hayan sido concretadas por nuestros trabajadores y que permiten sumar a la mejora continua en los ámbitos de Sostenibilidad, Seguridad, Calidad, Rendimiento y/o Productividad.

El 2024 se recibieron un total de 60 iniciativas, 33% menos en comparación con las 93 presentadas el 2023. En esta oportunidad, todas las ideas fueron presentadas ante un comité evaluador, el cual definió a los ganadores. Se generaron 5 comités evaluadores, donde se realizaron premiaciones a los 3 primeros lugares de cada comité, mediante una ficha de evaluación.

### Iniciativas por Operación 2024

| Operaciones | N° de Iniciativas |
|---|---|
| Nueva Victoria | 38 |
| Pampa Blanca | 1 |
| Coya Sur | 8 |
| Puerto Tocopilla | 1 |
| Antofagasta | 5 |
| Santiago | 7 |
| **Total División** | **60** |

Adicionalmente, mantenemos nuestros reconocimientos relacionados a los Años de Servicio y Mejor Trabajador. Durante el 2024, por Años de Servicio, se reconocieron 441 trabajadores y 75 por Mejor Trabajador. Por su parte, se premió a aquellas personas que cumplieron 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 50 años de servicio.

### Reconocimientos por Años de Servicio y Mejor Trabajador desglosado por Género 2024

| Tipo de Reconocimientos | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|
| Años de Servicios | 362 | 79 | 441 |
| Mejor Trabajador | 58 | 17 | 75 |
| **Reconocimientos Totales** | **420** | **96** | **516** |








# Seguridad, Un Valor Compañía

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

## Principios en materia de seguridad y salud ocupacional

**Promover el compromiso** entre nuestros trabajadores, empresas contratistas y partes interesadas con la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, la prevención de accidentes y enfermedades.

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

Asegurar la **mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional**, a través de la evaluación periódica de su desempeño, verificando el cumplimiento de la política y la gestión de los procesos, promoviendo el compromiso, la creatividad e innovación entre otros.

**Identificar los peligros y evaluar, controlar o eliminar los riesgos para la salud y seguridad** en nuestras actividades, proporcionando condiciones de trabajo saludables y seguras para prevenir el deterioro de la salud y lesiones de nuestros trabajadores y colaboradores.

**Establecer estrategias de continuidad de negocio** frente a los riesgos y oportunidades que permitan la continuidad de nuestras operaciones en los procesos de seguridad y salud.

**Establecer indicadores y metas alcanzables** y medibles, asegurando la disponibilidad de información y de recursos para el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, en coherencia con los objetivos estratégicos y lineamientos.

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

**Más información se puede encontrar en nuestra Política de Gestión Integrado**

## Metas que apoyamos por ODS

**ODS 3**

- Meta 3.5
- Meta 3.6
- Meta 3.9

**ODS 4**

- Meta 4.4
- Meta 4.7

**ODS 8**

- Meta 8.8

**ODS 16**

- Meta 16.1
- Meta 16.7

**ODS 17**

- Meta 17.16
- Meta 17.17

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.



# Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales

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

En SQM Yodo Nutrición Vegetal contamos con una Política Corporativa de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos en la cual se establece el compromiso con el desarrollo sostenible del negocio, así como garantizar la Seguridad y Salud Ocupacional y respeto de las personas que laboran en nuestras instalaciones, la comunidad y los clientes, aplicándose en todas las operaciones de la Compañía. Por ello nos comprometemos con nuestros trabajadores y empresas contratistas a:

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

Como parte de la operativización de los compromisos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha desarrollado un Sistema Integral de Seguridad y Salud Ocupacional, cuyos propósitos son:

1. Establecer obligaciones y responsabilidades con el objetivo de adoptar todas las medidas necesarias para proteger y resguardar eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en la Compañía, esto incluye nuestras empresas contratistas y subcontratistas.

2. Definir, establecer e implementar normas que permitan controlar todos los riesgos inherentes a nuestros procesos, con el fin de definir y establecer las especificaciones mínimas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

3. Resguardar las instalaciones, equipamientos, maquinarias y todas aquellas materias críticas relacionadas con las operaciones y procesos desarrollados en SQM Yodo Nutrición Vegetal.



Como parte de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha desarrollado un Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales, SISGRO, el cual contiene 13 elementos.




Todas estas actividades de nuestro SISGRO, están integradas con el Programa de Excelencia Operacional, llamado M1, permitiendo homologar las herramientas del sistema Lean de M1 a la gestión de riesgos, obteniendo mejores resultados. Nuestro sistema de gestión aplica a las operaciones y oficinas en Chile y en el caso de las oficinas en el extranjero se aplica la legislación vigente en cada país.

**Certificación ISO 45001 – Puerto Tocopilla**

Nuestra operación de Puerto Tocopilla obtuvo la certificación ISO 45001:2018 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (SGSST), convirtiéndose en el primer centro operativo de la división en obtener este distintivo internacional, lo que resalta su compromiso con la protección y el bienestar de los colaboradores.

**Este avance también resalta el compromiso de la Compañía con su principal valor: "Seguridad Siempre Primero", reafirmando su dedicación a crear un entorno laboral libre de accidentes.**

## Requerimientos Legales

Algunos de los requerimientos legales aplicables al Sistema son: Código del Trabajo / Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y sus Decretos Supremos (DS) complementarios. / D.S. 101 Aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744. / D.S. 109, Aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. / D.S. 54 Aprueba Reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, / D.S. 40 Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, / D.S. 76 Aprueba Reglamento para la aplicación del Artículo 66 BIS de la LEY N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. / D.S. N° 594, Aprueba Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. / D.S. N° 18, Aprueba Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas. / D.S. N° 18, Certificación de Calidad de Elementos de Protección Personal contra riesgos ocupacionales. / Ley N° 20.123, Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación. / D.S. N° 72, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el D.S. N° 132, ambos sobre el Reglamento de Seguridad Minera. Ley N° 21.342 que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19.

# Identificación de Peligros y Riesgos Laborales

CONTENIDO 403-2 (2018)

De acuerdo con lo indicado en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SQM Yodo Nutrición Vegetal tiene implementado un proceso continuo y sistemático para identificación de peligros y la evaluación de riesgos de la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y cualquier persona que realice labores o ingrese a las operaciones.

Para este proceso se ha definido un procedimiento donde se establece la metodología para confeccionar los Inventarios Críticos, mediante la identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos, asociados a las tareas realizadas en las diferentes áreas de las operaciones. Esta actividad permite establecer los controles efectivos que se requieran. El procedimiento establece la determinación e implementación de los controles para los aspectos de seguridad y salud ocupacional, los cuales son evaluados para determinar el nivel de control de cada riesgo evaluado y generar los planes de acción necesarios para un control efectivo.

Este procedimiento es aplicable en todas las áreas de trabajo de SQM Yodo Nutrición Vegetal, incluyendo a empresas contratistas y subcontratistas. Para la confección de los Inventarios Críticos, cada gerencia y/o superintendencia identifica y valida los procesos y subprocesos que desarrollan debiendo quedar documentados. Identificados estos procesos, se procede con:

**Identificación de Peligros y Riesgos**

Identificar los peligros e ingresar los riesgos o incidentes potenciales durante o después de su ejecución o uso, a través de una matriz IPER (matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos).

**Evaluación del Nivel del Riesgo Inicial**

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

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

Para cada peligro identificar la causa raíz de su ocurrencia.

**Definición de Controles Operacionales Directos e Indirectos**

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

### Controles Operacionales Directos

Acciones que son parte de los trabajadores y deben orientarse a prácticas de trabajo correctas y al uso de los sistemas de protección personales y colectivos.

### Controles Operacionales Indirectos

Acciones que ejecuta la línea de mando, se orientan a eliminar el peligro, sustituir elementos, actualizar procedimientos, y establecer e implementar controles de ingeniería antes, durante y después de la ejecución de la tarea.

# Cobertura del Sistema de Gestión

CONTENIDOS 2-8/ 403-8 (2018)

Durante el 2024 tuvimos un promedio de 5.982 personas de empresas contratistas, cifra 14,4% mayor que el 2023, cuando se alcanzó un promedio de 5.229 personas. Este aumento se debe principalmente a los diferentes proyectos que se gestionan en faenas. Cabe mencionar, que el 100% de los trabajadores de empresas contratistas se encuentran cubiertos por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SISGRO.

### Promedio Anual de Contratistas por Operación 2024

| Operaciones/ Instalaciones | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|
| Antofagasta | 106 | 21 | 127 |
| Coya Sur | 1.424 | 92 | 1.516 |
| María Elena | 344 | 166 | 510 |
| Nueva Victoria | 2.565 | 285 | 2.850 |
| Pedro de Valdivia | 79 | 6 | 85 |
| Tocopilla | 523 | 32 | 555 |
| Santiago | 2 | 0 | 2 |
| Pampa Blanca | 194 | 18 | 212 |
| Orcoma | 0 | 0 | 0 |
| Búfalo | 105 | 20 | 125 |
| **Total** | **5.342** | **640** | **5.982** |

Con respecto a los trabajadores propios, más del 80% se encuentra cubierto por nuestro sistema SISGRO. Los trabajadores no cubiertos por el sistema de seguridad y salud ocupacional de SQM Yodo Nutrición Vegetal son aquellos trabajadores que residen en el extranjero (540 trabajadores) y los pertenecientes a la filial Soquimich Comercial S.A. (83 trabajadores), la cual tiene su propio sistema de seguridad y salud ocupacional.

En cuanto a los empleados y trabajadores que no son empleados directos, y cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la Compañía, y que están cubiertos por el SISGRO de SQM Yodo Nutrición Vegetal y que están sujetos a auditoría interna de seguridad son:

### Trabajadores Sujetos a Auditoría Interna de Seguridad

| | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| Empleados Propios | 3.685 | 3.576 |
| Trabajadores Contratistas | 5.230 | 5.386 |

Nota: Para este cálculo se ha excluido a los trabajadores propios y de empresas contratistas fuera de Chile y filiales Comercial Agrorama Limitada, Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.

Con respecto a los empleados y trabajadores que no son empleados propios, y cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la Compañía, y que están cubiertos por el SISGRO de SQM Yodo Nutrición Vegetal y que están sujetos a auditoría de seguridad por terceros son:

### Trabajadores Sujetos a Auditoría de Seguridad por Terceros

| | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| Empleados Propios | 2.748 | 698 |
| Trabajadores Contratistas | 4.204 | 1.235 |

Nota: Para este cálculo se ha excluido a los trabajadores propios y de empresas contratistas fuera de Chile y filiales Comercial Agrorama Limitada, Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A.



# Denuncias de Situaciones de Peligros

CONTENIDO 403-2 (2018)

La notificación de cualquier situación de peligro se encuentra establecida en el Código de Ética, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad -RIOHS- y en los estándares de seguridad de la Compañía, como una obligación de todos los trabajadores el avisar a su jefe directo o mediante los medios establecidos, cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier situación de riesgo. Para ello, cada trabajador que ingresa a la operación recibe -antes de iniciar su trabajo- una inducción de seguridad donde se da a conocer este proceso, adicionalmente recibe el Reglamento Interno y Código de Ética.

Operacionalmente las áreas cuentan con herramientas preventivas destinadas a levantar e informar condiciones y acciones riesgosas que pueden causar daños a la salud y seguridad de los trabajadores, esto se reporta mediante:

01 **Diálogos de Desempeño**

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

02 **Inspecciones y Observaciones Planeadas**

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

03 **Detecciones de Peligro**

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

Finalmente, la Compañía cuenta con el Código de Ética, el que establece en caso de identificar que algo no es seguro, debe ser reportado para que la situación se pueda corregir y se evite un accidente. El área de Compliance es responsable de dar seguimiento a todos los reportes asociados con el Código de Ética. Cualquier persona que exprese sus preocupaciones de buena fe estará protegida contra actos de represalia. Las represalias pueden ocurrir de muchas formas, incluyendo acoso, intimidación, degradación o la asignación de tareas indeseadas como resultado de hacer un reporte de buena fe. Las represalias contra los trabajadores que informan son, en sí mismas, una violación de este Código. Serán investigadas y, si se comprueban, sancionadas.

Todo trabajador que requiera reportar una condición de riesgos tiene los siguientes canales de reporte formal:

| | |
|---|---|
| **Sitio Web** | |
| www.SQM.ethicspoint.com | |
| **Línea de ayuda / Línea directa:** | |
| Chile | |
| ENTEL: | 800-360-312 |
| Movistar: | 800-800-288 |
| Claro: | 800-225-288 |

SQM Yodo Nutrición Vegetal mantiene en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el proceso que deberá aplicar cualquier trabajador en caso de estar expuesto a un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Lo anterior implica que el trabajador debe interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo. Dicho trabajador deberá dar cuenta de ello a la empresa dentro del más breve plazo, que no podrá exceder de 3 horas inmediatamente siguientes a la eliminación o atenuación del riesgo que dio motivo a la interrupción y abandono referidos.

También contamos con una herramienta llamada Zyght para registrar incidentes, hallazgos, situaciones de peligro y otros temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional. En cuanto a las situaciones de peligro, durante el 2024 se recibieron 1.207 Hallazgos relacionados a fuentes, acciones, conducta o condiciones de peligros. El 93% de los hallazgos fueron investigados y cerrados, existiendo 7% de casos abiertos, lo cual se debe principalmente, a incidentes que se reportaron en el último período del año y que continúan en investigación. Cabe mencionar que el 44% de los hallazgos fue verificado.

## Gestión de Investigación de Incidentes

SQM Yodo Nutrición Vegetal realiza las investigaciones y establece medidas de control para los incidentes ocurridos en sus instalaciones e informa a las autoridades respectivas, según lo indican en sus reglamentaciones específicas. Para dar cumplimiento a lo anteriormente mencionado y respecto a la investigación de accidentes, se cuenta con procedimiento para la investigación de accidentes, en este documento se registra:

- Responsabilidad respecto del proceso de investigación.
- Comunicación del accidente de forma interna y externa, aviso a autoridades.
- Descripción del proceso, pasos para la investigación.
- Establecimiento de medidas correctivas utilizando la jerarquía de control.
- Definición de equipos de investigación según potencial del accidente.

Se registra cada uno de los incidentes -accidentes promoviendo una Minería Responsable con tiempo perdido, sin tiempo perdido, daños materiales y fallas operacionales-, los cuales son investigados de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de investigación, y son presentados y discutidos en las reuniones del Directorio y de los Comités Ejecutivos Operacionales, de manera de establecer aprendizajes y mejoras en los procesos. La Superintendencia de Seguridad y Salud Ocupacional Central, registra los indicadores estadísticos asociados con el IF -Tasa de Frecuencia-, IG -Tasa de Gravedad-, IFC -Tasa de frecuencia combinada que considera incidentes de con y sin tiempo perdido-. Además, de los incidentes de potencial significativo, que permiten poner foco, no sólo en los accidentes con lesión, sino también, en aquellos que tiene un potencial significativo.

En la herramienta Zyght, al cierre del 2024 se registraron 462 incidentes bajo diferentes categorías, tales como: conducta insegura, daño material, falla operacional, accidentes de tránsito, accidentes de trayecto, fatal, entre otros. El 20% de los casos fueron investigados y cerrados, 53 casos se encuentran en investigación, 43 casos se encuentran en evaluación y 49 incidentes fueron reportados en blanco (sin categorización).

### Resumen de Incidentes

**TOTAL**
**462** Incidentes

**En Reporte Flash**
**62** incidentes | 13%

**En Evaluación**
**43** incidentes | 9%

**No Investigados**
**163** incidentes | 35%

**Investigados**
**92** incidentes | 20%

**En Investigación**
**53** incidentes | 11%

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

# Servicios de Salud

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

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

Entregados los informes y resultados de evaluaciones cualitativas y cuantitativas, estas deben ser difundidos a todo el personal expuesto de las áreas de trabajo, dejando registro de la actividad.

Se realiza control y seguimiento a los accidentes e incidentes relacionados con la seguridad y salud ocupacional, comunicando mediante alertas y reflexiones de seguridad donde se detalla información de lo ocurrido, antecedentes del accidente, cómo podríamos evitarlo y los registros fotográficos asociados. Además, se reporta mensualmente mediante los indicadores estadísticos.

**El Sistema de Gestión de SQM Yodo Nutrición Vegetal establece:**

01

02

03

04

05

06

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

De acuerdo con lo anterior, se realizan exámenes pre-ocupacionales y ocupacionales, según el grupo de riesgo y los controles exigidos por los estándares de gestión de riesgo, ejemplo: examen de altura física para trabajadores expuestos al riesgo, audiometrías por exposición a ruidos, entre otros.

Al menos una vez al año se realiza una auditoria al sistema de gestión de riesgos. Las evaluaciones ocupacionales de salud bajo el seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal, considerando las exposiciones a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo que podrían hacer susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral. Algunos tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son: evaluaciones para trabajo en altura física, espacios confinados y conducción.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se realiza en las siguientes instancias:

- Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

Los exámenes se desarrollan de acuerdo con la actividad que realiza o realizará el trabajador según puesto de trabajo y la exposición a determinados factores de riesgo o condiciones laborales específicas. Adicionalmente se mantienen los registros de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores, que incluye como mínimo, la identificación de los trabajadores, los factores de riesgo o la condición laboral específica que dio origen a esta evaluación.

SQM Yodo Nutrición Vegetal mantiene policlínicos, salas de primeros auxilios y servicios de rescates en las Operaciones. Este servicio tiene como objetivo principal mantener un óptimo nivel de salud de los trabajadores, a través de una solución integral de salud, otorgando atenciones de salud de resolución primaria, con nivel de técnico paramédico en las salas de primeros auxilios y con nivel de resolución de médico cirujano en policlínico.

Los policlínicos y salas de primeros auxilios realizan acciones de promoción en salud, recomendadas por el Ministerio de Salud, de acuerdo con las características propias de la población de cada faena.

Se identifican y notifican los principales factores de riesgo de enfermedades de alta prevalencia tales como: tabaquismo, consumo excesivo de alcohol y obesidad. Los que se asocian a enfermedades cardiovasculares, cáncer, cirrosis hepática, diabetes mellitus, entre otras, de cada una de las faenas.

Se realizan programas de promoción y prevención de salud anual por faena, destinados a disminuir la aparición de patologías crónicas del adulto y patologías agudas propias de la población trabajadora, y finalmente se promueve la participación del personal de las faenas en actividades de entrenamiento, en materias propias de sus competencias y programas preventivos de consumo de alcohol y droga en cada faena.

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

CONTENIDO 403-4 (2018)

SQM Yodo Nutrición Vegetal se compromete a mantener una comunicación abierta y permanente con sus trabajadores, contratistas, clientes, accionistas, vecinos y autoridades informando periódicamente sobre su desempeño. En las operaciones, las comunicaciones con los trabajadores son establecidas a través de diferentes medios. La Compañía ha desarrollado e implementado procesos de comunicación, tales como inducciones, capacitaciones y entrenamientos, dirigidos a los trabajadores, donde se comunican e informan temas relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, tales como los accidentes o incidentes ocurridos, los riesgos laborales inherentes a los procesos y las medidas para su eficaz control, las situaciones de emergencias y su actuación ante la ocurrencia. Adicionalmente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, requiere que las operaciones desarrollen herramientas preventivas, destinadas a mantener una retroalimentación de información permanente, relacionado con las condiciones y acciones riesgosas que pueden causar daños a la salud de los trabajadores, las instalaciones y medio ambiente. Algunas de estas instancias son: diálogos de desempeño, inspecciones y observaciones planeadas, detecciones de peligro, confirmaciones de rol y proceso, entre otras.

Contamos con Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la empresa y los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están compuestos por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designa, además, otro en carácter de suplente. Los representantes de la empresa son designados por ésta, mientras que los representantes de los trabajadores son elegidos mediante votación secreta y directa.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reúnen en forma ordinaria, una vez al mes; pero, pueden hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa. En todo caso, el Comité se reúne cada vez que ocurre un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a 40%.

**Certificación ACHS Comité Paritario Santiago**

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad, perteneciente a SQM Yodo Nutrición Vegetal en Santiago se sometió a un proceso de certificación por parte de la Asociación Chilena de Seguridad ACHS, obteniendo el 100% de cumplimiento.

Para este Comité representa un hito significativo en nuestro compromiso continuo con la excelencia en materia de seguridad laboral. El trabajo y la dedicación de la organización fueron fundamentales para alcanzar este logro, demostrando un compromiso inquebrantable con la seguridad y el bienestar de quienes pertenecemos a la Compañía.







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

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales producidos en la organización.
- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
- Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

### Tercer Encuentro Anual de Comités Paritarios

Representantes de 14 comités paritarios, ejecutivos y expertos en seguridad laboral se reunieron en Antofagasta para el Tercer Encuentro Anual de Comités Paritarios de la Compañía, con el objetivo de fomentar buenas prácticas, fortalecer la prevención de lesiones y preparar planes de acción para el próximo año.

Este es el primer encuentro presencial con participación de todos los comités, donde se llevó a cabo la actualización de normativas y la posibilidad de generar planes concretos que permitirán seguir liderando en seguridad a nivel global.

Durante el evento, se realizaron talleres y dinámicas para identificar brechas y diseñar estrategias que refuercen la prevención de lesiones graves.

El evento también reconoció a los comités destacados por sus certificaciones, concluyendo con la premiación de cuatro comités certificados.

# Formación en Seguridad y Salud Ocupacional

CONTENIDO 403-5 (2018)

Hemos desarrollado cursos de formación en seguridad y salud ocupacional para nuestros trabajadores, contratistas y subcontratistas, cubriendo riesgos potenciales asociados a determinados entornos laborales y/o durante la ejecución de determinadas tareas, entre otros temas. Como parte del ciclo de capacitación, identificamos necesidades tanto de supervisores como ejecutivos a través de diferentes procesos.

En 2024, se inició una serie de cursos interactivos y dinámicos que permiten al personal de todos los roles aprender sobre estrategias de seguridad, los diferentes controles de riesgos y herramientas preventivas de gestión de seguridad y salud ocupacional que se utilizan en la Compañía.

Nuestros trabajadores reciben formación en seguridad, aprovechando el conocimiento y alcance de todas nuestras operaciones. Otras materias que se han impartido de forma presencial y remota son el ODI (Obligación de Informar) especifico de cada área, y la Inducción de Persona Nueva, disponible para todo el personal interno y colaboradores.

En el marco del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se hicieron capacitaciones sobre las herramientas preventivas. Este despliegue se realizó en todas las operaciones en forma presencial en terreno.

Los empleados, de acuerdo con la planificación anual y peligros de exposición evaluados, se capacitan continuamente, para reactualizar sus conocimientos. Algunos de los cursos que requieren actualización son: cursos de manejo a la defensiva, primeros auxilios y manejo de extintores, entre otros, dado que mantienen una vigencia definida. Al final de cada curso, las personas son evaluadas para verificar la comprensión de conceptos entregados.

**Capacitación en María Elena**

En María Elena se realizó un programa de capacitaciones en Seguridad y Salud Ocupacional a nuestros colaboradores, con el objetivo de avanzar hacia la interdependencia en seguridad.

Participaron más de 40 trabajadoras y trabajadores en un intenso programa de capacitaciones en seguridad, cuyo propósito fue reforzar las conductas seguras en las áreas de trabajo en todas las operaciones.

Los cursos se ejecutaron en la Residencia Pampinos como en el Club de Supervisores de María Elena. El curso, permitió a los participantes comprender el funcionamiento de las herramientas preventivas a través de la aplicación de conceptos, identificar conductas, proporcionar métodos de identificación de peligros y riesgos con la finalidad de disminuir la accidentabilidad al interior de las operaciones y fomentar una cultura de seguridad interdependiente en la Compañía, lo que se complementa con una serie de dinámicas de carácter lúdico que fomentan la participación de las personas.



## Algunas de las capacitaciones que realiza la Compañía son:

### Cursos Introductorios

Curso de inducción mediante el cual se informa oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores sobre los riesgos de sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a las actividades de la Compañía. Este curso de inducción especialmente informa acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en sus áreas de trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

### Cursos de Conducción de Vehículos

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

### Cursos de Gestión de Riesgos

1. Orientación a la prevención de riesgos.
2. Reforzamiento de herramientas de control de riesgos HCR y ART.
3. Supervisión y liderazgo en prevención de riesgos.
4. Identificación de peligros y evaluación de riesgos en el trabajo.
5. Riesgos específicos tales como: Radiación UV, Exposición ocupacional a ruido, Riesgo Psicosocial, TMERT, PLANESI, entre otros.

### Cursos relacionados con Comités Paritarios

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

### Cursos relacionados a Sustancias Peligrosas

1. Manejo de sustancias peligrosas.
2. Manejo de Sustancias Peligrosas Nueva Planta Yodo.
3. Manejo y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

### Cursos de Auditoría

1. Auditor interno ISO 45001.
2. Auditor interno ISO 39001.

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

1. Difusión de políticas corporativas (alcohol y drogas, código de ética).
2. Difusión de Reglas Básicas de Seguridad.
3. Planes y subplanes de emergencia.
4. Hojas de Seguridad (HDS) de productos.
5. Protocolo de aislamiento y bloqueo de equipos.
6. Manejo manual de cargas.
7. Herramientas de M1 en Seguridad.

### Cursos de Prevención

1. Uso de elementos de protección personal.
2. Ergonomía y autocuidado en el trabajo.
3. Trabajo en altura física.
4. Bloqueo de energías.
5. Prevención y control de incendios.
6. Ergonomía y autocuidado para trabajo en oficina y teletrabajo.
7. Medidas preventivas frente a radiación UV.

### Otros Cursos

1. Taller uso y manejo de extintores.
2. Primeros auxilios.
3. Técnicas de investigación de accidentes.
4. Emergencias y evacuación.
5. Primera respuesta frente a emergencias de salud.
6. Investigación de accidentes.
7. Responsabilidad legal en materias de seguridad y salud en el trabajo.

### Monitores de Seguridad

Más de 60 trabajadores (as) de Nueva Victoria y Pampa Blanca se capacitaron como Monitores de Seguridad en los cursos que fueron desarrollados por el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin) con el objetivo de avanzar hacia una cultura donde la seguridad es primero.

Estas capacitaciones tienen como propósito entregar herramientas a los monitores para apoyar la gestión de seguridad dentro de la faena, reforzando la gestión de seguridad de la empresa y de las áreas e instalaciones.

El curso estuvo enfocado en enseñar y utilizar herramientas preventivas, dar a conocer los requerimientos legales, identificar peligros y evaluar riesgos a través de matrices, higiene industrial, mejoramientos conductuales, auditorías y fiscalizaciones, y cómo mejorar continuamente en el tiempo.

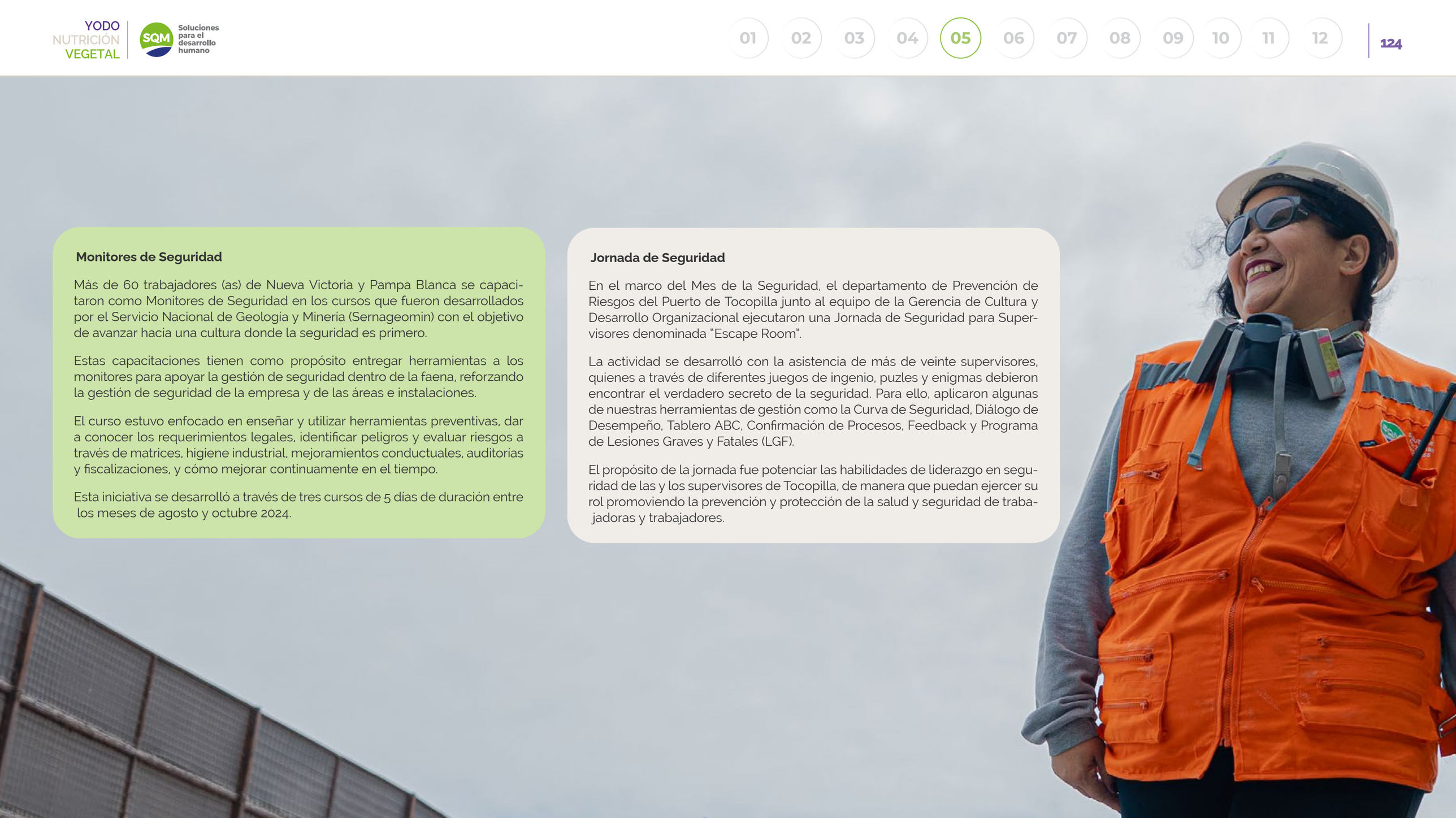
Esta iniciativa se desarrolló a través de tres cursos de 5 días de duración entre los meses de agosto y octubre 2024.

### Jornada de Seguridad

En el marco del Mes de la Seguridad, el departamento de Prevención de Riesgos del Puerto de Tocopilla junto al equipo de la Gerencia de Cultura y Desarrollo Organizacional ejecutaron una Jornada de Seguridad para Supervisores denominada "Escape Room".

La actividad se desarrolló con la asistencia de más de veinte supervisores, quienes a través de diferentes juegos de ingenio, puzles y enigmas debieron encontrar el verdadero secreto de la seguridad. Para ello, aplicaron algunas de nuestras herramientas de gestión como la Curva de Seguridad, Diálogo de Desempeño, Tablero ABC, Confirmación de Procesos, Feedback y Programa de Lesiones Graves y Fatales (LGF).

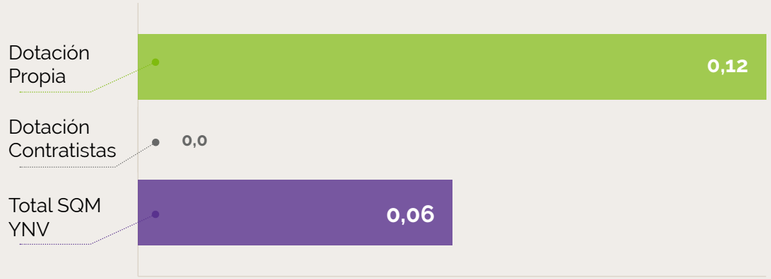
El propósito de la jornada fue potenciar las habilidades de liderazgo en seguridad de las y los supervisores de Tocopilla, de manera que puedan ejercer su rol promoviendo la prevención y protección de la salud y seguridad de trabajadoras y trabajadores.



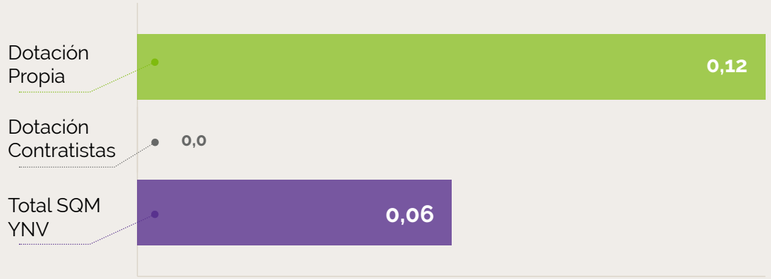
# Nuestro Desempeño en Seguridad

CONTENIDO 403-9 (2018)

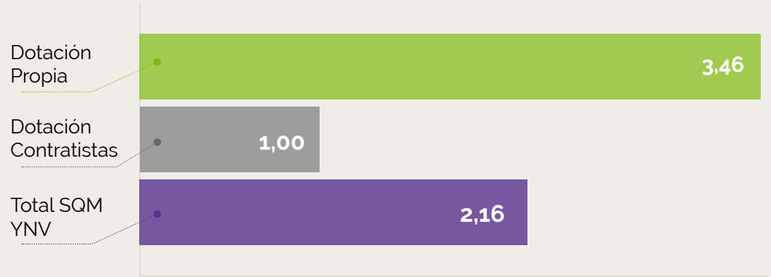
## Tasa de Fatalidad



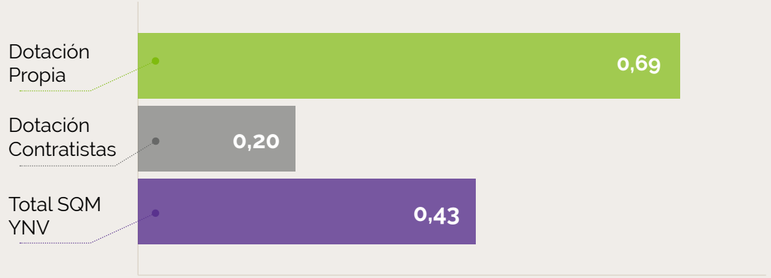

## Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias



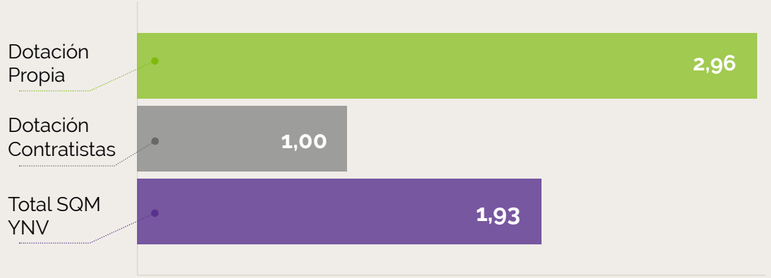

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)



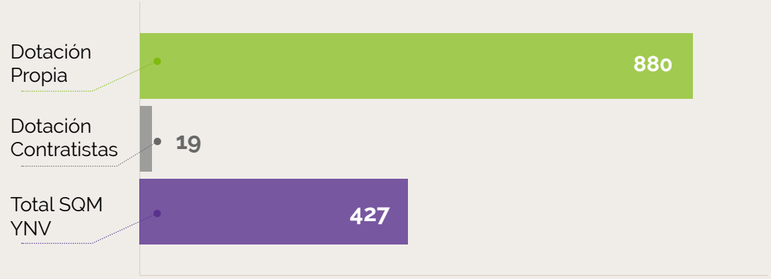

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF)*/




## Tasa de Frecuencia con Tiempo Perdido




## Tasa de Gravedad




Nota: Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A. La información para Soquimich Comercial se encuentra en Anexos.

*/Se usó un factor de cálculo de 200 mil horas. Para el resto de los indicadores se usó el factor de cálculo por 1 millón de horas.

## Lesiones Frecuentes por Accidente Laboral




### Peligros que provocaron lesiones por accidentes

- Operaciones de equipos y vehículos
- Manipulación de sustancias peligrosas
- Contacto con energías peligrosas
- Trabajos en altura
- Operaciones de levante e izaje

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

## Medidas de Control

Las medidas adoptadas y proyectadas para eliminar peligros y minimizar riesgos se enfocan en eliminar la exposición a la línea de fuego, mejorar la identificación de peligros y evaluación de riesgos, y actualizar instructivos y estándares. Se implementaron dispositivos de seguridad en sistemas de transferencia bajo presión, se reforzaron controles para no inhabilitar mecanismos de seguridad y se exigió la verificación de peatones y obstáculos antes de conducir, además del uso exclusivo de vehículos autorizados y revisados. Se estableció el respeto a límites de carga, velocidades seguras y el uso de equipos de izaje certificados. También se exige el uso adecuado de EPP, la correcta aislación de energías peligrosas, el manejo seguro de sustancias peligrosas, la inspección de equipos de trabajo en altura y el tránsito solo por áreas habilitadas.

Las medidas implementadas para gestionar otros peligros laborales y minimizar riesgos se enfocan principalmente en controles administrativos, rediseño de procesos y eliminación de peligros. Complementariamente, se han aplicado medidas de segregación, sustitución de materiales o procesos riesgosos y el uso de elementos de protección personal (EPP) para reforzar la seguridad.



**Premio RAEV**

Los premios RAEV son entregados por la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (Conaset) y la empresa MIGTRA, en donde se destaca y reconoce a las flotas con el menor riesgo de siniestros por exceso de velocidad por cada 100 km, utilizando como medida de evaluación el indicador de Riesgo de Accidente por Exceso de Velocidad de donde sale la sigla RAEV.

Es en este contexto que por cuarto año consecutivo SQM Yodo Nutrición Vegetal recibe el máximo galardón en la categoría Mandante Minera.

Toda la flota cuenta con GPS, control de horas de espera – tanto en carga como descarga –, supervisión de jornadas laborales (descansos y trabajo), video analítica en el proceso de encarpado, control de velocidad en cuestas y dispositivos de fatiga y somnolencia, que incluyen vibración en el asiento en caso de somnolencia comprobada.

Nuestras empresas colaboradoras, como Nazar y Coseducam, también recibieron el premio de Empresas Seguras.

# Enfermedades Profesionales y Expuestos

CONTENIDO 403-10 (2018)

Quienes trabajan en la industria pueden estar expuestos a posibles agentes contaminantes y potenciales riesgos en materia de salud, elementos que buscamos abordar para proteger a todos los trabajadores de SQM Yodo Nutrición Vegetal. Contamos con una evaluación de riesgos permanente, lo que nos permite diseñar medidas para que nuestros trabajadores estén en buenas condiciones de salud física y mental. Tenemos planes para el monitoreo, control y reducción de la exposición a todos los agentes que nuestros trabajadores están expuestos.

Con respecto a las enfermedades profesionales en los trabajadores de empresas contratistas, estas se gestionan en el Programa de Prevención de Riesgos de nuestras Operaciones (establecido por contrato) que está alineado con el Sistema de Gestión Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo. Además, nos preocupamos de realizar controles enfocados a que dichas empresas informen sus riesgos laborales a sus trabajadores, que tengan y utilicen los equipos de protección personal, entre otros.



**Enfermedades Profesionales de Empleados Propios**

| | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| Número de fallecidos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral | 0 | 0 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales (legislación chilena) | 2 | 4 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables (OSHA) | NR | NR |
| Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales | Salud Mental Trastorno Musculo Esquelético | TMERT, Salud Mental e Hipoacusia |

Nota: Se excluyeron a los trabajadores fuera de Chile y filiales Ajay, Comercial Agrorama Ltda., Agrorama S.A. y Soquimich Comercial S.A. La información para Soquimich Comercial se encuentra en Anexos.

NR: no registrado.

En el caso de los empleados contratistas, se tiene identificado 1 persona que padece dolencias y/o enfermedades laborales por la legislación chilena. La dolencia aquejada corresponde a salud mental.

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

Las medidas de control implementadas se realizan en base al trabajo en conjunto con el Organismo Administrador de la Ley, en nuestro caso la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). A través de esta institución se coordinan las evaluaciones ambientales a las que pueden estar expuestos los trabajadores, definiendo así los grupos de exposición similar, evaluaciones cualitativas, evaluaciones cuantitativas en caso de requerirse, programas de vigilancia si es que aplica de acuerdo con los niveles de exposición obtenidos en los informes realizados por ACHS. También siempre se privilegiará la implementación de medidas de tipo ingenieril, como, por ejemplo, campanas de extracción forzada en laboratorios. En el caso de plantas el manejo se realizará en lugares abiertos y ventilados y siempre utilizando los elementos de protección personal adecuados según el agente. En el caso de la protección respiratoria se utilizan de referencia las guías técnicas del Instituto de Salud Pública de Chile y las recomendaciones generadas en los informes de ACHS mencionados anteriormente.



## Protocolo TMERT

Se realizó la reevaluación del Protocolo de trastornos musculoesqueléticos TMERT versión 2, en Coya Sur. Esta aplicación estuvo a cargo de una Kinesióloga especialista en Ergonomía del área Higiene y Salud Ocupacional.

La aplicación permite a los trabajadores, supervisores y jefaturas, identificar y controlar factores de riesgos que podrían generar lesiones musculoesqueléticas acumuladas en el tiempo, por lo que la evaluación considera la incorporación de recomendaciones para mejorar las condiciones de desarrollo de las tareas que realiza cada trabajador a través de la observación y análisis de tareas, capacitaciones, entrenamiento en pausas activas e ingresos a programas de vigilancia de la salud de las personas identificadas con factores de riesgos presentes en sus puestos de trabajo, con el objetivo de mantener una vigilancia activa tanto en el ambiente como en la salud de las personas.

## Exposición a Agentes Contaminantes bajo la Legislación Chilena

### RUV

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

### Ruido

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

### SO2

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

### Humos de Soldadura

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

### Silice

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

### TMERT

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

## Equipos Portacount

Se realizaron pruebas de ajuste con equipo Portacount a usuarios de protección respiratoria en Pedro de Valdivia. La iniciativa se enmarca en la legalidad que solicita la Guía técnica para la selección y control de elementos de protección respiratoria del ISP, y que aporta positivamente en los usuarios, ya que les permite conocer tallas correctas de respiradores, adecuado uso y mantenimiento de estos, y a su vez permite a la organización seleccionar y adquirir el respirador correcto, asegurando la efectividad de la protección en los usuarios.

Esta actividad se enfocó en el personal de áreas: mantención eléctrica, mecánica, operaciones yodo, jefaturas y administrativos, y se desarrolló en el mes de octubre 2024 debiendo repetir de forma anual.

## Principales Iniciativas en Seguridad y Salud Ocupacional

### PSM (Process Safety Management)

La Gestión de Seguridad de los Procesos – PSM (Process Safety Management), está enfocada en la prevención de incidentes relacionados con el proceso productivo y que tienen el potencial de dañar significativamente al personal, a la comunidad, a las instalaciones o al medio ambiente.

La implementación del sistema de PSM busca aumentar la resiliencia de la organización ante los desafíos del negocio, a través del empoderamiento de las personas y la modernización de sus procesos de gestión. Reducir el riesgo de eventos catastróficos, generar competencias técnicas en el equipo para la gestión de riesgos operacionales, lograr una asignación efectiva de recursos considerando los riesgos del proceso, avanzar hacia una continuidad operacional robusta en las instalaciones.

### Compra de Carro Bomba

El proyecto consistió en la adquisición de una nueva unidad de Carro Bomba, para el reemplazo de la unidad Scania vigente desde 1989, con esta incorporación se busca entregar mejor cobertura frente a situaciones de emergencias en la Planta de Yoduro y Mina Lixiviación Pampa Blanca.

### Adquisición de Equipamiento y Herramientas para la Brigada de Emergencias Pampa Blanca

Compra de Equipamiento Bomberil y Material de Respuesta para emergencias en Planta Yoduro y Mina Pampa Blanca (emergencias químicas, rescate e incendios industriales), cuyo objetivo es salvaguardar vidas y mitigar perdidas para el proceso y la organización en general.

### Capacitación en la ISO 45001:2018

En Puerto Tocopilla, en el 2024, se llevó a cabo exitosamente una capacitación sobre la implementación de la norma ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta actividad fue desarrollada de manera presencial, con una asistencia que bordeó los 150 trabajadores, la cual también incluyó a empresas colaboradoras.

### Brigada de Emergencia

Después de 6 meses de preparación, 12 encargados de emergencia de nuestras faenas de SQM Yodo Nutrición Vegetal finalizaron un programa de formación para convertirlos en instructores de brigadas de emergencia.

Esta importante actividad se gestó a través del departamento de Gestión de Riesgos Pampa, quienes en conjunto con el área de Capacitación y el Líder de Emergencias Pampa prepararon esta iniciativa con el apoyo de la empresa Explor-K, generando una malla de contenidos que cumple con las exigencias de la norma norteamericana NFPA 1041 nivel 1 relacionada con la formación instructores de brigadas de emergencia.

En los 6 meses los participantes tuvieron clases presenciales, e-learning y trabajos prácticos en el centro de entrenamiento de Coya Sur. Lograron formarse como instructores para las distintas emergencias con sustancias peligrosas, incendios industriales, espacios confinados, trabajos en altura, entre otros.

Fruto de esta capacitación, los encargados de emergencias tienen actualmente las competencias para formar y entrenar a sus equipos -que en este caso son los brigadistas de sus turnos- y cada encargado tendrá la función de preparar a los brigadistas que están en su turno.

### Nuevo Sistema de Vigilancia

Una serie de medidas físicas y tecnológicas (cámaras con avanzados sistemas de vigilancia) se implementó en Nueva Victoria para la disuasión de potenciales delitos dentro de las instalaciones.

La protección y vigilancia de los activos es un factor fundamental para asegurar la continuidad operacional en una faena como Nueva Victoria producto de la envergadura de las operaciones, las cuales abarcan una zona cercana a más de 50 kilómetros a la redonda (1.163 km cuadrados).

Con el objetivo de prevenir delitos como el robo de cables, herramientas o vehículos, Seguridad Patrimonial de Nueva Victoria implementó un completo sistema de cámaras de vigilancia, con tecnología de visión nocturna, megáfonos, balizas y sirenas, que permiten ser programadas con patrones de inteligencia artificial, información que se centraliza en una sala de control.

Cuando el sistema genera una alerta a los operadores de la central de monitoreo, es posible efectuar un llamado hacia el sector en donde la cámara detectó alguna actividad sospechosa, a través de un megáfono, activando también una sirena y balizas.

En la actualidad, la faena tiene instaladas más de 100 cámaras, que son monitoreadas 24 horas, 7 días a la semana a través de una central de control.

Los principales delitos detectados en la faena han sido el robo de cables – que afecta directamente a la operación – y delitos comunes como la sustracción de herramientas o vehículos. Este tipo de acciones ha ido desapareciendo con las medidas implementadas, disminuyendo un 87% en delitos que afectan la operación y 72% en delitos comunes.

# Cadena de Valor



06

# Cadena de Valor

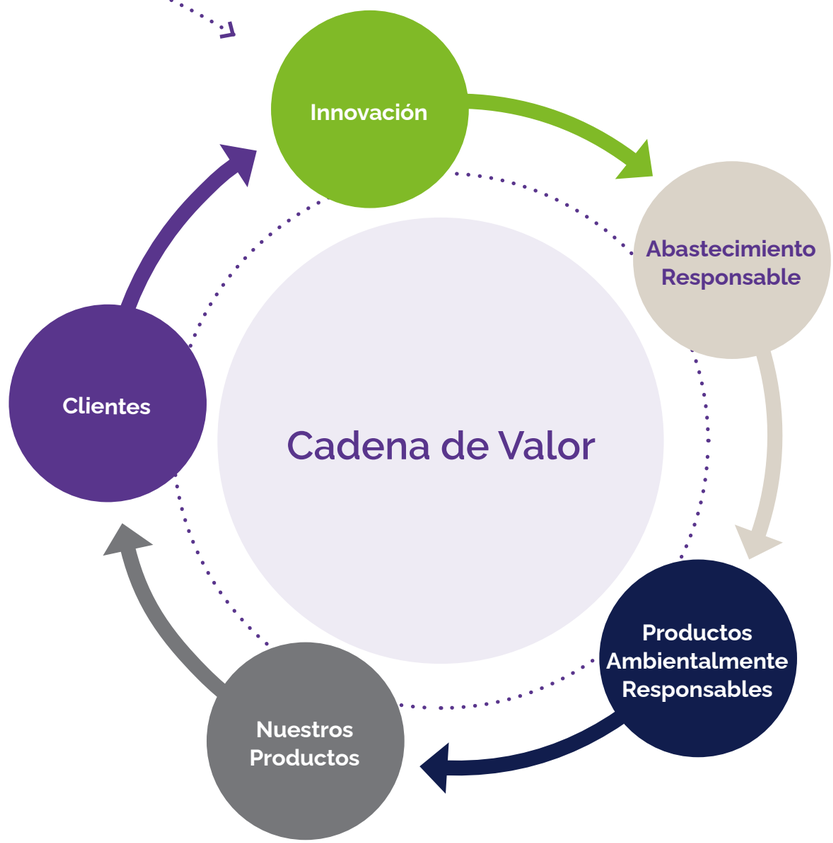
En SQM Yodo Nutrición Vegetal somos responsables de entregar productos de calidad que cumplan estrictamente con los estándares comprometidos y la normativa aplicable, así como otorgar atención y servicio oportuno a nuestros clientes y consumidores, a través de un riguroso Sistema de Gestión de Calidad. Asimismo, estamos comprometidos a promover los derechos humanos, el trato justo y la protección del medioambiente en toda nuestra cadena productiva desde la extracción del mineral hasta que el producto llega a nuestros clientes.

**En nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos nos comprometemos a:**

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

Nuestra cadena de valor se fundamenta en cinco pilares esenciales que reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua de nuestros procesos. Estos pilares son: abastecimiento responsable, productos ambientalmente responsables; nuestros productos; información y gestión de clientes e innovación.

Cada uno de estos elementos juega un papel crucial en la creación de valor, asegurando que nuestras operaciones no solo sean eficientes y efectivas, sino también respetuosas con el medio ambiente y centradas en las necesidades de nuestros clientes.






# Abastecimiento Responsable

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

Estamos conscientes que, como empresa con operaciones alrededor del mundo, tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos y los compromisos establecidos en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, incluso más allá de lo que las leyes nos exijan, siendo éstas un piso mínimo para nuestro actuar.

**A lo largo de nuestra trayectoria, hemos trabajado por mejorar:**

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

Hemos adherido formalmente a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, trabajando para "proteger, respetar y remediar" los derechos humanos. Buscamos extender este compromiso a lo largo de nuestra cadena productiva, con el fin de asegurar un suministro responsable.

**Política de Abastecimiento Responsable**

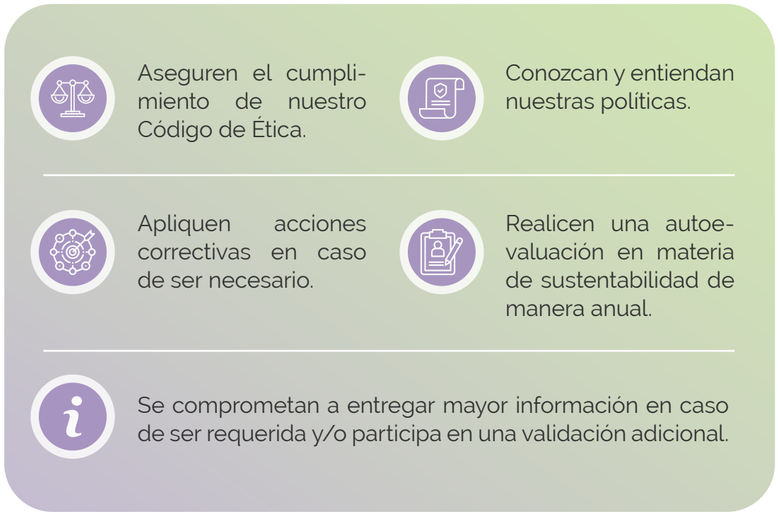
Esta Política establece criterios para un abastecimiento responsable, que nuestros proveedores deberán incorporar progresivamente dentro de sus organizaciones con el objeto de asegurar una cadena de suministro conforme a los derechos humanos.

La política y sus criterios se puede revisar en el siguiente link

En la Política también establecemos que todos los proveedores con quienes nos vinculamos cumplan la legislación aplicable y compartan nuestros compromisos de sostenibilidad en sus propias empresas. Instamos a todos nuestros proveedores que incluyen insumos, servicios, consultorías, intermediarios, entre otros que presten servicios a SQM Yodo Nutrición Vegetal a:

- Respetar los derechos humanos de sus trabajadores
- Cuidar el medio ambiente
- Proteger la salud y seguridad
- Priorizar la ética e integridad en sus negocios
- Promover un trato justo con sus propios colaboradores

Para ello, en términos concretos buscamos asegurar al menos que:




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

Estamos conscientes que, a lo largo de la cadena de suministro de actividades vinculadas a la extracción de minerales, así como en su transporte o comercio, existe mayor susceptibilidad de que se produzcan ciertos abusos constitutivos de vulneración grave a los derechos humanos que las empresas deben evitar y comprometerse a erradicar.

**En este sentido, se considera una vulneración grave a los derechos humanos:**

01 Incurrir en alguna forma de trabajo infantil de acuerdo con el Convenio N°182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile en el año 2000.

02 Adoptar o tolerar prácticas de trabajo forzoso u otro que signifique algún tipo de esclavitud moderna, incluyendo el trabajo bajo amenaza y todo trabajo para el cual el individuo no se haya ofrecido voluntariamente.

03 Cualquier forma de tortura o tratamiento cruel, inhumano o degradante.

04 Otros tratos abusivos, como por ejemplo la violencia sexual generalizada y otras violaciones graves a los derechos humanos.

05 Cometer o participar en la comisión de crímenes de guerra u otras graves violaciones del derecho internacional humanitario, crímenes contra la humanidad o genocidio.

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

El apoyo directo o indirecto puede incluir, pero no se limita a, obtener minerales, realizar pagos, proporcionar asistencia logística o equipos, realizar actos o contratos en su nombre, entre otros.

**En este sentido, se consideran conductas intolerables:**

01 Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que controlen ilegalmente sitios de trabajo y faenas, o que de cualquier otra forma ejerzan control sobre rutas de transporte o puntos de comercialización de minerales.

02 Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que recolecten impuestos ilegalmente o extorsionen en los puntos de acceso a los sitios de trabajo o faenas a lo largo de las rutas de transporte o en los puntos donde los minerales son comercializados.

03 Apoyar directa o indirectamente a grupos armados no estatales que extorsionen a intermediarios, exportadores o comerciantes internacionales.






Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Debida Diligencia

Implementamos un riguroso proceso de debida diligencia para evaluar la idoneidad de nuestros proveedores y clientes, tanto nuevos como existentes, con el objetivo de establecer relaciones comerciales seguras y cumplir con las normativas y políticas internas. Este proceso es gestionado por el Departamento de Ética y Cumplimiento de la Compañía y se realiza antes de formalizar cualquier relación comercial.

La información de un nuevo proveedor o cliente debe ser proporcionada por un trabajador de nuestra Compañía que propone la relación comercial con SQM Yodo Nutrición Vegetal. Esta información es evaluada a través de una plataforma que analiza aspectos legales, información pública y temas de derechos humanos, como la esclavitud moderna, trata de personas, trabajo forzado y trabajo infantil, entre otros. Para los proveedores existentes, el área de cumplimiento legal de la Compañía realiza evaluaciones periódicas para identificar cualquier cambio en la relación con la tercera parte.

En 2024, 2.095 terceros fueron procesados y analizados antes de iniciar o retomar relaciones comerciales. Además, el área de abastecimiento ha incorporado 175 empresas a su cartera de proveedores de insumos, suministros, repuestos, capacitaciones, asesorías y servicios en terreno los cuales están distribuidos a lo largo de todo Chile.

## Gestión de Proveedores

CONTENIDOS 2-6/ 2-25/ 3-3/ 204-1

Buscamos establecer relaciones claras y justas, además de extender nuestros compromisos de sostenibilidad, buenas prácticas laborales y de derechos humanos a nuestra cadena de suministro con vistas a promover un abastecimiento responsable y sostenible.

Por ello, instamos comercial y contractualmente a nuestros proveedores a proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores, a respetar sus derechos laborales y derechos humanos, y a resguardar el medioambiente. Con este fin, hemos incorporado de forma progresiva en nuestras evaluaciones los criterios de sostenibilidad y cumplimiento de condiciones laborales adecuadas, en el seguimiento continuo y evaluación de riesgo de nuestros proveedores, incorporando asimismo en nuestras decisiones de compra de insumos y servicios, criterios asociados a nuestro Código de Ética, Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos y Política de Abastecimiento Responsable.

Promovemos instancias de comunicación directa y permanente con nuestros proveedores, y generamos las facilidades para permitir que los proveedores locales, y pequeños proveedores, puedan alcanzar los estándares requeridos, todo esto acercándonos a las localidades.

Las empresas contratistas, colaboradores y proveedores son una parte fundamental para poder realizar nuestro quehacer. El mayor número de los trabajadores de las empresas colaboradoras se desempeñan en las operaciones de la Compañía de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, Puerto de Tocopilla y en las oficinas de Antofagasta y Santiago.

En esa misma línea, periódicamente, realizamos un control de variables laborales para medir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de todas las empresas contratistas, con esto damos cumplimiento a la Ley de Subcontratación. Se controla a las empresas externas, en materia de salud y seguridad de las personas, condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, sistema de gestión de salud y seguridad, constitución y funcionamiento de comités paritarios y cumplimiento de la legislación laboral.

Además, se realizan reuniones de coordinación entre el profesional administrador del mandante, su departamento de prevención y un representante de cada contratista y subcontratista, siendo la primera de ellas al inicio de cada contrato.

## Estadística de Proveedores

### Cantidad de Proveedores por Región

| Región | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % |
| Tarapacá | 194 | 2,8% | 175 | 3% |
| Antofagasta | 936 | 13,5% | 574 | 9% |
| Metropolitana | 2.207 | 31,9% | 1.764 | 29% |
| Otras Regiones | 301 | 4,3% | 226 | 4% |
| Extranjero | 3.287 | 47,5% | 3.338 | 55% |
| **Total** | **6.925** | **100%** | **6.077** | **100%** |

### Compras a Proveedores por Región

| Región | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | USD | % | USD | % |
| Tarapacá | 53.640.388 | 0,8% | 58.419.963 | 2% |
| Antofagasta | 987.508.402 | 14,9% | 584.751.993 | 19% |
| Metropolitana | 4.734.462.349 | 71,3% | 1.471.141.747 | 48% |
| Otras Regiones | 147.394.502 | 2,2% | 51.578.609 | 2% |
| Extranjero | 719.433.288 | 10,8% | 870.520.276 | 29% |
| **Total** | **6.642.438.928** | **100%** | **3.036.412.588** | **100%** |

**Los datos 2023 no son comparables con el 2024 debido a las siguientes razones:**

- Lo informado en el 2023 corresponde a SQM corporativo, que incluyó información de las dos divisiones existentes a ese periodo (División Litio Potasio y División Yodo Nutrición Vegetal) más las compras de las filiales del extranjero.
- Lo informado en el 2024 sólo incluye a SQM Yodo Nutrición Vegetal con respecto a compras realizadas en Chile y de sus filiales en el extranjero. No incluye a la filial SQM Comercial S.A., cuya información se presenta de forma separada en los Anexos de este Reporte.



## Valores Compartidos con Nuestros Proveedores

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

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

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

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

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

Realizamos evaluaciones formales a los proveedores, así como visitas a las empresas que ya cuentan con contrato con SQM Yodo Nutrición Vegetal, con el fin de fiscalizar e inspeccionar los aspectos ya detallados, con la diferencia que al encontrar oportunidades de mejoras se solicita que las corrijan.

**SQM cuenta con la plataforma gestión de Contratos en ARTIKOS donde las empresas contratistas en forma gratuita pueden cargar sus Estados de pagos mes a mes, esto con el fin de agilizar los tiempos de emisión de las órdenes de compra.**

## Impulsando a Proveedores Locales

En el 2024 participamos en varios encuentros con proveedores a nivel nacional y en todas estas reuniones y exposiciones les compartimos la importancia de contar con proveedores locales especialmente de la Primera y Segunda Región, hablamos de los desafíos a nivel de proyectos, abastecimiento y logística, instando a las empresas proveedoras a ser parte de estos para continuar avanzando hacia una minería sostenible y responsable. Junto a la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, SQM impulsa el Programa Más Proveedores Tarapacá, iniciado en 2012, como también participamos en el Congreso Internacional de Minería en Tarapacá CIMIT, la cual se realiza cada año en Iquique, esto con el objetivo de fomentar oportunidades de negocios entre empresas proveedoras y mandantes del sector minero regional.





**Ruedas de Negocios**

- Participación en Exponor 2024 realizada en Antofagasta, donde Abastecimiento atendió varias empresas en el stand de SQM Yodo Nutrición Vegetal.
- También participamos en las ruedas de negocio organizada por SICEP, perteneciente a la Asociación de Industriales de Antofagasta, atendiendo 88 empresas y cerrando la jornada con un networking en donde asistieron sobre 100 empresas.
- Participamos en la Rueda de Negocio mes de la Minería, impulsada por la Asociación de Industriales de Antofagasta.
- Se llevo a cabo un encuentro con proveedores locales de Tocopilla en donde se trataron temas de Seguridad como también Comerciales, esto con el objetivo de apoyar y alinear a las distintas empresas que trabajan en el Puerto a mejorar sus procesos y estándares.
- Participamos en las Ruedas de Negocios con proveedores locales bajo el contexto del 9° Congreso Internacional de Minería en Tarapacá CIMIT 2024, organizado por la Secretaría Regional Ministerial de Minería de Tarapacá y ejecutado por la Asociación de Industriales de Iquique y El Tamarugal, en el contexto del Mes de la minería, atendiendo más de 120 empresas por día. Concluyendo la actividad con un Networking presentando sobre los próximos proyectos y licitaciones que están en cartera.
- Realizamos una reunión de acercamiento con los proveedores y contratistas de Pozo Almonte en donde nos reunimos con 14 empresas y con 7 empresas en Alto Hospicio, en donde se aclararon dudas y donde se les insto a participar de los procesos.
- Participación en el 2° Networking realizado por la Asociación de Industriales de Iquique denominado Conectando Empresas, el cual se desarrolló en Iquique.
- Participamos en un encuentro de proveedores de la Asociación de Industriales de Antofagasta, el cual se desarrolló en Santiago, en donde nuestra área de Abastecimiento presentó sobre las próximas licitaciones, principales compras y servicios que se contratarán. En este encuentro asistieron más de 500 empresas. Asistió la gerente general de Sercotec Maria Jose Becerra y el Ministro de Economía, Nicolás Grau, cerrando la jornada con una rueda de negocio.
- Participamos en el encuentro XXVIII de abastecimiento minero realizado por SONAMI en Santiago, en donde se comparten buenas prácticas enfocadas en un abastecimiento responsable en la cadena de suministro.
- Participamos en el encuentro de empresas B2B en Zofri (Iquique), organizado por la Asociación de Industriales de Iquique.
- Participamos en un encuentro de proveedores de la Asociación de Industriales de Antofagasta, el cual se desarrolló en Antofagasta, En esta oportunidad como área de Abastecimiento, abordamos temas como: requisitos para inscribirse como proveedor, además de los próximos procesos de licitación, cerrando la jornada con una rueda de negocio.

Finalmente, se ha aprobado la entrega de pólizas de garantía en lugar de boletas de garantía para contratistas, beneficiando así a las empresas de menor tamaño. Además, se ha implementado el pago al contado para proveedores locales en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, así como también para prestadores de servicios considerados críticos. Asimismo, se requiere que los proveedores presenten certificaciones externas que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones laborales, en concordancia con la Política de Sostenibilidad de SQM.

# Productos Ambientalmente Responsables

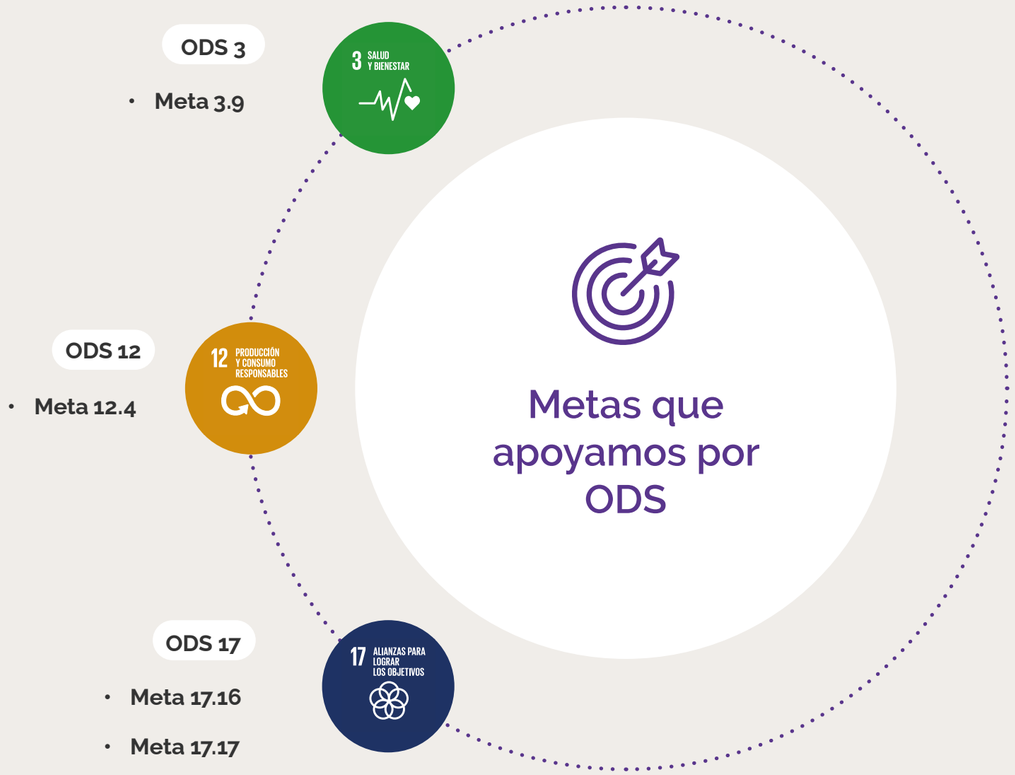
CONTENIDOS 2-6/ 3-3

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, no solo nos enorgullecemos de ofrecer productos que tienen presencia mundial, sino que también nos preocupamos de minimizar los impactos ambientales a lo largo de nuestra cadena de valor a través de nuestras certificaciones y en la transparencia de la información que les entregamos a nuestras partes interesadas.

Desde la extracción del mineral, nuestro proceso productivo y el etiquetado de éstos, estamos comprometidos con la responsabilidad que esto conlleva.

Todos nuestros productos están etiquetados según las normativas locales e internacionales. La información en las etiquetas incluye el origen del producto, contenido, uso seguro y eliminación, según las regulaciones pertinentes. Además, la Compañía sigue los estándares del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) y monitorea avances regulatorios para identificar sustancias de alta preocupación para poder dar una decisión informada al cliente.

Contamos con certificaciones internacionales como la ISO 14001 e ISO 50001, otorgadas por TÜV Rheinland, que avalan nuestra gestión ambiental y eficiencia energética, así como Responsible Care que se compromete a mejorar continuamente nuestras prácticas ambientales y seguridad de nuestros productos en la industria química. En esta misma línea nuestros productos fertilizantes cuentan con certificación Protect & Sustain para excelencia en gestión de productos. Todas estas certificaciones buscan el uso eficiente de nuestros recursos y un compromiso de ir mejorando continuamente el cómo gestionamos nuestros productos para minimizar los impactos.



# Proceso Productivo

CONTENIDO 2-6

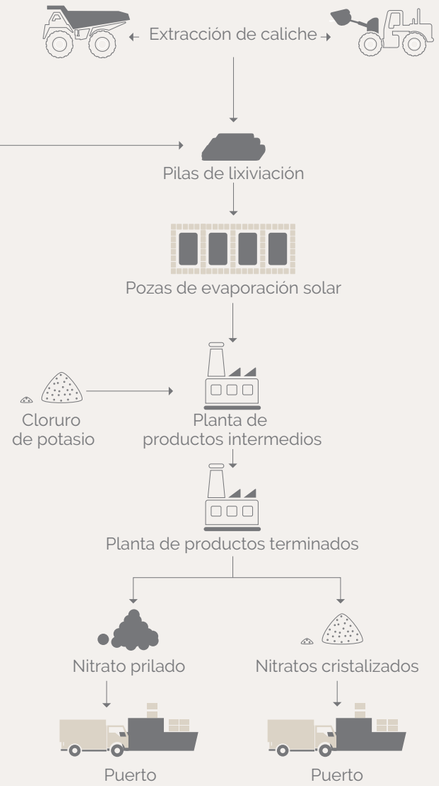
## Proceso Yodo




YODO

Proceso realizado total o parcialmente en:
Pedro Valdivia, Pampa Blanca y Nueva Victoria.

## Proceso Nitratos




NITRATO DE POTASIO

Proceso realizado total o parcialmente en:
Nueva Victoria, Pampa Blanca y Coya Sur.



# Puerto Tocopilla, un Puerto Sostenible

El Puerto de Tocopilla es operado bajo la razón social Servicios Integrales de Tránsito y Transferencias S.A., que forma parte de las operaciones del Grupo SQM.

El Puerto de Tocopilla cuenta con las siguientes instalaciones: acceso sur, cancha de acopio a granel, cancha de acopio de envasado, cancha de acopio general de mezcla, envasadora, silos, bodegas de almacenamiento, taller de mantenimiento, oficinas de operaciones marítimas, muelle N°5, brazo mecanizado, oficina de gerencia y acceso norte. Dentro de estas instalaciones se realizan actividades portuarias para la recepción, almacenamiento, envasado y despacho de producto.

El Puerto cuenta con 21 hectáreas de superficie, 6 silos, 2 envasadoras, 9 bodegas cerradas, 1 muelle de carga para envasado, 1,9 kilómetros de correas transportadoras y espacios de 50 mil toneladas de almacenamiento de envasado y 260 mil toneladas de almacenamiento a granel.

El Puerto de Tocopilla es un centro neurálgico donde se almacenan, distribuyen y embarcan todos los nitratos y potasios de la Compañía.

Es un puerto con condiciones climáticas complejas donde salen aproximadamente 50 navíos por año, con hasta 35.000 toneladas en promedio cada uno hacia sus destinos. Por medio de este terminal, son embarcadas 100.000 toneladas mensuales con flujos de carguío que van entre 700 y 900 toneladas por hora, una destreza que SQM Yodo Nutrición Vegetal ha logrado gracias a una inédita mezcla de tecnología e innovación.

Basado en lineamientos corporativos de nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, generamos un "Puerto Sostenible" estableciendo una ruta de trabajo, objetivos y metas.

La aspiración del Puerto de Tocopilla es ser siempre la mejor alternativa portuaria para la recepción, almacenamiento, envasado y despacho de producto operando de forma sostenible, eficiente, integrada y segura, enfocado en la calidad e innovación, comprometidos con el desarrollo de nuestra gente y comunidad de Tocopilla.

Nuestra ruta comenzó en 2021, donde nos impusimos conseguir las siguientes certificaciones:

- **Certificación Responsible Care:** en 2021 SIT se incorpora a ASIQUIM, se responde cuestionario de autoevaluación, se revisan brechas, se implementan acciones para cerrar brechas, se realiza seguimiento de cierre de brechas, finalmente se obtiene la certificación Responsible Care Nivel 2: Cumple con los requisitos del Sistema de Gestión de Responsible Care.
- **Certificación ISO 14001:** en 2021 se realiza diagnóstico inicial, se revisan aspectos e impactos ambientales, se proponen objetivos, metas y programas, se identifican roles y responsabilidades. En diciembre del 2021 se someten a auditoría de certificación, logrando la certificación en Sistema de Gestión Ambiental.
- **Certificación Ecoports:** en 2022 comienza el registro del Puerto en Ecoports junto con realizar el diagnóstico inicial. Durante el año se trabaja en un informe ambiental (PERS), el cual a inicios del 2023 se hace público en el sitio web de SQM. En el segundo trimestre del 2023 comienza la auditoría de certificación, logrando la certificación en el mismo año.
- **Certificación ISO 45001:** el 2024 realizamos el diagnóstico inicial, donde el segundo trimestre establecimos objetivos, metas y programas, se definieron roles y responsabilidades, se realizaron la formación de auditores trinorma y, en diciembre, se realizó la auditoría de certificación, consiguiendo la certificación a inicios del 2025.
- **Certificación Sello del APL TEC:** en 2023 obtuvimos un reconocimiento por finalizar el APL y, en julio de 2024, se llevó a cabo la auditoría de certificación, cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios para obtener la certificación y sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL).

Lo anterior, fue apoyado con el establecimiento de objetivos en: gestión hídrica, cambio climático, emisiones de material particulado y residuos.



## Desafíos Asociados al Sistema de Gestión Ambiental del Puerto

### Enfoque Emisiones y Residuos

Uno de los principales aspectos ambientales son las emisiones de material particulado que nuestra actividad genera. Por eso, generamos objetivos, desafíos e indicadores.

**Objetivo 1:** Limitar emisiones de material particulado MP10.

**Desafío:** Mantener Emisiones de material particulado MP10 Producto de la actividad Granel inferiores a 4,5 ton/año.

**Indicador:** Emisiones de material particulado MP (YTD TON).

Los últimos años hemos alcanzado nuestro desafío propuesto (emisiones menores a 4,5 t/año).

También, tenemos presente los residuos que nuestra actividad genera. Nos hacernos cargo en conformidad con la legislación nacional y compromisos ambientales adquiridos, alineados con la política de sostenibilidad. La gestión de los residuos busca minimizar su generación valorizando y buscando un nuevo uso o eliminándolos desde su origen, reduciendo así el riesgo para la salud humana, el medio ambiente y las comunidades. Por eso, contamos con objetivos, desafíos e indicadores.

**Objetivo 2:** Disminuir la generación de residuos al relleno sanitario.

**Desafío 1:** Disminuir en 5% residuos con respecto al periodo anterior.

**Indicador 1:** KPI (toneladas generadas periodo actual/ toneladas generadas periodo anterior) * 100.

**Desafío 2:** Reciclar el 100% de Descarte de Puerto.

**Indicador 2:** KPI (toneladas recicladas/toneladas de salida) * 100.

**Desafío 3:** Reciclar el 100% de los Residuos Domésticos.

**Indicador 3:** KPI (toneladas recicladas/toneladas de salida) * 100.

### Enfoque Gestión Hídrica

Velamos por el manejo eficiente del agua que ocupamos, la correcta gestión de sus usos y optimización en los procesos. Los compromisos adquiridos se enfatizan en la reducción del consumo de agua. Dado esto, generamos un indicador de seguimiento para la gestión hídrica.

**Objetivo 1:** Reducir el consumo de agua.

**Desafío 1:** Reducir el consumo de agua por persona en un 5% con respecto al periodo anterior.

**Indicador 1:** Consumo por persona en Puerto, KPI (Litros / persona).

### Enfoque Cambio Climático

Embarcamos productos utilizados en industrias que son fundamentales para el desarrollo humano y el bienestar de las personas. Por ello, definimos desafíos en términos de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Éstas se encuentran reflejadas en dos ejes:

a. Mitigación: se realiza mediante la cuantificación de nuestras emisiones de GEI según metodologías internacionales y verificadas periódicamente, en búsqueda de la gestión interna del Puerto.

b. Adaptación de nuestras operaciones, procesos productivos y logísticos acorde a las necesidades y riesgos específicos de cada proyecto, incorporando el cambio climático.

**Objetivo 1:** Disminuir emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

**Desafío 1:** Disminuir emisiones de gases de efecto invernadero en un 2% con respecto al periodo anterior.

**Indicador:** índice de ecoeficiencia en emisiones de $CO_2$ (ton $CO_2$/ ton embarcado).





## Otras Buenas Prácticas por un Puerto Sostenible

### Instalación de Sensores para la lectura de la condición de mar y pronóstico

El cambio climático genera marejadas o mala condición del mar de forma frecuente en nuestras costas, impidiendo que nuestro Puerto opere de forma segura o eficiente.

Para tener operaciones seguras, hemos implementado sensores que permiten cuantificar de manera objetiva la condición del mar en tiempo real, a fin de poder trabajar siempre bajo parámetros operacionales logrando operaciones seguras. Con esta data, batimetrías, cartas náuticas y otros logramos modelar nuestra bahía y generar un pronóstico local que nos permite anticipar marejadas con 7 días de antelación (trabajamos en aumentar el horizonte a 16 días).

Contamos con 3 sensores, dos boyas flotando y un correntómetro ubicado a 13mt bajo el mar instalados en lugares estratégicos dentro de la bahía.

### Monitoreo de Hidrocarburos (Derrames en el mar)

Iniciativa que permite desarrollar un sistema de control preventivo mediante la activación de alertas ante posibles incidentes. Está compuesto por 2 sensores (ubicación Muelle #5, Boya) que pueden detectar y medir hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH).

En el caso de detectar hidrocarburos, el sensor envía una señal de 20mA, la cual es detectada por el nodo LoRa y es enviado al hub de control gatillando un correo electrónico, el cual es enviado al personal de interés. En el caso de no detectar ningún hidrocarburo el sensor manda una señal de 3mA y permite estandarizar un protocolo de Monitoreo de Hidrocarburo.

Esta iniciativa evitará posibles escenarios ambientales adversos en el Puerto ante cualquier situación de derrames en el mar.

### Simulacros

En el 2024 se llevaron a cabo diferentes simulacros de acuerdo al Plan Anual de Simulacros. Uno de ellos, corresponde a un simulacro de accidente grave que afectó a 1 trabajador del Departamento de "Control de Calidad" en las instalaciones del Puerto. El simulacro tuvo contemplado medir el accionar de los distintos entes que participan al momento de una emergencia, teniendo en consideración aquellos equipos de respuestas internos y externos, así también, como los pasos a seguir establecidos en el Plan de Emergencia.

Como fortaleza del simulacro, podemos destacar los tiempos de respuesta ante emergencia por parte de los brigadistas, quienes llegaron al lugar en forma inmediata, al igual que el paramédico de turno y la coordinación que hubo entre los distintos asistentes (brigadistas y asesor de prevención de riesgos). Por otro lado, se tiene que mejorar la entrega de información radial, la disposición inmediata de ambulancia por parte de ACHS, re-instrucciones en planes y sub-planes de emergencias al personal involucrado, entre otros.

### Bloqueo de Energía Digital

El propósito de esta iniciativa impulsada por el departamento de Mantención y Prevención de Riesgos del Puerto de Tocopilla es aumentar la seguridad, productividad, confiabilidad y eficiencia del procedimiento de aislación y bloqueo de energía, generando un ahorro en tiempo y costos asociados, a través del reemplazo del candado personal físico por uno digital, además de la digitalización de los documentos asociados al proceso.

### Certificación Comité Paritario SIT nivel N°1

Nivel 1, es el resultado del reconocimiento que realiza la Asociación Chilena de Seguridad a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad por el cumplimiento y buenas prácticas en la gestión relacionada al cumplimiento del DS 54.

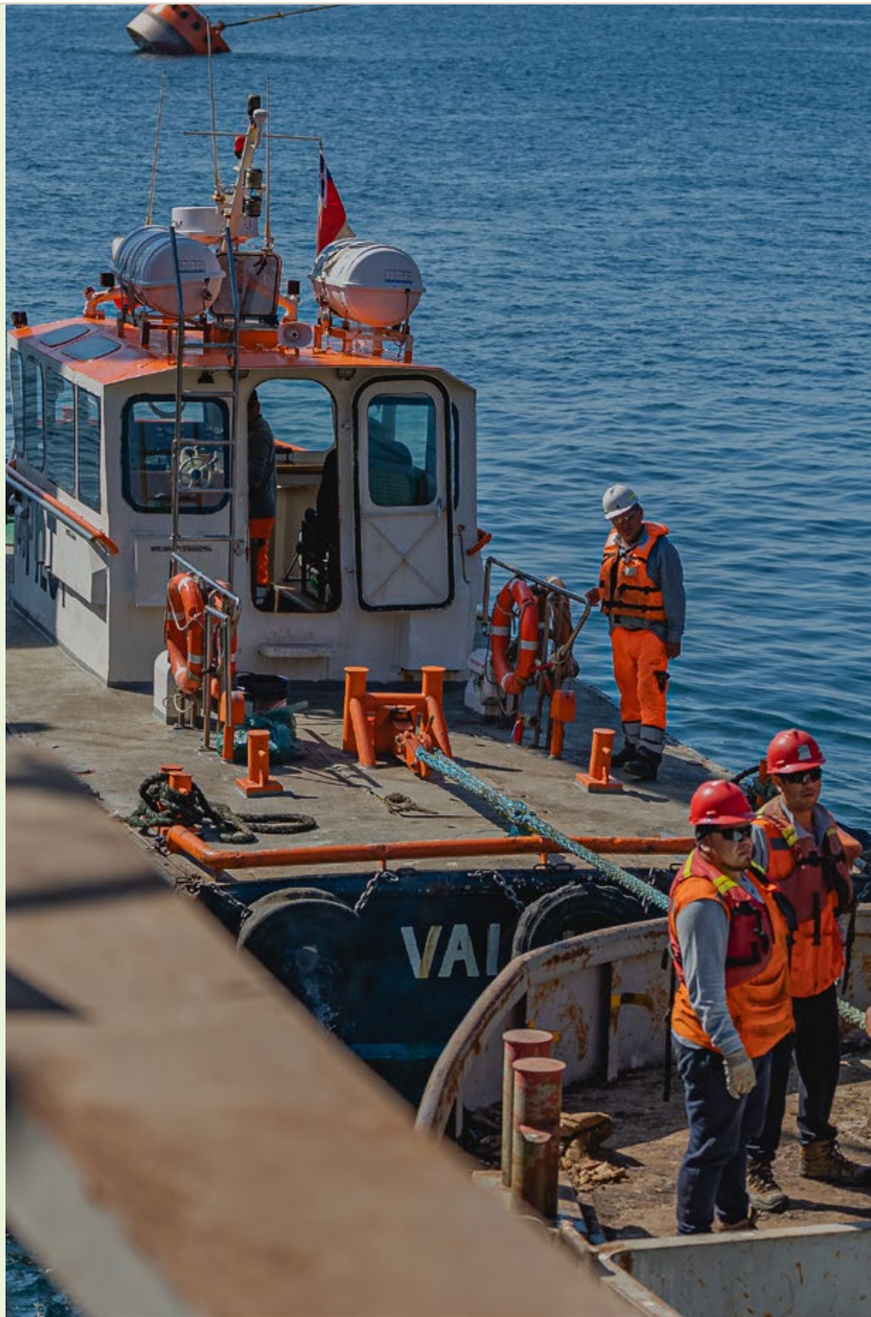
Ahora el CPHS SIT se encuentra trabajando para dar el siguiente paso y certificar en nivel N°2.

### Mesa Técnica Portuaria

Se realizó la segunda Mesa Técnica organizada por el equipo Puerto Tocopilla de SQM Yodo Nutrición Vegetal y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), en la que participaron diversas empresas portuarias del norte de Chile, como Puerto Angamos, ATI, Puerto Antofagasta, entre otros. El evento se centró en compartir experiencias, innovaciones y mejores prácticas relacionadas con la seguridad, salud ocupacional y manejo de emergencias.

**25**
Simulacros de Emergencias

**576**
Personas capacitadas en reforzamiento de seguridad



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

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

Dada la naturaleza y uso de los productos que comercializamos, no contamos con un procedimiento de gestión de sustancias peligrosas enfocado a generar alternativas que ejerzan un menor impacto sobre los seres humanos o el medio ambiente. Sin embargo, nos preocupamos de mantener actualizada la información relativa a peligros y riesgos de los productos y de tener una comunicación de peligros actualizada a través de hojas de seguridad y etiquetado.

La totalidad de los productos de la Compañía son etiquetados de acuerdo con lo establecido por las normativas aplicables para productos químicos y las normativas sectoriales en los países donde se comercializan, así como por códigos internacionales para transporte de mercancías peligrosas.

Para ello, la Compañía cuenta con un flujo de actualización de artes y etiquetas que establece incluir información en etiquetado de acuerdo con los requerimientos regulatorios de los mercados de destino:

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

II. El contenido se indica en forma voluntaria o cuando la regulación lo obliga explícitamente. La identificación de sustancias que podrían generar un potencial impacto ambiental o social de acuerdo con lo establecido en las regulaciones pertinentes según mercado de destino.

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

V. La eliminación del producto se indica de acuerdo con lo establecido en las regulaciones pertinentes según mercado de destino.

IV. Toda la información de seguridad relativa a la clasificación de peligros inherente al producto se realiza, principalmente, según lo establecido en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) y las normativas locales aplicables en cada mercado de destino.

Las hojas de datos de seguridad son una herramienta adicional de comunicación de los peligros. Todos nuestros productos cuentan con su respectiva hoja de datos de seguridad, la cual incluye el contenido de los ingredientes que podrían generar un impacto a la salud o al medio ambiente, según los criterios del SGA. Este documento presenta, además, las condiciones de uso seguro del producto y su disposición.

También, se monitorea los avances regulatorios y técnicos para la identificación de sustancias de alta preocupación de acuerdo con los criterios del Reglamento (EC) 1907/2006. Cada materia prima utilizada es evaluada en términos de su clasificación de peligro para evaluar el impacto en la clasificación final del producto.

Nuestros clientes internos solicitan la generación de hojas de datos de seguridad para nuevos productos en una plataforma exclusiva para este propósito de manera de dejar evidencia y respaldo del proceso.




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

Los productos de nutrición vegetal de especialidad y yodo cumplen un rol nutricional esencial en agricultura y la salud humana, en consecuencia, no contamos con un procedimiento de gestión de sustancias peligrosas enfocado a generar alternativas que ejerzan un menor impacto sobre los seres humanos o el medio ambiente, dada la naturaleza y uso de los productos que comercializamos. A pesar de ello, nos preocupamos de mantener actualizada la información relativa a peligros y riesgos de los productos y de tener una comunicación de peligros actualizada a través de hojas de seguridad y etiquetado. Cada materia prima utilizada es evaluada en términos de su clasificación de peligro para evaluar el impacto en la clasificación final del producto.

Nuestro equipo de atención a clientes y/o desarrollo de productos solicitan la generación de hojas de datos de seguridad para nuevos productos en una plataforma exclusiva para este propósito de manera de dejar evidencia y respaldo del proceso. Actualmente, nuestra librería de hoja de datos de seguridad cuenta con más de 4.500 documentos.

La línea de productos de nutrición vegetal de especialidad está sujeta a los controles generales de productos químicos, así como también a la regulación sectorial aplicable a los fertilizantes. En Europa, los fertilizantes se encuentran regulados por el Reglamento (UE) 2019/1009.

De manera general, los productos químicos comercializados en Europa están sujetos al Reglamento (CE) 1907/2006 sobre registro, evaluación, autorización y restricción de sustancias y mezclas químicas y el Reglamento (CE) 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Adicionalmente, en Europa, el nitrato de potasio y el nitrato de sodio, así como otros compuestos nitrogenados, y los fertilizantes con base a ellos se encuentran bajo el alcance del Reglamento (UE) 2019/1148 sobre la comercialización y utilización de precursores de explosivos.

En Estados Unidos, los fertilizantes se encuentran regulados de acuerdo con las disposiciones de cada estado. A nivel federal se encuentran regulados por el Hazard Communication Standard, HCS, de la OSHA y la Ley de Control de Sustancias Tóxicas, TSCA, y en particular el nitrato de potasio y nitrato de sodio se encuentran bajo el alcance del Chemical Facility Anti-Terrorism Standards, CFATS. El transporte de estos productos a nivel marítimo se encuentra regulado por el Código IMDG y el Código IMSBC.

El 100% de los productos están cubiertos y evaluados en relación con la identificación de los peligros a la salud humana y seguridad. La identificación de estos peligros se basa en los criterios definidos bajo el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de las Naciones Unidas.

Puede darse que algunos de nuestros productos de la línea de nutrición vegetal puedan contener boro, en la forma de ácido bórico, como impureza o como un elemento deseado. Los niveles de boro son monitoreados durante la producción. Cuando sus niveles de impureza o ingrediente intencional exceden los límites basados en el Sistema Globalmente Armonizado los productos son clasificados como tóxicos a la reproducción categoría 1B y etiquetados como tal para comunicar el peligro asociado a estos productos.

Con respecto al análisis de la estrategia y métodos para desarrollar procesos y sustancias químicas alternativos que reduzcan o eviten el uso de sustancias que puedan suscitar la preocupación de los consumidores, los clientes, los organismos reguladores u otros interesados por la salud humana o el medioambiente, los posibles contaminantes son monitoreados durante su producción y, además, se realizan estudios sistemáticos externos para la evaluación de metales pesados. La Compañía ha desarrollado productos en forma de prill que permiten reducir su peligro debido a las características comburentes de los productos en base a nitratos, lo cual se ajusta a los principios de química verde, diseño de producto seguro, en inglés designing safer chemicals.

Nuestro producto yodo contiene los siguientes peligros ambientales según el Sistema de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos del Sistema Globalmente Armonizado (SGA):

- toxicidad aguda categoría 4,
- irritación ocular categoría 2,
- irritación dérmica categoría 2,
- STOT SE categoría 3, STOT RE-1,
- toxicidad acuática categoría 1.

Por otra parte, cabe mencionar que los productos catalogados como peligrosos se le hace una evaluación de seguridad química y, en algunos casos, dependiendo del producto, se realiza dicha evaluación a sus componentes. Los productos catalogados como no peligrosos no están sujetos a evaluación de seguridad química.

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

En el caso de incumplimiento de normativa relacionados a la información y etiquetado de productos, durante el 2024 se identificó el siguiente:

- Un incumplimiento relacionado a etiquetado en 2024. Pallets transportados por vía terrestre con destino Ucrania y originado en SQM Holland no incluían la palabra "Overpack", según los estipula la sección 5.1.2 del ADR (Acuerdo Europeo sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera). El incumplimiento dio lugar a una multa.

En el caso de la SQMC, en el periodo 2024, existen dos infracciones correspondientes a incumplimiento de etiquetados que derivaron en multas:

- Una multa corresponde al oficio emitido por el SAG por diferencia de nitrógeno en la composición de un producto.
- La otra multa corresponde a una infracción del SAG emitida a un distribuidor por 110 sacos de Amintec.



# Nuestras Certificaciones

| Yodo | Nutrición Vegetal | Puerto Tocopilla |
|---|---|---|
| • ISO 9001 | • ISO 9001 | • ISO 9001 |
| • ISO 50001 | • ISO 14001 | • ISO 14001 |
| • Responsible Care | • ISO 50001 | • ISO 45001 |
| | • APL | • Responsible Care |
| | • Protect & Sustain | • APL |
| | | • Ecoports |
| | | • Protect & Sustain |

## 2021

- El Puerto de Tocopilla obtuvo la certificación Responsible Care, nivel 2.
- Se alcanzó la primera certificación de Giro Limpio como Generador de Carga, la cual tiene una duración de un año.

## 2022

- Puerto de Tocopilla logra certificarse por primera vez en la ISO 14001.
- Planta Nueva Victoria realizó la re-verificación en Responsible Care con una vigencia de 3 años, alcanzando Nivel 1.
- SQM obtiene un 91% de nivel de cumplimiento para la re-certificación de Protect &Sustain, superando el puntaje obtenido en el período anterior.
- Se realizó la certificación en Seguridad Vial (ISO 39001), válida hasta 2025.

## 2023

- Para Yodo y Nutrición Vegetal se realizó la re-certificación en la ISO 9001.
- En julio, en las faenas de Nueva Victoria y Coya Sur se realizó la Auditoría Interna de ISO 50001, por parte del equipo interno de auditoría y Roda.
- La Planta Coya Sur logra su certificación en ISO 50001:2018 válido desde 2023-12-27 hasta 2026-12-26.
- Nuestras faenas de Coya Sur y Tocopilla obtuvieron el Sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL).
- Puerto Tocopilla logra la certificación ECOPORTS PERS válida hasta 2025.

## 2024

- Se realizaron 25 auditorías internas a distintas áreas en Coya Sur, Tocopilla y Santiago por la ISO 9001.
- Coya Sur logra certificación en la ISO 14001 válida hasta 2027.
- Nueva Victoria logra la certificación ISO 50001 para Mina & Lixiviación y Planta Yodo.
- Puerto Tocopilla alcanza el Nivel 1 en Responsible Care.
- En julio de 2024, se llevó a cabo la auditoría de certificación para las faenas de Coya Sur y Puerto Tocopilla, cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios para obtener la certificación y sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL).

## 2025

- Puerto Tocopilla obtiene certificación ISO 45001, válida hasta 2028, gracias al trabajo realizado en 2024.

En 2024, se incorporaron 12 nuevos auditores internos certificados en la trinorma (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001), alcanzando un total de 30 auditores internos capacitados en SQM Yodo Nutrición Vegetal. Además, fortalecimos nuestro equipo con 4 auditores líderes certificados por IRCA en ISO 50001:2018 y 2 auditores líderes certificados por IRCA en ISO 45001:2018. Estas certificaciones reflejan nuestro compromiso con la excelencia operativa, la sostenibilidad y el cumplimiento de estándares internacionales en gestión de calidad, ambiental, energética, y seguridad y salud en el trabajo, consolidando a la Compañía como referente en prácticas responsables e innovadoras.

Durante 2024, el Programa Anual de Auditorías ISO y certificaciones de SQM Yodo Nutrición Vegetal se ejecutó conforme a lo planificado, demostrando el compromiso con la mejora continua, la sostenibilidad y la excelencia operativa. Cada auditoria permitió identificar oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de los más altos estándares, fortaleciendo la gestión integrada y consolidando a la Compañía como referente en prácticas responsables y sostenibles.

**Auditorías externas**

Se llevaron a cabo un total de 12 auditorías externas distribuidas de la siguiente manera:

- Puerto Tocopilla: 5 auditorías externas (Sello APL, Ecoports, Responsible Care, Fase 1 ISO 45001, Fase 2 ISO 45001 e ISO 14001).
- Coya Sur: 5 auditorías externas (Fase 1 ISO 14001, Fase 2 ISO 14001, ISO 9001, Sello APL, ISO 50001).
- Nueva Victoria: 2 auditorías externas (ISO 9001 e ISO 50001).

**Auditorías internas**

Se realizaron un total de 6 auditorías internas:

- Puerto Tocopilla: 1 auditoría interna (ISO 9001, 14001, 45001).
- Coya Sur: 3 auditorías internas (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001).
- Nueva Victoria: 2 auditorías internas (ISO 9001, ISO 50001).

En total, se ejecutaron 18 auditorías en las distintas faenas, consolidando el compromiso de SQM Yodo Nutrición Vegetal con la mejora continua, el cumplimiento de estándares internacionales y la sostenibilidad en sus operaciones.



## Resumen de las Certificaciones

| Alcance | ISO 9001 | ISO 14001* | ISO 50001 | ISO 45001* | Reponsible Care | APL | Ecoports** | Protect & Sustain*** | ISO 39001 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Edificio Corporativo | ✓ | | | | | | | | ✓ |
| Nueva Victoria (Mina & Lixiviación) | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ |
| Nueva Victoria - Planta Yodo | ✓ | ● | ✓ | ● | ✓ | | | | ✓ |
| Pedro de Valdivia - Producción Yodo | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| Laboratorio de Yodo Antofagasta | ✓ | | | | | | | | |
| Planta Coya Sur | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Puerto Tocopilla | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* Puntos en amarillo, se encuentran en proceso de implementación.

**Sólo aplica para puertos.

***Sólo aplica Nutrición Vegetal

### ISO 9001:2015

Norma de gestión de calidad reconocida mundialmente, que ayuda a organizaciones de todos los tamaños y sectores a mejorar su desempeño, cumplir con las expectativas de los clientes y demostrar su compromiso con la calidad. Desde 2005, contamos con esta certificación para el negocio de Yodo y Nutrición Vegetal. En 2023, nos re-certificamos en la producción y comercialización de yodo, así como en la producción y comercialización de nitratos de potasio, sodio y fertilizantes solubles, con validez hasta 2026. Además, realizamos auditorías internas de manera continua, y en 2024 se auditaron 25 áreas en las distintas faenas de Coya Sur, Tocopilla y Santiago.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Edificio Corporativo - Producción y comercialización de nitratos de potasio, sodio y fertilizantes solubles.

Planta Coya Sur, María Elena - Producción de nitratos de potasio y sodio y fertilizantes solubles.

Puerto Tocopilla - Operaciones de almacenamiento, envasado, control de calidad y embarque de nitratos de potasio, nitrato de sodio y fertilizantes solubles.

### Yodo - Alcance de la Certificación

Edificio Corporativo - Producción y comercialización de yodo.

Nueva Victoria - Producción de Yodo.

Pedro de Valdivia - Producción de Yodo.

Laboratorio Yodo, Antofogasta - Laboratorio de control de Yodo.



## ISO 14001:2015

Norma de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) que consigue que las empresas puedan demostrar que son responsables y están comprometidas con la protección del medio ambiente, a través de la gestión de los riesgos medioambientales que puedan surgir del desarrollo de la actividad empresarial. En Nutrición Vegetal, el Puerto Tocopilla, obtuvo su certificación ISO 14001 en el 2022 y, en el 2023, sorteó con éxito la auditoría de seguimiento para mantener la certificación hasta 2025. Además, en 2024, Planta Coya Sur logra la certificación ISO 14001 cumpliendo con todos los requisitos de esta norma y con una vigencia hasta 2027.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Coya Sur - Producción de nitratos de potasio y sodio y fertilizantes solubles.

Puerto Tocopilla - Operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de nitrato de potasio, nitrato de sodio y fertilizantes.

## ISO 50001:2018

Normativa internacional que tiene como objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de energía, cuyo propósito es el de permitir una mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar apunta que las organizaciones mejoren continuamente la eficiencia, los costos relacionados con energía y la emisión de gases de efecto invernadero. En 2023, se realizó la primera auditoría interna ISO 50001 en las faenas de Nueva Victoria (Mina & Lixiviación) y Coya Sur, llevada a cabo por el equipo interno de auditoría y un auditor externo independiente. Ese mismo año, Coya Sur obtuvo su certificación con validez hasta 2026. Mientras que, en 2024, Nueva Victoria también logró su certificación en el Sistema de Gestión Energética, válida hasta 2027.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Planta Coya Sur - Producción de nitratos de potasio y sodio y fertilizantes solubles.

### Yodo - Alcance de la Certificación

Nueva Victoria (Mina & Lixiviación) - Extracción de caliche para producción de yodo.

Nueva Victoria - Planta de Yodo - Producción de Yodo.

## ISO 45001:2018

Norma internacional para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales. Implementar una gestión de riesgos de salud y seguridad en el trabajo, ayuda a nuestra organización a crear un entorno de trabajo seguro y saludable, reduciendo la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. En octubre de 2024, Puerto Tocopilla completó con éxito la Fase 1 del proceso de certificación, recibiendo la aprobación del auditor externo para avanzar a la Fase 2 en noviembre. De esta manera, se obtuvo la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), cumpliendo con los requisitos de la norma internacional. En las otras faenas en dónde no tenemos certificación ISO 45001, contamos con un Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales (SISGRO), con el fin de sistematizar la gestión preventiva de la Compañía y controlar de forma óptima los riesgos laborales y las pérdidas potenciales que se presentan en las distintas operaciones.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Puerto Tocopilla - Operaciones de almacenamiento, envasado y embarque de nitrato de potasio, nitrato de sodio y fertilizantes solubles

## Responsible Care

Responsible Care, es el compromiso voluntario por el cual las empresas químicas se obligan a gestionar responsablemente los procesos de producción, manejo, distribución, uso y disposición de sus productos, con el objeto de obtener las mejores condiciones de salud y seguridad para las personas y la más adecuada protección del medio ambiente y los bienes de la comunidad. La Compañía ha obtenido la certificación internacional para la industria química desde 2013. En 2022, la Planta Nueva Victoria realizó un proceso de re-verificación, vigente hasta 2025, logrando el nivel máximo de Responsible Care, Nivel 1. En la misma línea en agosto de 2024, concluimos con éxito el proceso de auditoría de re-verificación en el Puerto Tocopilla, alcanzando el Nivel 1, el máximo nivel de Responsible Care, tras cumplir al 100% con los exigentes criterios establecidos con vigencia hasta 2027.

### Yodo - Alcance de la Certificación

Nueva Victoria - Planta de Yodo - NIVEL 1: "Excede continuamente las expectativas del equipo de verificación".

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Puerto Tocopilla - NIVEL 1: "Excede continuamente las expectativas del equipo de verificación".

## Certificación Protect & Sustain, Calificación Stewardship Excellence

La certificación Protect & Sustain, es el desarrollo y la implementación de procesos de gestión empresarial sostenibles a lo largo del ciclo de vida de los fertilizantes, y es impulsada por la Asociación Internacional de Fertilizantes (IFA, por sus siglas en inglés). Éstos son necesarios para asumir una mayor responsabilidad no solo por la forma en que se producen los productos, sino también por la forma en que se desarrollan, obtienen, almacenan, transportan y utilizan.

Esta iniciativa es un componente central de la estrategia de la Asociación para facilitar la transición de la industria de fertilizantes a operaciones más sostenibles. En 2022, en Nutrición Vegetal nos recertificamos en Protect & Sustain con un 91% de nivel de cumplimiento, y una validez hasta 2025.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Edificio Corporativo - Gerencia general, recursos humanos, programación, back office de procesos de operaciones, mercadeo y ventas, legal, gestión de calidad, auditorias, administración de sistemas de gestión.

Planta Coya Sur - Producción de nitrato de potasio.

Puerto Tocopilla - Recepción, almacenamiento, envasado y despacho de cloruro de potasio, sulfato de potasio y nitrato de potasio en el puerto de Tocopilla.

## Acuerdo de Producción Limpia (APL)

El Acuerdo de Producción Limpia (APL) Transición a una Economía Circular es articulado por Acción Empresas y la Agencia de Sustentabilidad de Cambio Climático (ASCC) de Corfo. La obtención del Sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL) en SQM Yodo Nutrición Vegetal genera un impacto positivo dentro de la Compañía al promover prácticas más sostenibles y responsables en todas sus operaciones. Esta certificación impulsa la eficiencia en el uso de recursos, reduce la huella ambiental, y minimiza los riesgos asociados a la gestión ambiental.

El APL comenzó en enero de 2022 y su desarrollo tomó al menos dos años, culminando en octubre de 2023, cuando nuestras faenas de Coya Sur y Tocopilla obtuvieron el Sello APL. Además, en julio de 2024, se llevó a cabo la auditoría de certificación para las faenas de Coya Sur y Puerto Tocopilla, cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios para obtener la certificación y el derecho a utilizar el logo del Sello APL.

### Nutrición Vegetal - Alcance de la Certificación

Planta Coya Sur

Puerto Tocopilla SQM

## ECOPORTS

La certificación ECOPORTS es la iniciativa medioambiental más importante del sector portuario europeo y como tal ofrece una serie de herramientas para la gestión ambiental basadas en pautas EcoPorts PERS, estándares globales y de carácter voluntario con exigencias que van más allá de lo normativo. Nuestro compromiso es identificar los riesgos ambientales para comparar nuestra puntuación con la media europea, permitiéndonos recibir consejos de expertos y recomendaciones personalizadas de ECOPORTS. En septiembre del 2023 el Puerto de Tocopilla obtuvo la certificación de ECOPORTS, específicamente del Sistema de Revisión Ambiental Portuaria (PERS, por su sigla en inglés).

## ISO 27001:2013

Es una norma internacional que proporciona un marco para los Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) con el fin de proporcionar confidencialidad, integridad y disponibilidad continuada de la información, así como cumplimiento legal. En 2024 y tras un proceso de implementación previa, el área de SQM Industrial que corresponde a Yodo Nutrición Vegetal obtuvo su certificación válida hasta 2027.

## ISO 39001:2012

Norma internacional para Sistema de Gestión para la Seguridad Vial, que permite ayudar a las organizaciones a reducir y, en última instancia, eliminar la incidencia y riesgo de las muertes y heridos graves derivadas de los accidentes de tránsito. SQM es la primera empresa minera reconocida por la entidad internacional AENOR, por contar con un sistema de gestión de seguridad vial conforme a la Norma.

**El alcance de esta certificación cubre:**

SQM Corporativo - Gestión de apoyo a las operaciones

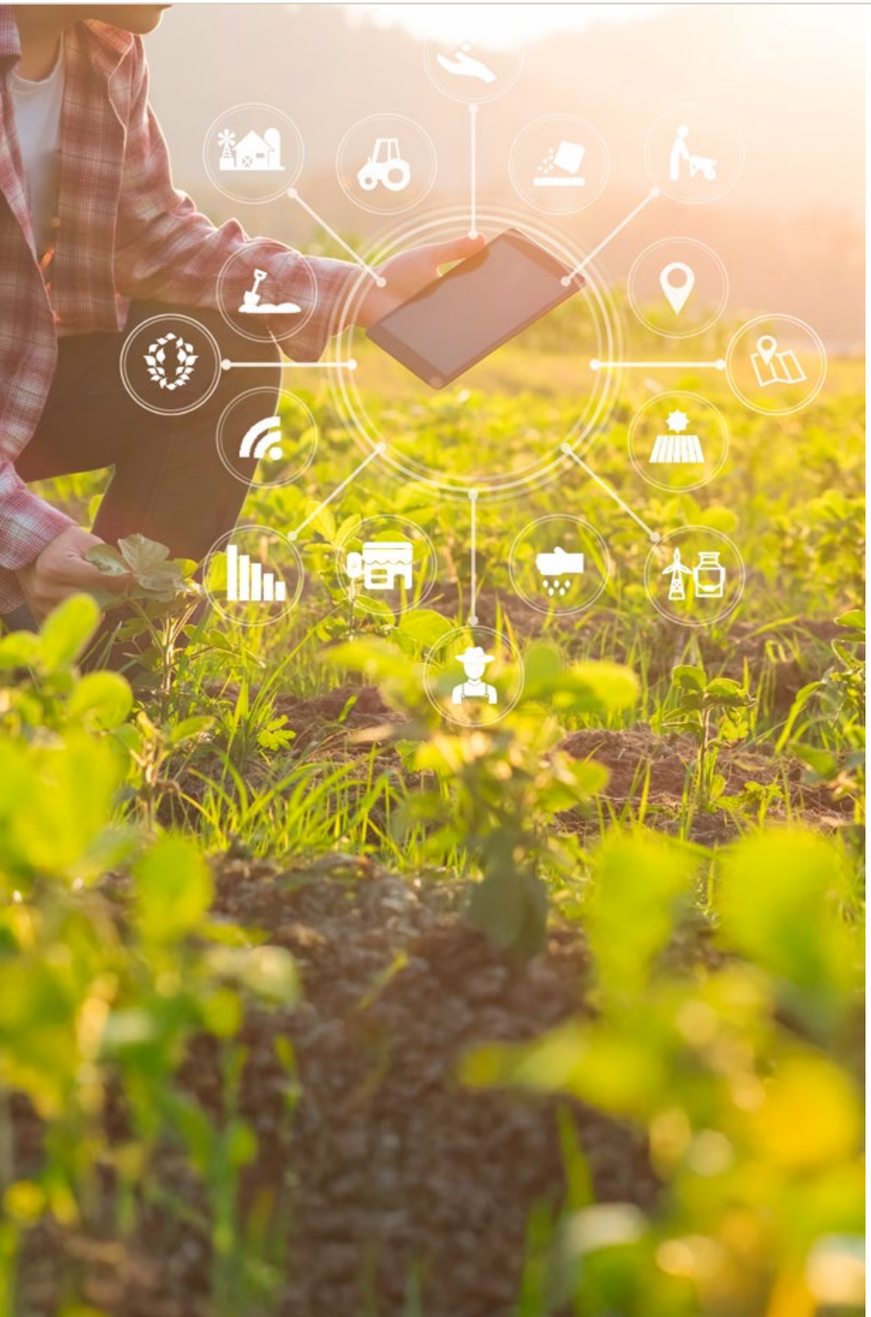
Nueva Victoria /Coya Sur/ Puerto Tocopilla - Operación de Transporte Terrestre de Productos para usos industriales, fertilizantes, farmacéutico, transporte de litio y sus derivados, en las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

## Giro Limpio

Es un programa nacional voluntario, administrado por la Agencia de Sostenibilidad Energética, que busca certificar y reconocer los esfuerzos realizados por las empresas de transporte de carga en el ámbito de la sostenibilidad y la eficiencia energética. Además, el programa Giro Limpio certifica a las empresas generadoras de carga que prefieran a los transportistas certificados Giro Limpio, contribuyendo así a reducir el consumo energético y las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y de otros contaminantes locales que afectan la salud de las personas, disminuyendo el impacto ambiental de las diversas cadenas de valor en nuestro país. En el 2024, logramos por cuarta vez la Certificación Giro Limpio, que ratifica a las empresas que promueven la disminución del consumo de combustibles contaminantes y emisiones de $CO_2$ en el transporte de carga por carretera dentro de su cadena productiva.

## ISO 55001:2014

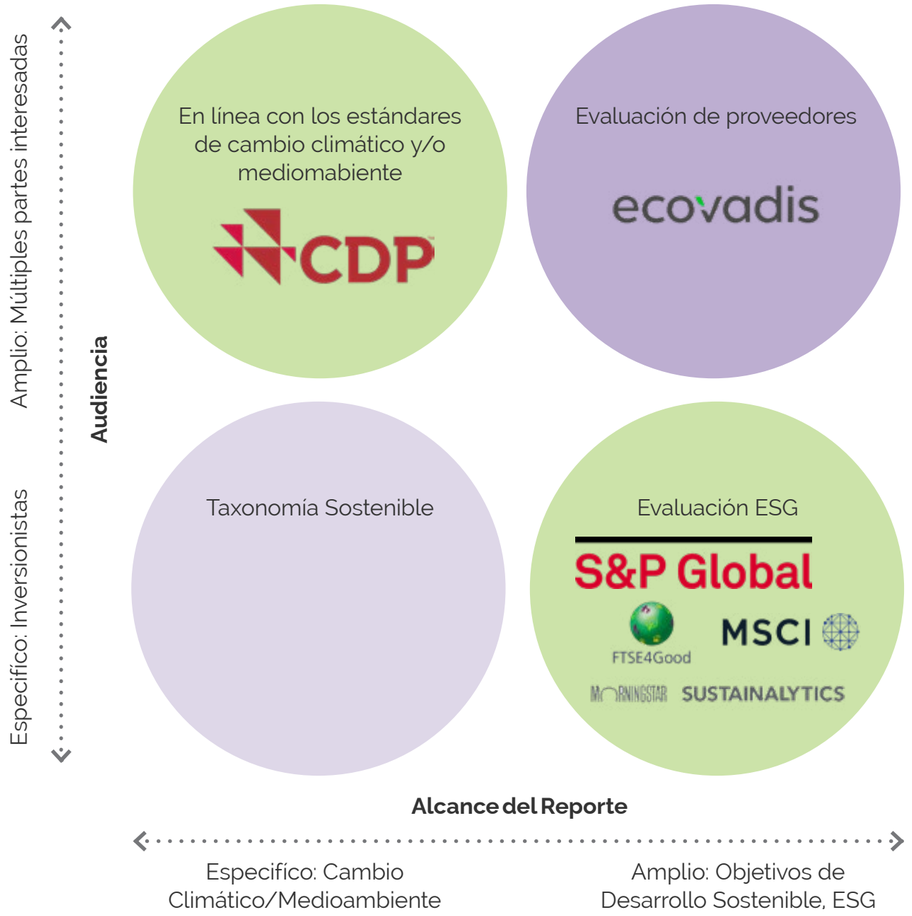
En 2024, en SQM Yodo Nutrición Vegetal nos encontramos en proceso de implementación del Sistema de Gestión de Integridad de Instalaciones Eléctricas (SGIIE) ISO 55001:2014 en las faenas de Coya Sur y Nueva Victoria. Éste proporciona un marco de trabajo sistemático para la gestión de activos. El SGIIE tiene un impacto significativo al mejorar la eficiencia y seguridad en la gestión de sus activos eléctricos. Este enfoque estructurado no solo optimiza el rendimiento de las instalaciones, sino que también reduce los riesgos operacionales y de seguridad, asegurando la continuidad del negocio.



# Índices & Participación ESG

La participación voluntaria en índices ESG (Environmental, Social, and Governance) permite que nuestra Compañía sea evaluada y clasificada según su desempeño en criterios ambientales, sociales y de gobernanza. Estos índices son herramientas valiosas tanto como para inversionistas y otras partes interesadas, ya que ayudan a identificarnos como una empresa que demuestra prácticas sostenibles y responsables.

En nuestra Compañía, participamos principalmente a nivel corporativo a través de SQM S.A. La selección de los índices se basa en el alcance del reporte y la audiencia objetivo. En 2024, solo en la participación de CDP nos evaluamos como SQM Yodo Nutrición Vegetal, mientras que en los demás índices mantenemos una participación corporativa.



### Ecovadis

Somos parte de las 600 empresas multinacionales que trabajan con Ecovadis para contribuir a la sostenibilidad, gestionando los riesgos, reduciendo costos e impulsando la innovación en nuestros procesos. Ecovadis es un proveedor de calificaciones de sostenibilidad, con metodología basada en las normas internacionales. A través de esta certificación nos comprometemos con un mejor desempeño en sostenibilidad mediante 21 indicadores en cuatro temas: medio ambiente; prácticas laborales y derechos humanos; ética; y compras sostenibles. En 2024, logramos aumentar en 4 puntos nuestra participación en Ecovadis, logrando un puntaje general de 67 puntos para SQM S.A.

### CDP

Es una organización sin fines de lucro que dirige el sistema de divulgación global para inversores, empresas, ciudades, estados y regiones, con el fin de gestionar su impacto en el medioambiente. Se considera internacionalmente a CDP como uno de los informes ambientales más completo sobre la acción corporativa y de la ciudad. A través de esta certificación nos comprometemos a identificar y abordar los riesgos crecientes y encontrar nuevas oportunidades de acción para contribuir a una industria sostenible. En 2024, como SQM Yodo Nutrición Vegetal nos evaluamos en CDP, en la categoría de Cambio Climático, en donde nos posicionamos en la categoría C.

**A continuación, mostramos los resultados a nivel corporativo de nuestros índices ESG:**

| Índices ESG | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Índice | ¿Quién participa? | 2022 | 2023 | 2024 |
| DSJSI (S&P Global) | SQM S.A. | 75 | 72 | 76 |
| MSCI | SQM S.A. | BBB | - | A |
| FTSE4Good | SQM S.A. | - | 3.5/5 | 3.5/5 |
| MORNINGSTAR SUSTAINALYTICS | SQM S.A. | 28.64 (medium risk) | - | 27.7 |












# Alianzas

CONTENIDO 2-28

### Pacto Global

Adherimos a esta red de Pacto Global y asumimos el compromiso de integrar el concepto de sostenibilidad, mediante la implementación de los 10 Principios. Anualmente, a través de una Comunicación de Progreso COP, reportamos nuestros avances a Pacto Global, comunicación publicada en nuestro Reporte de Sostenibilidad, en 2024 lo haremos a través de nueva plataforma implementada por la organización.

### Acción Empresas

Agrupa a más de 130 empresas decididas a gestionar sus negocios de manera sostenible en Chile, asumiendo un compromiso con las personas y trabajo, territorios sostenibles, aprovisionamiento responsable, cambio climático, economía circular, y ética y gobernanza. Junto a Acción Empresas hemos trabajado en temas como: derechos humanos, evaluación de riesgos de cambio climático, inicio de Acuerdo de Producción Limpia, entre otros.

### Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM)

Reúne a 120 empresas del sector químico industrial. Estamos comprometidos con sus principios sobre el desarrollo sostenible de la industria química, y trabajar en estándares de salud, seguridad y medio ambiente.

### Asociación Internacional de Fertilizantes, IFA

Representa entre el 75-80% de la producción global de fertilizantes, incluyendo productores, venta y distribución. Adherimos a sus principios de promover la eficiencia y responsabilidad en la producción, distribución y uso de los fertilizantes en el mundo.

### Acades

Es la Asociación Chilena de Desalinización, es una organización que promueve el desarrollo de la desalinización de agua de mar y el reúso de aguas servidas tratadas como nuevas fuentes de agua fresca para Chile. La Compañía se incorporó a este gremio como forma de apoyar la generación de respuestas coordinadas entre distintas organizaciones para impulsar estas fuentes alternativas y sostenibles de agua.

### Compromiso Minero

Compromiso Minero es una red integrada por más de 100 organizaciones del ecosistema minero nacional. Esta red es impulsada por empresas mineras pequeñas, medianas y grandes, proveedoras y emprendedoras; asociaciones gremiales y colegios profesionales; entidades de formación, estudios, innovación y tecnología; universidades y ONG's.

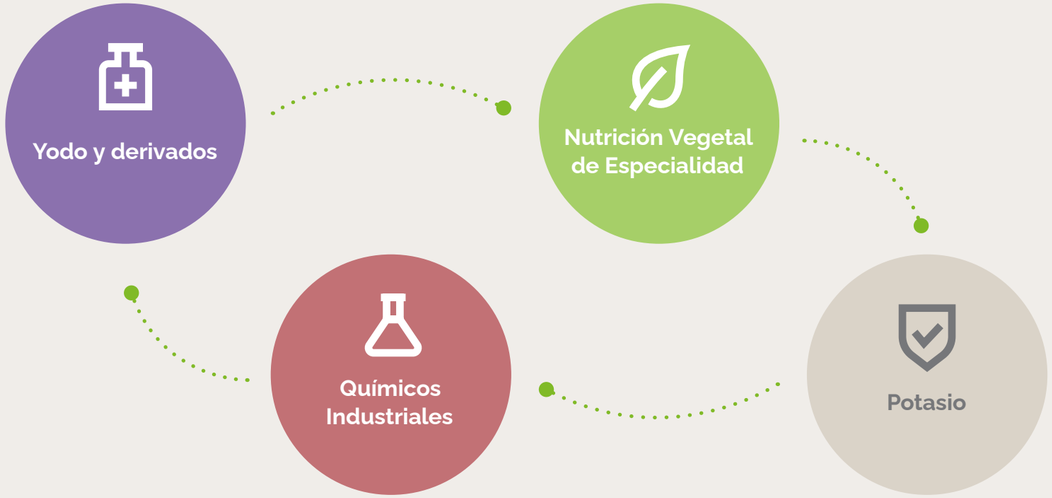
Su propósito es trabajar colaborativamente, con especial énfasis en difundir información del ecosistema minero y generar iniciativas que agreguen valor tanto a los adherentes como a las personas, siempre con el propósito de aportar al desarrollo sostenible de Chile.

**Para más información visita nuestra página web**

# Nuestros Productos

CONTENIDOS 2-6/ 3-3

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




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

Para producir nuestros productos, nuestra materia prima es el Caliche. Este mineral, se obtiene de nuestras minas a superficie en Nueva Victoria, Región de Tarapacá y lo utilizamos para la producción de nitrato y yodo.

Con nuestros productos estamos presentes en variadas industrias como son la médica, salud, alimentación, agricultura, entre otras.



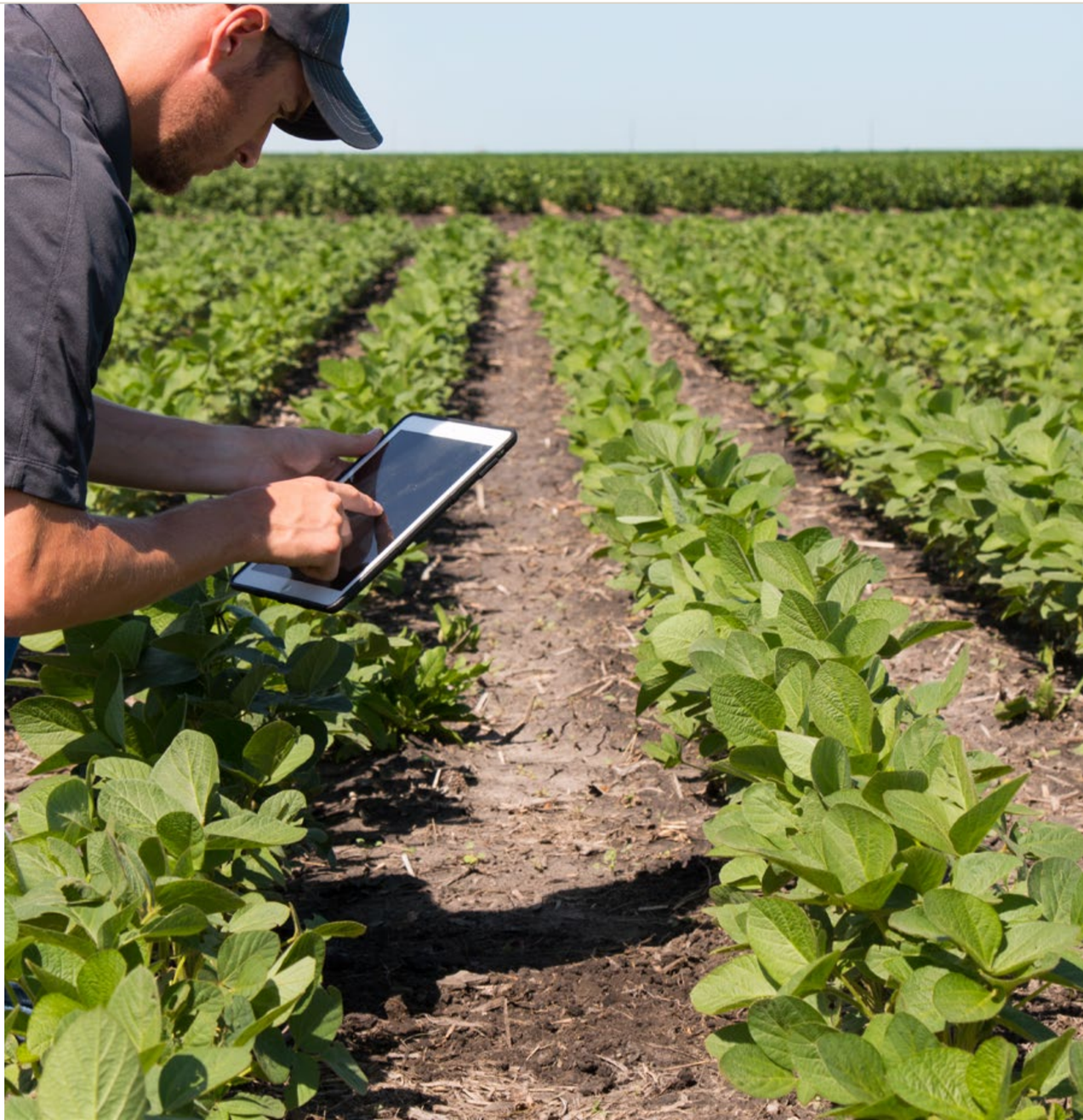

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

# Nutrición Vegetal de Especialidad

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

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

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



## Productos

Nitrato de sodio y nitrato de potasio

Usos:

- Fertilizante para cultivos
- Fertirrigación



Nutrición Vegetal de Especialidad contribuyó en **12,6%** a la ganancia bruta de la Compañía.

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

| Subproducto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitrato de sodio | 50,2 | 18,4 | 17,1 | 10,8 | -6,3 | -37% |
| Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico | 679,1 | 550,9 | 464,3 | 587,6 | 123,3 | 27% |
| Mezclas de especialidad*/ | 304,0 | 217,9 | 243,4 | 276,7 | 33,3 | 14% |
| Otros fertilizantes de especialidad**/ | 174,9 | 138,1 | 136,5 | 159,7 | 23,2 | 17% |
| **Total** | **1.208,2** | **925,3** | **861,3** | **1.034,8** | **173,5** | **20%** |

*/ Incluye los productos en conformidad a nuestros acuerdos comerciales.

**/ Incluye trading de otros fertilizantes de especialidad

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

| Subproducto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nitrato de sodio | 32,1 | 14,4 | 16,7 | 12,5 | -4,2 | -25% |
| Nitrato de potasio y nitrato sódico potásico | 643,6 | 477,4 | 443,5 | 534,0 | 90,5 | 20% |
| Mezclas de especialidad*/ | 304,0 | 217,9 | 243,4 | 276,7 | 33,3 | 14% |
| Otros fertilizantes de especialidad**/ | 174,9 | 138,1 | 136,5 | 159,7 | 23,2 | 17% |
| **Total** | **1.154,6** | **847,8** | **840,1** | **982,9** | **142,8** | **17%** |

*/ Incluye los productos en conformidad a nuestros acuerdos comerciales.

**/ Incluye trading de otros fertilizantes de especialidad

# Yodo y Derivados

SQM Yodo Nutrición Vegetal es el primer productor de yodo del mundo, dado que las mayores reservas mundiales de Caliche, mineral a partir del cual se produce el yodo, se encuentran en el norte de Chile. El yodo y sus derivados se usan en un amplio espectro de aplicaciones médicas, agrícolas e industriales, así como en productos de nutrición humana y animal.

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

Como parte de su estrategia comercial, la Empresa busca constantemente desarrollar nuevas aplicaciones para sus productos basados en yodo, con el objetivo de expandir sus negocios y mantener su liderazgo en el mercado.

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

La Compañía vende yodo a través de su propia red global de oficinas representantes y asociados de ventas. También mantiene existencias de yodo en sus instalaciones en todo el mundo para asegurar entregas rápidas a los clientes. Las ventas se realizan según órdenes de compra spot o de acuerdo a los contratos de suministro, los cuales suelen establecer compromisos mínimos y máximos de compra. Los precios se ajustan periódicamente de acuerdo con las condiciones del mercado.



## Productos

### Yodo y derivados

**Usos:**

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

### Acuerdo de Intenciones con SK Enmove

Se firmó un Acuerdo de Intenciones (HOA por su sigla en inglés de Head of Agreement) con la empresa surcoreana SK Enmove (parte del Grupo SK) para asegurar suministro estable de yodo, materia prima clave para los refrigerantes automotrices de próxima generación.

Yodo y derivados contribuyó en **39,4%** a la ganancia bruta de la Compañía.

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Yodo y derivados | 10,3 | 12,4 | 13,9 | 13,1 | -0,8 | -6% |

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Yodo y derivados | 12,3 | 12,7 | 13,1 | 14,5 | 1,4 | 11% |

# Potasio

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

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

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

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

La inversión inicial de SQM contempló la construcción de una planta de cloruro de potasio y sulfato de potasio. Las principales fuentes de potasio que existen en el mercado para uso en fertilizantes son: cloruro de potasio KCl, sulfato de potasio $K_2SO_4$ y nitrato de potasio $KNO_3$.

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



## Productos

### Sulfato de potasio y cloruro de potasio

Grado estándar y compactado.

**Usos:**

- Cloruro de potasio se usa como materia prima para producir nitrato de potasio y otras mezclas granuladas de nutrientes especiales (NPK).
- Fertilizar cultivos que toleran niveles relativamente altos de cloruro y aquellos que se cultivan en condiciones con suficiente lluvia o riego para evitar la acumulación de cloruro en el sistema radicular.

**Beneficios en los cultivos:**

- Mayor rendimiento y calidad
- Mayor producción de proteínas
- Mejor fotosíntesis
- Mayor transporte y almacenamiento de asimilados
- Mayor eficiencia hídrica

Potasio contribuyó en **2,6%** a la ganancia bruta de la Compañía.

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cloruro de potasio y sulfato de potasio | 1.407,5 | 984,0 | 1.208,4 | 924,9 | -283,5 | -23% |

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cloruro de potasio y sulfato de potasio | 893,2 | 480,5 | 543,1 | 695,0 | 152,0 | 28% |

# Químicos Industriales

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

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

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

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



## Productos

Nitrato de sodio, nitrato de potasio y cloruro de potasio en grados industriales

**Usos:**

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

Químicos Industriales contribuyó en **2,3%** a la ganancia bruta de la Compañía.

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Químicos industriales | 97,9 | 156,0 | 160,4 | 48,1 | -112,3 | -70% |

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

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

| Producto | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024/2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Químicos industriales | 174,5 | 147,0 | 180,4 | 52,6 | -127,9 | -71% |

# Clientes

CONTENIDOS 2-6/ 2-25

Mantenemos una comunicación constante con nuestros clientes, velando por la transparencia y la colaboración, con el objetivo de asegurar el abastecimiento responsable de nuestros productos.

Adicionalmente, creemos firmemente que el desarrollo de ellos es fundamental para el progreso humano, por esta razón nos comprometemos a realizar los mayores esfuerzos para asegurar una baja huella ambiental de nuestros productos, así como a realizar esfuerzos continuos para incrementar la eficiencia en el uso de los mismos y avanzar hacia la reducción del impacto en el ciclo de vida completo de éstos.

Como parte de nuestro compromiso de responsabilidad con la salud y seguridad de nuestros trabajadores, de la comunidad y el medio ambiente, nos comprometemos a la permanente búsqueda y evaluación de alternativas más seguras que reemplacen a las sustancias peligrosas que puedan requerir nuestras operaciones, promoviendo su sustitución.

**Nuestros ejes de trabajo incorporados en la Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos son:**

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

Además, contamos con una Política del Sistema de Gestión Integrado basada en las normas ISO 9001, 14001, 45001, 50001, 55001 y Responsible Care, la cual establece compromisos complementarios a nuestra Política de Sostenibilidad, de la cual forma parte.

# Sistema de Gestión de Clientes

Contamos con una plataforma tipo Salesforce -gestión de relación con los clientes-, para atender a los clientes de las distintas líneas de negocios. En el sistema Salesforce, se manejan dos módulos relacionados con la gestión de clientes: módulo de ventas y módulo de servicios.

Los nuevos clientes, son registrados en el sistema "Terceras Partes" donde el equipo de compliance revisa que no mantenga una relación laboral con SQM Yodo Nutrición Vegetal o con alguna entidad que pertenezca o que es controlada por la Compañía. Adicionalmente, se revisa si ha tenido contrato o se contratará para suministrar servicios o productos a SQM Yodo Nutrición Vegetal o para realizar actividades comerciales con o en representación de la Compañía. Con la aprobación de compliance el cliente es creado en SAP, donde queda habilitado para la emisión de órdenes de compra o pedidos de venta. Una vez creado en SAP, la información es replicada en forma automática al sistema de gestión de clientes.

En cuanto a las condiciones de pago, se le puede ofrecer a los clientes diferentes alternativas, como línea de crédito con una aprobación previa del área de finanzas, cartas de crédito, contratos, entre otros. En el módulo de ventas del CRM se gestionan las cuentas de los clientes, listas de precios, información relacionada con sus contactos, documentos legales o regulatorios de los productos suministrados, también se hacen los seguimientos de las actividades como llamadas, reportes, reuniones y cotizaciones.

En el módulo de servicio de Salesforce el equipo de servicio al cliente trabaja diariamente para gestionar los requerimientos como: ventas, pedidos de ventas, reclamos, requerimientos genéricos, a través del correo **customer.careny@sqm.com.**

El intercambio de información con los clientes es fluido, ellos nos auditan de forma permanente en diferentes materias, como: la calidad de los productos, producción, sostenibilidad, derechos humanos, entre otros.

Respecto de requerimientos de clientes relacionados con línea de negocios yodo, se recibió una auditoría de cliente por parte de GE Healthcare.

En línea de negocios químicos industriales, se respondieron 5 cuestionarios de clientes.

En la línea de negocios SPN no se respondieron cuestionarios durante 2024.

# Satisfacción de Clientes

Para saber sobre la satisfacción de nuestros compradores, se les realizan visitas regulares por parte del equipo de ventas presentes en los principales mercados. Después de cada visita se realiza un informe que se envía a la gerencia comercial respectiva, donde se registran los temas tratados durante la reunión, incluyendo los relativos a la satisfacción del cliente, cuando corresponda.

Durante el 2024, destacamos que todas nuestras líneas de productos alcanzaron sobre el 98% de satisfacción al cliente, que refleja un muy buen servicio por parte de todas nuestras líneas de negocios.

La tasa de satisfacción se determina actualmente por el porcentaje de productos dentro de una línea de negocios, en la cual los clientes reportan tener algún tipo de problema, en comparación con las ventas en el mismo período. Luego este porcentaje se resta del 100% y se obtiene la tasa de satisfacción de clientes.

**Satisfacción de Clientes SQM Yodo Nutrición Vegetal**

| Año | Yodo | Nitratos | Químicos Industriales | Potasio | SQM YNV*/ |
|---|---|---|---|---|---|
| 2024 | 99% | 98% | 98% | 99% | 98% |
| 2023 | 99% | 97% | 99% | 94% | 96% |
| 2022 | 99% | 99% | 98% | 95% | 98% |
| 2021 | 99% | 97% | 100% | 97% | 97% |
| 2020 | 97% | 94% | 97% | 91% | 95% |

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

*/ La satisfacción total de SQM Yodo Nutrición Vegetal no es comparable con lo informado en el Reporte de Sostenibilidad 2023, ya que, esta información no incluye a SQM Litio Chile ni SQM Litio Internacional.

# Gestión de Reclamos

CONTENIDO 418-1

También realizamos gestión de nuestros reclamos, y contamos con un "Procedimiento de Reclamo de Cliente", el cual tiene por objetivo definir los pasos a seguir ante un reclamo de cliente. Los reclamos son registrados y gestionados en el sistema de gestión de clientes (CRM) de las distintas áreas comerciales: yodo, nitratos y potasio. El proceso, desde la creación del reclamo hasta la respuesta final al cliente, es de 25 días hábiles para nitratos, potasio y químicos industriales, y de 15 días hábiles para yodo.

Con respecto al proceso de investigación del reclamo, se debe entregar una respuesta preliminar en un plazo no mayor a 5 días hábiles para yodo y de 7 días hábiles para nitratos y potasio.

**El proceso cuenta con 6 etapas:**




Además, se debe realizar un informe final que debe contener lo siguiente:

01 Las hipótesis que permitan establecer las posibles causas que generaron el problema. Estas hipótesis pueden ser aceptadas o rechazadas con su debido fundamento y verificación e ingresadas en el sistema de gestión de reclamos.

02 La causa raíz que permitan establecer el problema que generó el reclamo, ingresadas en el sistema de gestión de calidad.

03 Las acciones correctivas para las desviaciones identificadas como causas raíz, junto a los responsables y fechas de implementación propuestas luego de la investigación, ingresadas en el sistema de gestión de reclamos.

Una vez cerrado el proceso de investigación, se debe generar el informe final, registrarlo en Salesforce y luego enviarlo a la etapa de aprobación. Posteriormente, el reclamo se cierra por el creador, el Product Manager o el Ingeniero de Gestión de Calidad.

En caso de que el cliente no esté conforme con el informe final, el área de ventas tendrá la responsabilidad de definir las acciones a seguir. Cabe mencionar, que el área de Gestión de Calidad es la responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas comprometidas en los reclamos.

Se registraron 133 casos en sistema comercial. A la fecha de emisión de este reporte, se tienen 67 reclamos activos, en espera de cierre de proceso en sistema, previa validación de acciones correctivas comprometidas.

### Resumen Reclamos 2024

| Línea de Negocio | Reclamos Totales Recibidos | Estado de los Reclamos Recibidos | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Cerrados | Cierre Parcial | En Investigación, Nuevos o Activos |
| Yodo*/ | 31 | 21 | 0 | 10 |
| Nitratos | 43 | 7 | 7 | 29 |
| Potasio | 7 | 0 | 7 | 0 |
| Químicos Industriales**/ | 52 | 24 | 0 | 28 |

*/ 12 relacionados a reclamos de clientes y 26 con reclamos desde filiales de SQM.

**/ 33 relacionados a reclamos de clientes y 16 relacionados a reclamos desde filiales SQM.

**No se cuenta con reclamaciones relacionadas a la privacidad y pérdida de datos de los clientes.**



# Innovación, Investigación y Desarrollo

CONTENIDO 3-3

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

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




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

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

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, el modelo de innovación es híbrido. Todas las áreas pueden generar iniciativas de innovación, las cuales pueden ser gestionadas directamente por el área con colaboradores internos o externos, o a través de un equipo centralizado que opera bajo el esquema de innovación abierta. Este equipo realiza llamados periódicos para buscar soluciones disruptivas a problemas específicos, las que son priorizados según su complejidad técnica, factibilidad e impacto económico. El proceso de innovación se enfoca, principalmente, en los procesos productivos de la Compañía y en los productos.

En la innovación relacionada con los procesos de la Compañía, apoyada por las Vicepresidencias de Investigación e Innovación y Operaciones Yodo y Nitratos, el foco está en mejorar el rendimiento de recuperación de nitratos y/o yodo, sin descuidar el uso eficiente de recursos, y en la introducción de tecnologías disruptivas que permitan mejorar la productividad. Y como segundo enfoque, está el desarrollo de productos a través de la Gerencia de Desarrollo e Innovación creando soluciones asociadas a las necesidades de los clientes, en especial en nuestra línea de fertilizantes, con el objetivo de generar cultivos de alto valor.

La gestión de la innovación en la Gerencia de Innovación y Desarrollo Comercial se organiza a través de un sistema de gobernanza compuesto por un consejo estratégico; un consejo táctico; y grupos de trabajo ejecutores e implementadores. Se trabaja principalmente con actividades de investigación aplicada y desarrollos experimentales que buscan generar y utilizar información científica en el desarrollo de productos y tecnologías dirigidas a dar solución a un problema u oportunidad específico, siguiendo las tendencias de mercado y la estrategia definida por SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Se trabaja bajo un esquema de stage gate en donde a partir de ideas, se van pasando las etapas conceptuales, de factibilidad y planificación, desarrollo, escalamiento hasta llegar al lanzamiento comercial. Existe un equipo multidisciplinario que interactúa en cada una de las etapas, identificando las oportunidades, viendo las tecnologías agronómicas y de procesos; revisando el ámbito regulatorio de los mercados objetivo; y, en conjunto con oficinas comerciales, se realiza el levantamiento de información comercial permitiendo así realizar una evaluación económica del proyecto, como definir la mejor forma de lanzar e implementar el proyecto en cada mercado.

Por otra parte, en Soquimich Comercial S.A. (SQMC), filial de SQM, la innovación se considera como punto central en el desarrollo de todo nuevo producto o servicio que ingresa al mercado. Aproximadamente el 70% del volumen de los productos que comercializa SQMC incorporan tecnologías que buscan aumentar eficiencia del uso de productos base.

Para la incorporación de tecnologías a los fertilizantes o atributos relacionados, se efectúa una revisión por rubro de las problemáticas o desafíos regulados a los cuales se debe enfrentar la Compañía. Luego, periódicamente, se efectúa una búsqueda de nuevas tendencias y/o tecnologías a nivel internacional -en el área o rubros diferentes- pero con problemáticas basales similares, que conlleven a solucionar los desafíos internamente levantados.

Después se ingresa a una fase de ensayos experimentales simples, y, una vez observada la potencialidad, se externaliza la investigación en diversas instituciones con la experiencia del ramo. Los resultados son sometidos a diferentes alternativas, entre ellas, a una revisión interna para el análisis de potencialidad e implementación comercial para seleccionar los que pasan a fase de introducción comercial.

La métrica se subdivide en fase de potencial impacto en mercado usuario y factibilidad operativa y comercial. Finalmente, se establecen tiempos y estrategia de implementación comercial para analizar por temporada su permanencia.

Actualmente la innovación se divide en productos más eficientes desde lo operativo o de resultado y atributos de productos en base a regulaciones o normativas de cada rubro.

Cabe mencionar, que la innovación en SQMC es liderada por su Gerencia de Desarrollo y Marketing.

Este modelo de innovación descentralizado nos permite abrir el proceso de innovación a todas las partes posibles, involucrándolas en cada paso de nuestra estrategia. Esto incluye a empleados de diversos niveles, partes interesadas, clientes y cualquier otra parte que interactúe con nuestra empresa. Este modelo fomenta la participación, independencia, cohesión y espíritu de equipo, invitando a las unidades de negocio a pensar de manera diferente. Cada idea y conocimiento es valorado y es importante.



### Innovación Tecnológica: Monitoreo con Drones

En SQM Yodo Nutrición Vegetal tenemos 65 pilas de lixiviación operando al mismo tiempo en un radio de 25km donde el rendimiento de Yodo y Nitratos depende de la calidad del riego. Por lo mismo, nuestra área de M1+ **implementó un nuevo sistema operativo que aprovecha drones autónomos** para monitorear las pilas y mejorar la eficiencia operacional. Junto con los drones, se utilizan modelos de IA para procesar las imágenes y recomendar ajustes a los sistemas de riego.

La implementación de drones ajusta el sistema operacional de mantención de coronas y redefine el sistema de gestión, tal como se muestra a continuación:

1. Se generan mediciones **en línea de flujos y presiones**, junto con las imágenes de las coronas capturadas por el dron.
2. Los modelos de lixiviación **recomiendan setpoints y definen prioridades** para activar la mantención de coronas.
3. El supervisor es notificado cuando las condiciones vitales no se están cumpliendo, **se activa inmediatamente una RdP (Resolución de Problemas)** con el Encargado de Operaciones.
4. Mantenedores de corona **atienden desviaciones críticas** en terreno de manera priorizada.
5. **Control y monitoreo de las acciones**, junto con la mejora del estado de salud de la corona.

### Recursos Internos

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

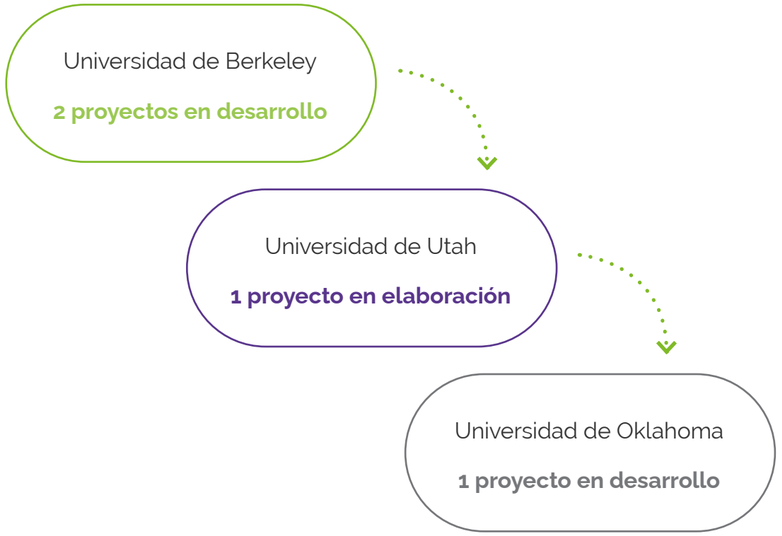
### Vivo Equipos: Fortaleciendo el Potencial Interno

Esta iniciativa, además de promover los valores institucionales y los principios de mejora continua de nuestro programa de excelencia operacional M1+, fomenta la participación de los colaboradores, quienes presentan sus soluciones a un jurado evaluador. En 2024, se recibieron un total de 60 iniciativas, mientras que en 2023 se recibieron 93 iniciativas.

**Convenios**

Son acuerdos entre SQM Yodo Nutrición Vegetal y diferentes entidades con el objetivo de fomentar y desarrollar actividades de investigación y desarrollo (I+D) en áreas específicas. Estos convenios permiten la colaboración y el intercambio de conocimientos, recursos y tecnologías para impulsar la innovación y generar soluciones a problemas complejos.

En 2024, se firmaron tres convenios marco de cooperación con universidades de Estados Unidos para desarrollar proyectos de investigación en áreas específicas de la producción de yodo y nitratos:




Además, uno de los proyectos más importantes en desarrollo para optimizar la planificación minera tiene relación con la caracterización geometalúrgica del yacimiento de caliche, un trabajo conjunto con Helhmholtz Institute for Resources Technology de Alemania.

Por otra parte, desde la Gerencia de Innovación y Desarrollo Comercial, se han desarrollado proyectos en colaboración con Universidades y Centros de Innovación como la Scuola Superiore Sant'Anna Pisa; Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad Austral de Australia, UC Davis, Grupo IDIN Chile, CBT Chile.

**Los principales proyectos en los que se trabajó durante el 2024 son:**

- Eficiencia de uso de Agua: desarrollo de molécula que permite aumentar la eficiencia de uso de agua, aplicada de forma directa o en conjunto a línea de productos solubles.
- Eficiencia de uso de Nutrientes: molécula que mejora eficiencia de absorción de fósforo.
- Uso de yodo en agricultura: desarrollo de línea Ultrasoline. El yodo forma parte de diversas proteínas vegetales y activa diversos genes que desencadenan diversos efectos benéficos en las plantas entre los que se pueden destacar: aumento de rendimiento, mejoras a tolerancia a estrés, mejoras de precocidad, desarrollo de raíces, entre otros.

**Desde nuestra filial SQMC, en el 2024 se trabajó en los siguientes proyectos:**

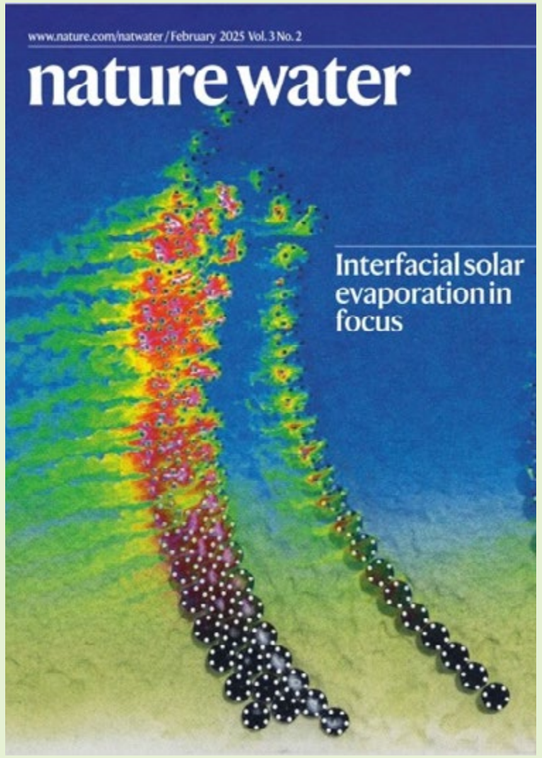
- Un proyecto relacionado a la eficiencia en la utilización de agua, que se encuentra en su fase de implementación comercial.
- Un proyecto de aumento de eficiencia de uso de cationes, que se encuentra en su fase de implementación operacional y comercial.
- Un proyecto de ejecución de calculadora de mezclas de fertilizantes considerando huella de carbono.

Además, se han realizado tres ensayos en instituciones de investigación externa, de validación de tecnologías de mayor eficiencia en fertilizantes específico en cultivos clave. Al mismo tiempo, se consolidó el segundo año de utilización del CET, Centro de Entrenamiento y Difusión ubicado en la ciudad de Temuco, que permite realizar difusión práctica y entrenamiento, tanto interna como a usuarios finales.

Como SQM Yodo Nutrición Vegetal nos unimos al Industry Liaison Program del Massachusetts Institute of Technology (MIT) de Estados Unidos, para explorar áreas de cooperación y facilitar el acceso al ecosistema de startups de MIT.

## Publicaciones

Como ejemplo de la búsqueda de tecnologías disruptivas para los procesos productivos, destacamos la iniciativa de uso de la evaporación solar interfacial en en pozas de evaporación de salmueras de nitrato, entendiendo que, la difusión de nuevas ideas y tecnologías sostenibles impulsa el progreso en múltiples sectores.




**Nature water - Evaporación solar interfacial para una minería de salmuera sostenible**

Aparecimos en Nature water, la prestigiosa revista que publica investigaciones sobre la relación cambiante entre el agua y la sociedad, la ingeniería, el medio ambiente y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Realizamos un pilotaje de la **evaporación solar interfacial** (ISE, por sus siglas en inglés) en las pozas de evaporación que utilizamos para concentrar sales de nitrato después de lixiviar el mineral de caliche.

A diferencia del calentamiento solar pasivo y no localizado de la poza con el simple uso de la energía solar, la ISE utiliza materiales fototérmicos diseñados para localizar la absorción de energía solar y confinar el calor al sitio de evaporación. Nuestro equipo ha estado trabajando en la evaporación interfacial con un enfoque en materiales no poliméricos para entornos de alta salinidad, con la tecnología Lilypad. A través de múltiples iteraciones y pruebas al aire libre durante un año, los resultados industriales confirmaron que **la tecnología ISE es capaz de convertir más del 96% de la energía solar en energía térmica**, logrando incrementar las tasas de evaporación de nuestras salmueras entre un 40 al 122%.

La demostración en un entorno industrial de nuevas tecnologías es una etapa clave, pero no definitiva, y demuestra que la introducción de procesos nuevos debe irse dando paso a paso, evaluando los riesgos y beneficios en cada etapa. La planificación es clave, como lo es también el compromiso y la perseverancia de los equipos.



## Innovación abierta

La capacidad de innovación siempre ha estado presente en la Compañía y en todos los desarrollos de SQM. El mundo está cambiando constantemente y para SQM Yodo Nutrición Vegetal es muy importante reinventarnos adaptándonos a los cambios del mercado. Por lo mismo, la innovación abierta permite conectarnos con startups y proveedores de base tecnológica para realizar pilotos que permitan experimentar con nuevas tecnologías. A la fecha se han realizado más de 20 pilotos con más 15 Compañías con el objetivo de contribuir a eficientar la operación de SQM Yodo Nutrición Vegetal a través de la automatización de procesos y el cuidado de los recursos.

La innovación apunta a mejorar los procesos operativos en toda la cadena de valor, desde la extracción de caliche, pasando por las etapas de su procesamiento, hasta la comercialización del yodo y el nitrato de potasio.

Con el apoyo de INNSPIRAL, se realiza una búsqueda cerrada tipo Hunting, que consiste en priorizar desafíos específicos de la operación en base al potencial impacto que cada uno aporta al negocio, y realizar una búsqueda a nivel global de empresas tecnológicas que tengan una posible solución al desafío. Se han revisado más de 3.200 startups a nivel global, y hasta la fecha 3 Compañías ya se han convertido en proveedores.

## Difusión y Capacitación

Desde la Gerencia de Innovación y Desarrollo Comercial se realizó capacitación técnica agronómica, así como la extensión y transferencia tecnológica. Además, hubo participación activa en seminarios, días de campo y congresos agronómicos en diversos países. Fuimos ponentes en eventos internacionales, donde destacamos temas como la innovación en el desarrollo de la fruticultura, el papel del yodo en la fisiología del estrés en plantas y los beneficios del yodo en la producción de cítricos. Hemos compartido nuestro conocimiento en Países Bajos, Sudáfrica, Marruecos, Rumania y Chile.

Por su parte, en SQMC, durante el 2024 se realizaron charlas de difusión de tecnologías vinculadas a innovación, tanto a equipos internos como difusión externa a usuarios, las cuales fueron a nivel individual, grupos pequeños y grandes.

# Patentes y Marcas Registradas

CONTENIDO 2-6

### Patentes

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

Las patentes que se utilizan en nuestros procesos de producción son la patente N° 47.080 de Chile para yodo, producción de gránulos con forma esférica para productos que sublimen; N° 43.655 planta portátil para concentrar soluciones de yodo; N° 50.325 procedimiento para la recuperación de salitre, yodo y otros productos; N° 44.400 Partículas recubiertas con gránulos que contienen urea y nitrato de metal; N° 45.109 Método para lixiviar minerales in situ. Además de la patente N° 4.889.848 de Japón para nitratos, fertilizantes granulados.

### Marcas Registradas

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



# 07

# Desarrollo Sostenible y Cambio Climático



# Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

El cambio climático es relevante para nuestra Compañía, y es un tema material, el cual es incorporado dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad. Está incluido habitualmente en la agenda de nuestro Directorio y a nivel ejecutivo, como parte de las discusiones de las decisiones de inversión, la gestión de riesgos y el desempeño de nuestros compromisos ESG asociados a nuestra renovada estrategia de sostenibilidad.





# Gestión del Cambio Climático

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 201-2

## En SQM Yodo Nutrición Vegetal, durante 2024, hemos realizado un análisis de escenarios de cambio climático, enfocado en tres riesgos prioritarios. Este estudio nos ha proporcionado una comprensión más profunda de cómo estos riesgos pueden evolucionar en el futuro, permitiéndonos desarrollar estrategias más efectivas para su mitigación.

Con esta información, estamos mejor preparados para enfrentar los desafíos que el cambio climático presenta e implementar medidas que protejan tanto a nuestra organización como al entorno en el que operamos. Además, nos evaluamos como división en CDP Climate Change, alcanzando la categoría C.

También llevamos a cabo un diagnóstico de la metodología de nuestra huella de carbono, desglosado por alcances 1, 2 y 3, para establecer metas de reducción de emisiones en la división, en colaboración con ImplementaSur. El objetivo de este análisis es verificar que nuestra huella esté correctamente calculada bajo la metodología de normas y estándares internacionales como el GHG Protocol, siguiendo los principios de relevancia de datos, integridad del alcance, consistencia en la metodología, transparencia y precisión de la información. Además, busca confirmar la confiabilidad de nuestros factores de emisión.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

# Nuestro Enfoque de Cambio Climático

Al analizar el cambio climático como un elemento importante para nuestra Empresa, se ha incorporado nuestro enfoque en la gestión de riesgos de la Compañía, priorizando riesgos que tienen mayor impacto en nuestras operaciones.

En este sentido, las principales líneas de trabajo en el enfoque de cambio climático son:

01 **Mitigación de emisiones** a través de la cuantificación de nuestras emisiones según metodologías internacionales y verificadas periódicamente, en búsqueda de la gestión interna en cada una de nuestras faenas productivas para el cumplimiento de las metas de reducción de nuestra estrategia de sostenibilidad. Dentro de la gestión se incluye la identificación, evaluación e implementación de oportunidades tendientes a reducir nuestros consumos de energía y las emisiones de GEI junto con el seguimiento periódico de las mismas.

02 **Adaptación de nuestras operaciones, procesos productivos y logísticos** de acuerdo con las necesidades y los riesgos específicos de cada proyecto, incorporando el cambio climático dentro de los factores de evaluación periódica de éstos, de manera de identificar, evaluar y gestionar de forma exitosa posibles injerencias en éstos de los crecientes efectos del cambio climático.

Como parte de nuestra gestión en sostenibilidad a nivel Corporativo, SQM participa en diferentes instancias, en las que divulga la gestión de cambio climático, en índices como Dow Jones Sustainability Index y MSCI, a nivel divisional, participamos en CDP. En estas instancias informamos sobre el inventario de emisiones, huella de carbono, consumo de combustibles y energía, entre otros indicadores. En un ejercicio de transparencia, SQM Yodo Nutrición Vegetal verificó la huella de carbono con Deloitte.

Como parte de nuestra gobernanza en cambio climático, trabajamos con el **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (Comité “SHE”)**, que apoya al Directorio en la revisión y recomendación de políticas de seguridad, salud, medio ambiente y sostenibilidad, incluyendo la evaluación de riesgos climáticos, proporcionando información sobre nuestras operaciones.

# Estrategia de Cambio Climático

En 2020, lanzamos nuestra estrategia de sostenibilidad como parte integral de nuestra estrategia de negocios, con el objetivo de apoyar la transición para bajar emisiones de carbono y minimizar el impacto ambiental.

Dado los desafíos que nos hemos planteado como Compañía, aspiramos reducir la huella de carbono en todas nuestras líneas de negocio, con metas de neutralidad de carbono para productos de litio para 2030 y para todos nuestros productos para 2040.

Dada nuestra ubicación en Chile, donde cumplimos con 7 de los 9 criterios de vulnerabilidad climática, evaluamos continuamente nuevas tecnologías para mejorar la producción y enfrentar los riesgos climáticos emergentes. Por lo tanto, estamos analizando continuamente nuestras capacidades de producción, mejoras de rendimiento y analizando continuamente nuevas tecnologías de procesamiento.



## Nuestros Productos

De acuerdo al reciente Sixth Assessment Report elaborado por el IPCC, nuestros productos son fundamentales para la acción climática urgente necesaria para mitigar los efectos del cambio climático. En particular dentro de las 10 soluciones claves necesarias para asegurar no sobrepasar los 1.5°C, nuestros productos contribuyen en:

### Fertilizantes Hidrosolubles: Reducir la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos y Mejorar las Prácticas Agrícolas

El uso de fertilizantes de este tipo optimiza el uso del agua en fertiirrigación, mejorando la calidad y rendimiento de diversos cultivos al reducir el uso de suelo y agua. La empresa busca constantemente aumentar su producción y mejorar la calidad de nuevos fertilizantes especializados.



## Bajo Impacto Socioambiental

El equipo multidisciplinario se enfrenta al desafío de identificar y evaluar nuevas tecnologías para implementar operaciones bajo en carbono y consumo de agua. Trabajan en mejorar los rendimientos productivos y el uso de recursos, así como en mejorar los indicadores de sostenibilidad por unidad producida. Los equipos operativos, en colaboración con sostenibilidad, revisan planes de reducción de gases de efecto invernadero y desarrollan iniciativas para alinear la estrategia empresarial.

## Cadena de Valor

Nuestros esfuerzos en la cadena de valor se han visto reforzados con nuestro Plan de Sostenibilidad a través de 2 focos:

- Nos hemos enfocado en optimizar la metodología y obtención de datos para calcular la huella de carbono en alcance 3, con especial énfasis en la huella generada por el transporte.
- Trabajo conjunto con nuestros transportistas para reducir la huella de carbono a través de cambios y mejoras en la flota, certificación y capacitación en mejores prácticas de conducción a través de Giro Limpio, otorgada por la Agencia de Sostenibilidad Energética. SQM Yodo Nutrición Vegetal es parte activa de esta iniciativa que busca fortalecer la eficiencia energética en el transporte terrestre, reduciendo el consumo de combustibles contaminantes y las emisiones de $CO_2e$. Desde 2021, contamos con la certificación de Giro Limpio en la categoría de generador de carga, al trasladar el 50% de nuestros productos con flotas de camiones que cumplen con los estándares del programa, y en 2024 nuestra Compañía -además de ser certificada en este programa por cuarto año consecutivo- recibió un reconocimiento especial por su validación tecnológica, gracias al esfuerzo de presentar e integrar tecnologías innovadoras en el transporte terrestre.

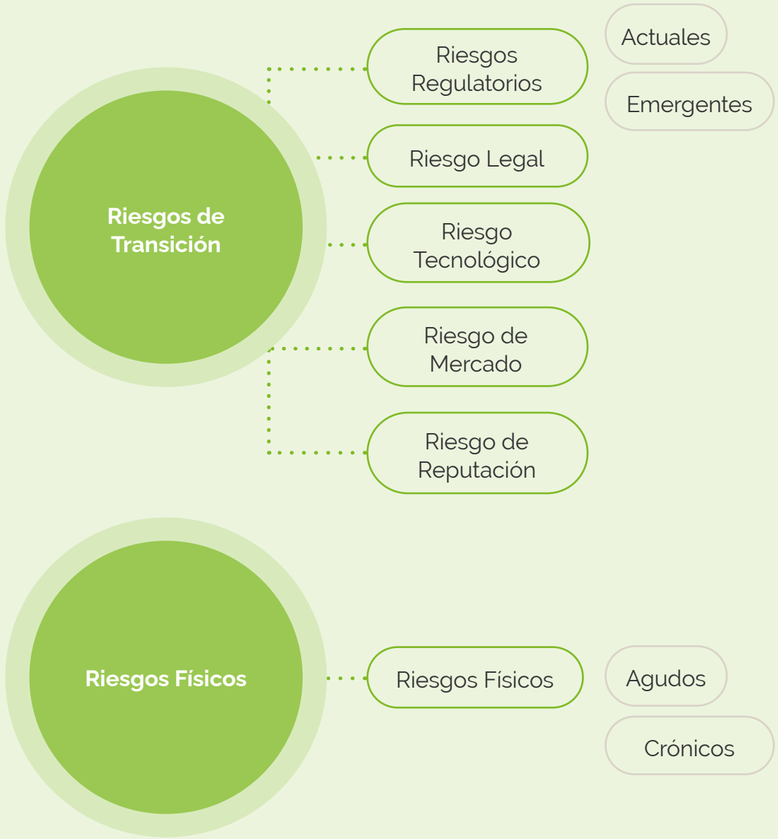
# Riesgos y Oportunidades del Cambio Climático

Los principales riesgos asociados al cambio climático que identificamos se dividen en dos categorías: riesgos físicos y riesgos de transición. Los riesgos de cambio climático físicos son aquellos derivados de impactos climáticos agudos o crónicos sobre las actividades productivas. Por otro lado, los riesgos de transición surgen de la necesidad de adaptar los modelos de negocio hacia una economía descarbonizada. Estos incluyen riesgos regulatorios, de mercado, tecnológicos o de reputación derivados de la falta de adaptación a este nuevo entorno.

En resumen, los riesgos físicos están relacionados con un clima cambiante, mientras que los riesgos de transición están asociados a una economía en transformación.



**Clasificación de riesgos de cambio climático**




## Riesgos Físicos

- **Corto y mediano plazo:** las diferentes amenazas derivadas del cambio climático están ligadas a efectos en el corto (0-1 año) y mediano plazo (entre 2 y 5 años), para lo cual estamos realizando diversas evaluaciones para evitar la materialización de impactos significativos. Para estos horizontes temporales, están asociados principalmente con eventos climáticos extremos que aumentan en intensidad y frecuencia asociados con riesgos físicos agudos.
- **Medio-Largo Plazo:** las amenazas a medio y largo plazo (de 6 a 30 años) están relacionadas principalmente con riesgos crónicos derivados del cambio climático que, basados en un aumento de las temperaturas medias globales junto con una disminución generalizada de las precipitaciones en las zonas donde operamos, genera los siguientes riesgos relacionados con el clima.

### Simulacro de Evacuación de Tsunami en Puerto Tocopilla

En el marco del plan de emergencia del Puerto, en el mes de mayo, se llevó a cabo un simulacro de evacuación ante un evento de tsunami de gran magnitud, desarrollado en coordinación con la Autoridad Marítima. La finalidad principal de esta actividad fue evaluar la efectividad del plan de emergencia vigente, así como analizar los tiempos de respuesta y reacción tanto del personal portuario como de los organismos externos involucrados.

Durante el ejercicio, se destacó la organización y disciplina del equipo, así como la eficiente llegada de los brigadistas industriales y de las entidades colaboradoras, entre ellas la ambulancia de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Autoridad Marítima y Carabineros.

Asimismo, se identificaron diversas oportunidades de mejora, para lo cual se establecieron plazos y responsables con el fin de garantizar su correcta implementación y fortalecimiento de los protocolos de seguridad.

## Descripción del Riesgo de las Amenazas Climáticas

| Amenazas Climáticas | Descripción del riesgo |
|---|---|
| Aumento del número de marejadas | El riesgo se evalúa como el periodo de tiempo durante el cual las condiciones del mar no permiten la operación de naves en el Puerto de Tocopilla. El análisis se efectúa utilizando estadística de oleaje en el acceso a los puertos que está disponible a través de boyas que extraen esta información. Específicamente, se calcula el downtime, cuando el límite operacional de altura significativa del oleaje se encuentra por sobre los 1.5 [m] definidos para faenas de atraque en base a recomendaciones internacionales. |
| Sequía | La sequía la definimos como la disponibilidad de agua subterránea utilizada para nuestras operaciones en el norte de Chile (zona desértica). Esta variable está relacionada con los niveles freáticos de los acuíferos, y los escenarios climáticos tomaron como variable la precipitación en la región, ya que las lluvias estivales son la única fuente de recarga de los acuíferos subterráneos. |
| Olas de calor | Las olas de calor se monitorean como un evento climático extremo con temperaturas elevadas, se calcula como el número de días en que la temperatura máxima diaria supera 30 °C durante 3 o más días seguidos, con datos obtenidos de ArClim*. Al menos el 80% de nuestra dotación laboral trabaja en regiones de Tarapacá y Antofagasta, en dónde se encuentran expuestos a un mayor número de olas de calor. El riesgo asociado al aumento en el número de olas de calor puede exponer a nuestros trabajadores a una potencial disminución de la capacidad laboral, ya sea por riesgo de agotamiento por calor u otros problemas de salud asociado al calor extremo. |
| Lluvias esporádicas | Lluvias esporádicas en nuestras operaciones en el norte, son extremadamente raras, ya que es una zona desértica y sin lluvias. Pero se han registrado que el aumento de lluvias esporádicas que puede afectar la calidad de producto a granel, si no está cubierto. |

*ARClim es una plataforma web que muestra los impactos del cambio climático en diferentes sectores y regiones del país. Más información en: arclim.mma.gob.cl

## Amenazas Climáticas por Operación

| Amenazas Climáticas | Faenas/ Operaciones Impactadas | | | | | Horizonte de Impacto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nueva Victoria | Coya Sur | Maria Elena | Pedro de Valdivia | Puerto Tocopilla | |
| Aumento del número de marejadas | ✗ | ✗ | ✗ | ✗ | ✓ | Corto y mediano plazo |
| Sequía | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | Mediano y largo plazo |
| Olas de calor | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✗ | Corto y mediano plazo |
| Lluvias esporádicas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | Corto y mediano plazo |



## Riesgos de Transición

Los riesgos de transición de cambio climático nos impactan principalmente a nuestra área de Nutrición Vegetal, especialmente en el mercado de fertilizantes. Los cambios regulatorios que se avecinan desde la Unión Europea, así como el pago de impuestos al carbono en Chile, impactan directamente en estos productos. El Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM, por sus siglas en inglés) nos exige declarar la huella de carbono de nuestros productos fertilizantes para el pago de impuestos en la Unión Europea en los próximos años. Además, la normativa chilena de impuesto verde impone un gravamen a las fuentes estacionarias (fijas) conformadas por calderas y/o turbinas que, individualmente o en conjunto, emitan:

- 100 o más toneladas anuales de material particulado (MP),
- O 25.000 o más toneladas anuales de dióxido de carbono ($CO_2$).

Esta última normativa nos obliga a pagar un impuesto verde en la producción de nitratos de Coya Sur. Para adaptarnos a estos cambios, desarrollamos una metodología que nos permite una medición más precisa de la huella de carbono, para luego poder implementar tecnologías que nos permitan disminuir emisiones.

Cumplir con estas regulaciones no solo nos ayuda a evitar sanciones, sino que también nos fortalece competitivamente en la industria de fertilizantes. Esto puede atraer a clientes y socios que valoran las prácticas responsables y sostenibles.

| Categoría | Horizonte del impacto | Riesgos relacionados con el clima |
|---|---|---|
| Riesgos Regulatorios | Corto & Mediano Plazo | • Aumento de costos debido a nuevos mecanismos de fijación de precios del carbono, como el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono de la UE para la industria de fertilizantes, o el impuesto verde en Chile.<br>• Mayores exigencias al alcanzar la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero para el año 2050 y adaptarse para cumplir los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile, como lo estipula la Ley Marco de Cambio Climático.<br>• Mayor dificultad para obtener permisos de operación debido a una mayor exigencia en nueva normativa asociada al cambio climático. |
| Riesgo Legal | Corto & Mediano Plazo | • Extensión de tiempo en la aprobación de informes obligatorios en materia de cambio climático/ambiental, en especial en nuevos proyectos.<br>• Exposición a litigios y/o sanciones debido a incumplimiento legal, o al no poder adaptarse a tiempo a los nuevos requerimientos legales en esta materia. |
| Riesgos Tecnológicos | Corto & Mediano Plazo | • No poder adaptar nuestros procesos o camiones CAEX a tecnologías con una menor emisión de carbono.<br>• Sustitución de productos existentes por otras opciones bajas en carbono.<br>• Aumento de costos de transición energética.<br>• Inversión fallida en nuevas tecnologías. |
| Riesgos de Mercado | Mediano & Largo Plazo | • Aumento de las expectativas de ESG de nuestros clientes.<br>• Aumento de los costes de producción debido al aumento en el costo de recursos como energía y/o agua. |
| Riesgos Reputacionales | Corto & Mediano Plazo | • Estigmatización del sector.<br>• Aumento de las preocupaciones de las partes interesadas o comentarios negativos de las partes interesadas.<br>• Reducción en la producción por interrupción de la cadena de suministro por parte de la cadena de valor. |

## Oportunidades

Las oportunidades nacen a partir de la buena gestión de un riesgo, con el objetivo de mitigar y adaptarse al cambio climático. Identificar oportunidades en este ámbito puede convertirse en una ventaja competitiva mediante la eficiencia en el uso de recursos, el ahorro de costos, la adopción de fuentes de energía bajas en emisiones y/o el desarrollo de resiliencia en la cadena de suministro.

En este contexto, el riesgo de sequía y la disponibilidad limitada de agua fresca en nuestras operaciones del norte de Chile presentan una oportunidad significativa para mejorar nuestra eficiencia operativa. Según la herramienta WRI Aqueduct del World Resources Institute, la zona norte, donde se encuentran nuestras operaciones, presenta un riesgo hídrico alto. Esta herramienta evalúa las zonas, en una escala de riesgo bajo a extremadamente alto, basado en variables como disponibilidad de agua, calidad, riesgo regulatorio y reputacional. Por esta razón, hemos invertido en un proyecto que aborda el desafío de utilizar otras fuentes de agua en lugar de agua fresca. El proyecto "Tente en el Aire" (TEA), ubicado en el yacimiento minero Nueva Victoria en la comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá, es una iniciativa clave en este esfuerzo.

Este proyecto consiste en transportar agua de mar desde Patillos hasta Pampa Hermosa, donde se almacenará en piscinas especialmente diseñadas. Desde allí, el agua se distribuirá a varias unidades operativas sin necesidad de desalinización para su uso en las pilas de lixiviación. Esperamos que este proyecto esté en funcionamiento para 2028, lo que nos permitirá reducir el uso de agua subterránea y aumentar la producción de yodo en el futuro.




Además de apoyar nuestras operaciones, el proyecto TEA incluye un componente de beneficio comunitario. A través de un proceso de ósmosis, el proyecto proporcionará 260 metros cúbicos de agua potable por día a las comunidades cercanas, satisfaciendo así las necesidades locales de agua y contribuyendo al bienestar de la población circundante, apoyando así el ODS 6, cuyo objetivo es dar acceso al agua limpia y saneamiento.

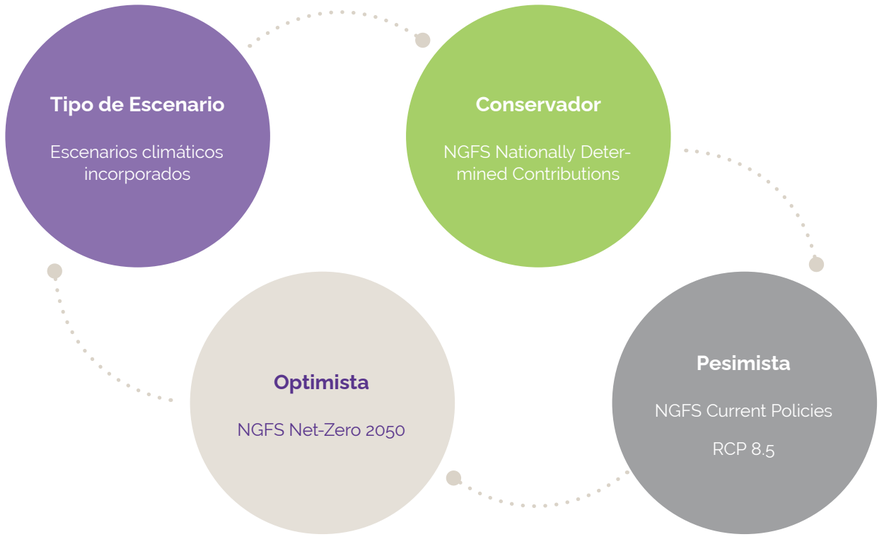
| Oportunidad | Horizonte del impacto | Riesgos relacionados con el clima |
|---|---|---|
| Uso de Recursos Hídricos | Mediano & Largo Plazo | Inversión de USD 350 millones para proyecto "Tente en el Aire" (TEA) en Nueva Victoria para el uso de agua de mar como fuente alternativa de agua para el uso en las pilas de lixiviación en el proceso del Yodo. |
| Productos con Impacto Positivo | Actual | En un escenario mundial donde la demanda de alimentos sigue en aumento y la escasez hídrica es un desafío cada vez más crítico, SQM se posiciona como líder en el desarrollo de soluciones que permitan maximizar la producción agrícola de calidad, con el menor consumo hídrico posible. Impulsando tecnologías como la fertirrigación mediante sistemas de riego localizado, se pueden alcanzar eficiencias de uso de agua de hasta un 90%. Además, el aporte de soluciones nutricionales balanceadas, con bajo índice salino y provenientes de fuentes de rápida asimilación, como las que ofrece la línea Ultrasol, permite aumentar la eficiencia en el uso de nutrientes.<br>Además, contamos con la certificación Protect & Sustain, que reconoce nuestra excelencia en la gestión responsable y segura de fertilizantes nitrogenados y potásicos. |

# Análisis de Escenarios

Los escenarios climáticos son proyecciones de posibles futuros del clima, desarrollados a partir de modelos climáticos que simulan variables como la temperatura, precipitación, y eventos extremos pueden cambiar bajo diferentes supuestos de emisiones de gases de efecto invernadero y otros factores.

El propósito es evaluar cómo los cambios en el clima podrían impactar diversos sectores y sistemas, permitiendo a las empresas anticipar y planificar respuestas a posibles riesgos. Durante 2024, hicimos un estudio de análisis de escenarios para tres riesgos priorizados de cambio climático que son dos riesgos físicos: marejadas y sequía; y un riesgo de transición: impuesto al carbono en la UE.

Se utilizaron tres tipos de escenarios climáticos: uno optimista, uno conservador y uno pesimista de la siguiente manera:




- **Net Zero 2050:** limita el calentamiento global a 1.5 ˚C con estrictas políticas climáticas e innovación, alcanzando cero emisiones netas de $CO_2$ para 2050. Riesgos físicos bajos, pero altos riesgos de transición.
- **NGFS NDC:** incluye todas las políticas prometidas, con una ambición climática moderada que lleva a un calentamiento de 2.6 ˚C y riesgos físicos moderados a severos. Riesgos de transición bajos.
- **NGFS Current Policies:** las emisiones crecerán hasta 2080, provocando un calentamiento de 3 ˚C y graves riesgos físicos, incluyendo cambios irreversibles como el aumento del nivel del mar.
- **RCP 8.5:** escenario de "emisiones altas" sin políticas para reducir emisiones, anticipando riesgos físicos severos debido al aumento no mitigado de GEI. Esto incluye eventos climáticos extremos más frecuentes e intensos, elevación del nivel del mar, y afectaciones graves a los ecosistemas y la biodiversidad.

Los resultados de este estudio apoyado por Kyklos y sus medidas de mitigación y/o adaptación:

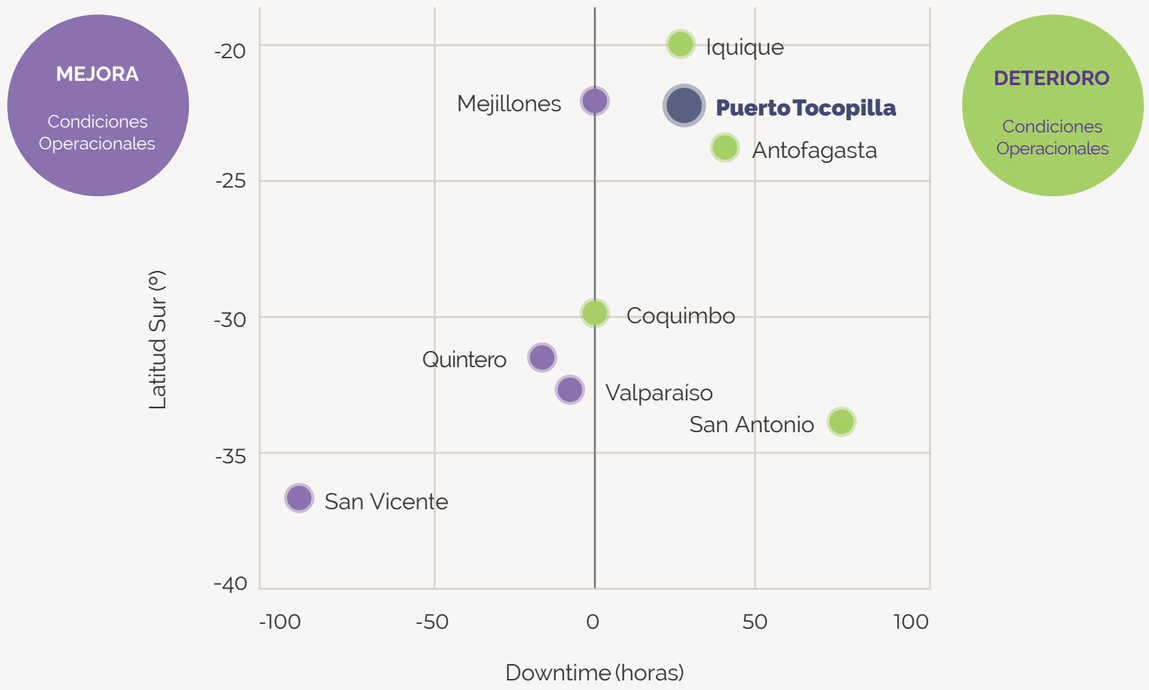
**a.- Aumento en el número de marejadas en el Puerto de Tocopilla:** El riesgo se evalúa como el periodo de tiempo durante el cual las condiciones del mar no permiten la operación de naves, cuando el límite operacional de altura significativa del oleaje se encuentra por sobre los 1.5 [m].

**Escenario RCP 8.5:** En un análisis de escenario pesimista, se encuentra que el Puerto de Tocopilla podría tener un comportamiento similar al Puerto de Antofagasta aumentando el tiempo en que no se puede embarcar (downtime), según estudio ArClim (plataforma web que muestra los impactos del cambio climático en diferentes sectores y regiones del país.)



**Escenario RCP 8.5 - ArClim**

Cambio en el downtime en los puertos analizads entre el período histórico (1985-2004)




Cambio en el downtime en los puertos analizados entre el período histórico (1985-2004) y la proyección (2026-2045) para un umbral operacional de 1.5 m, definido por la RQM 3.1-99 para el criterio de atraque de buques y acciones en sentido transversal al muelle.

**Medidas de adaptación:** inversión en tres boyas de altamar y un software de monitoreo de olas para adecuar la planificación de puerto y anticipar estas marejadas. Además, contamos con una alianza con la Universidad de Valparaíso en la cual la comunidad tiene acceso al pronóstico de oleaje para los próximos 7 días en los principales sitios de Tocopilla, a través de su página web en: **Marejadas - Pronóstico Tocopilla**

**b.- Sequía:** el riesgo radica en la disponibilidad de agua en la región de Tarapacá, que está relacionada directamente con los niveles freáticos. Los escenarios climáticos utilizados fueron relativos a la precipitación en la región, ya que las lluvias de verano son la única fuente de recarga de los acuíferos subterráneos. Supusimos que una menor cantidad de lluvia da como resultado tasas de recarga más bajas, lo que afecta los niveles de agua subterránea.

**Escenario NGFS Net-Zero:** En este escenario optimista, en el que se ven reducidos los riesgos físicos de cambio climático, las precipitaciones en la región de Tarapacá se mantienen en niveles similares a los registrados en la actualidad (2024) presentando una disminución de entre -2 y -5% con respecto a los años de referencia.

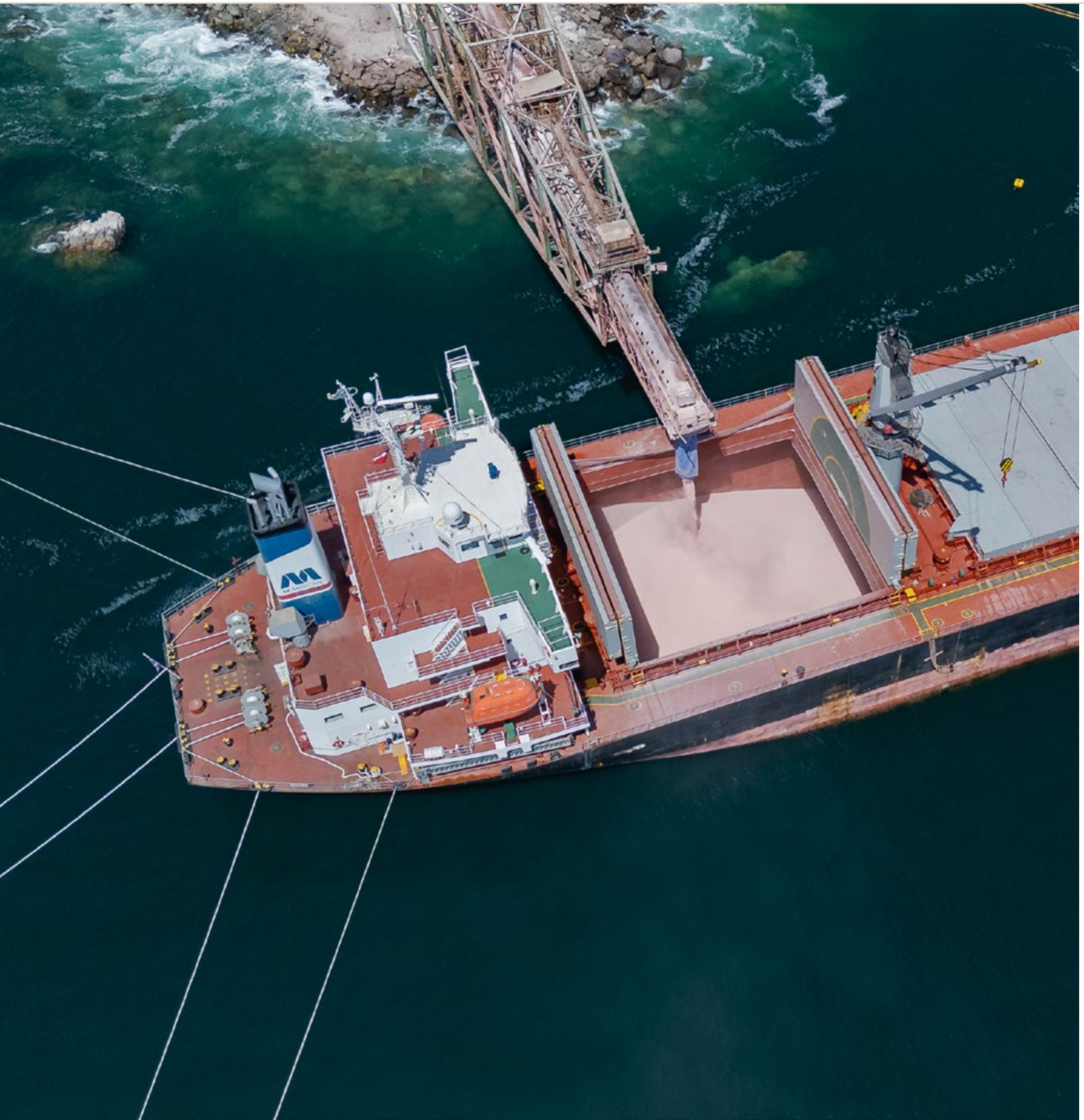
Esta "estabilidad" del estado actual de sequía se vería reflejada en los niveles freáticos de las napas. Es decir, en el mejor escenario, la disponibilidad de agua se mantendría en los niveles de hoy. Sin embargo, una proyección de aumento en la producción requeriría una mayor demanda en agua.

En cuanto a la disponibilidad de agua subterránea, **en todos los escenarios revisados, se contempla que las precipitaciones disminuyen**, por lo que es necesario medidas alternativas para las fuentes de agua.

**Medidas de adaptación:** el proyecto Tente en el Aire (TEA), utilizará como fuente alternativa al agua continental el agua de mar para la producción de yodo. Se espera su funcionamiento en los próximos años, ya que resolverá las necesidades hídricas de producción de Nueva Victoria y, además, abastecerá de agua potable a comunidades aledañas. Este proyecto permitirá reducir riesgos reputacionales y legales asociados a la operación en zonas de sequía y evita futuras restricciones a extracción de agua subterránea, privilegiando el uso fuentes alternativas de agua. Además, existen otras medidas operacionales para aumentar la eficiencia del consumo de agua en las operaciones.

**c. - Impuestos al carbono:** el riesgo radica en el aumento de costos a impuestos al carbono en nuestros productos de fertilizantes, como por ejemplo el impuesto verde en Chile o el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (o CBAM por sus siglas en inglés).

**Escenario optimista - Net-Zero 2050:** proyecta los precios más altos, USD 129/ $tCO_2e$ en 2030, y llegando a USD 1.665/$tCO_2e$ en 2060, lo que refleja una descarbonización rápida y profunda, con una fuerte presión sobre las industrias intensivas en carbono.



**Escenario conservador - Nationally Determined Contributions:** los precios del carbono son significativamente más bajos, con solo USD 69/$tCO_2e$ en 2060, lo que refleja compromisos nacionales más moderados, similar a la situación actual.

**Escenario pesimista - Current Policies:** no se proyecta ningún precio de carbono, lo que implica que las políticas actuales no impulsarán una regulación significativa del carbono en este escenario.

**Medidas de mitigación:** como este riesgo podría comenzar a impactar en 2027, lo primero que se hizo fue implementar una metodología que nos permitiera la cuantificación de la huella CBAM entre el período de declaración transitorio entre 2023 y 2025. Además, este riesgo de puede transformar en una oportunidad, ya que se está evaluando la inversión en equipos más eficientes que disminuyan nuestra huella de carbono. Este tipo de iniciativas, están siendo evaluadas en nuestro Plan de descarbonización.

# Nuestra Gestión Ambiental

**Compromisos Derivados de Nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos:**

- Promover el involucramiento de las comunidades locales en la gestión ambiental de nuestros proyectos, desde su diseño, implementación y seguimiento de los compromisos asociados.
- Preparación de nuestro personal, protocolos y tecnología para responder a eventuales emergencias ambientales.
- Desarrollar y ejecutar medidas de prevención, mitigación y reparación para disminuir los efectos asociados a nuestras operaciones.
- Evaluar anticipadamente los impactos en el medio ambiente y en las comunidades aledañas.
- Cumplir la normativa vigente y observar las mejores prácticas de los estándares internacionales.
- Desarrollo e implementación de avances técnicos y buenas prácticas para un desarrollo sostenible.
- Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión ambiental basado en estándares internacionales.

En materia medioambiental, nuestro trabajo se focaliza principalmente en el norte de Chile, en la Regiones de Tarapacá y Antofagasta, que es donde se emplazan nuestras faenas productivas y donde se encuentran los minerales que dan vida a los productos de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

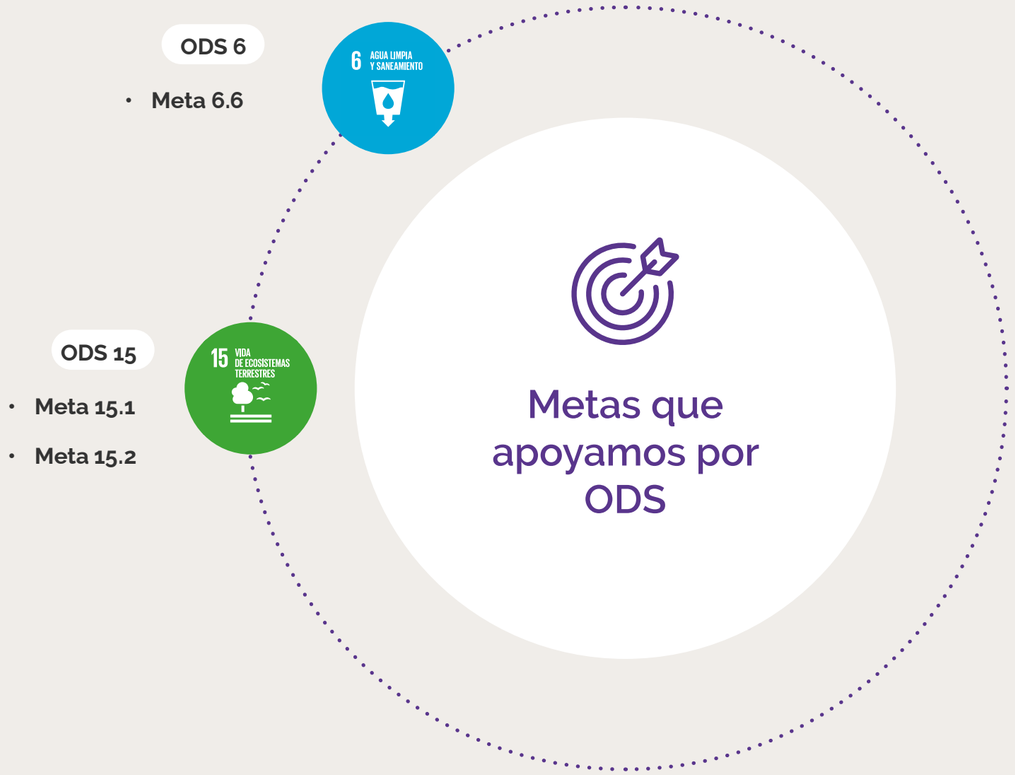
Operamos bajo un Sistema de Gestión Integrado SGI, logrando así una mejora continua de su desempeño ambiental, de calidad y de seguridad mediante la aplicación efectiva de nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, y en nuestra nueva Política del Sistema de Gestión Integrado de Procesos. Para ello, contamos con áreas encargadas de la gestión ambiental, tales como: gerencias, subgerencias, superintendentes, jefaturas y analistas de medio ambiente. Ellos se encargan de llevar a cabo en el día a día, la gestión ambiental en las distintas operaciones donde estamos presentes. Asimismo, contamos con un programa de cumplimiento ambiental vigente para Nueva Victoria. Además, revisamos periódicamente nuestras matrices de riesgo ambiental, monitoreando y gestionando continuamente los riesgos descritos en ellas.

En SQM Yodo Nutrición Vegetal, durante el 2024, el Sistema de Gestión de Energía en Nueva Victoria para Mina & Lixiviación y Planta de Yodo obtuvieron la certificación en la ISO 50001, la que establece estándares para ayudar a las organizaciones a gestionar de manera efectiva el consumo de energía, reducir costos y mejoras en el desempeño ambiental. Adicionalmente se realizaron 25 auditorías a distintas áreas de Coya Sur, Tocopilla y Santiago en el marco de la ISO 9001.

En Puerto Tocopilla se alcanza el nivel 1 en Responsible Care. Por otra parte, en las faenas de Coya Sur y Puerto Tocopilla se llevó a cabo la auditoría de certificación y sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL), cumpliendo al 100% con los requisitos necesarios.

Durante estos años hemos adquirido un vasto conocimiento sobre los ecosistemas cercanos a las operaciones, lo que ha permitido la elaboración e implementación de efectivos planes de prevención, mitigación y seguimiento.

Hemos incorporado el monitoreo temprano y preventivo de diferentes variables ambientales en el diseño, construcción y operación de nuestras faenas productivas, con el fin de prevenir e implementar medidas de control y mitigación necesarias.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.



# Fiscalizaciones, Programas de Cumplimientos y Multas Ambientales

CONTENIDOS 2-25/ 2-27/ 3-3

La protección del medio ambiente, el respeto de los derechos humanos y en general el impacto en la sostenibilidad son una preocupación permanente de la Compañía, tanto en sus procesos productivos como en toda la cadena de suministro. Este compromiso está respaldado por los principios establecidos en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

SQM Yodo Nutrición Vegetal implementa planes de seguimiento y monitoreo ambiental en todas sus operaciones, basados en estudios científicos especializados. El monitoreo de variables relevantes definidas para cada proyecto permite verificar el estado de la vegetación, flora, fauna y biota acuática en los ecosistemas a proteger. Estos planes se apoyan en una amplia red de control que incluye puntos de monitoreo como pozos y estaciones meteorológicas, imágenes satelitales, parcelas para el registro del estado de la vegetación y fauna, entre otros. Las actividades comprendidas en estos planes son reportadas regularmente a la autoridad, conforme a lo comprometido en las resoluciones que aprueban los distintos proyectos del Grupo SQM.

Contamos con una matriz de requisitos ambientales aplicables, que detalla todas las exigencias y compromisos establecidos en resoluciones de calificación ambiental y normativa aplicable, así como programas operativos de cumplimiento por faena, de carácter anual, que contienen una programación de las actividades de asistencia y verificación de requisitos ambientales aplicables.

En este contexto, el seguimiento ambiental que mantiene SQM Yodo Nutrición Vegetal en los sistemas donde opera, está respaldado por numerosos estudios que han integrado diversos esfuerzos científicos de prestigiosos centros de investigación, a nivel nacional e internacional tales como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España (CSIC) y la Universidad Católica del Norte.

Además, en el marco de los estudios ambientales que realiza la Compañía para sus nuevos proyectos, se están realizando importantes trabajos de registro del patrimonio cultural prehispánico e histórico, así como de protección de sitios patrimoniales, de acuerdo con la legislación vigente. Estas acciones se han realizado especialmente en los alrededores de María Elena (ME) y de la faena Nueva Victoria (NV). Este esfuerzo está siendo acompañado de acciones de difusión para la comunidad y de puesta en valor de sitios de interés.

Somos capaces de identificar los aspectos de relevancia ambiental en cada proyecto y evaluamos sus potenciales impactos, lo que requiere un alto nivel de conocimiento del funcionamiento de los ecosistemas del área de influencia en que se desarrollan nuestros proyectos. Esto nos permite gestionar y responder de forma anticipada ante cualquier potencial afectación. Cada uno de nuestros proyectos es sometido al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. A diciembre de 2024, contamos con las autorizaciones ambientales de 48 proyectos, de los cuales 11 corresponden a Estudios de Impacto Ambiental y 37 a Declaraciones de Impacto Ambiental.

**37**
Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA)

**11**
Estudios de Impacto Ambiental (EIA)

**48**
Resoluciones de Calificaciones Ambientales (RCAs)

La Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) llevó a cabo una fiscalización programada del Proyecto Tente en el Aire en la Faena Nueva Victoria, con la participación del SAG (Servicio Agrícola y Ganadero) y SERNAGEOMIN (Servicio Nacional de Geología y Minería). Durante la inspección, se revisaron los compromisos bióticos, el manejo de lixiviados y la producción de nitratos.

Durante el 2024 ingresamos a evaluación ambiental 2 Declaraciones de Impacto Ambiental (DIAs) en la región de Antofagasta, las cuales se encuentran actualmente en etapa de respuesta de observaciones.

Asimismo, nuestras operaciones María Elena y Tocopilla, fueron fiscalizadas por la Superintendencia de Medio Ambiente y Seremi de Salud Antofagasta. Las materias fiscalizadas corresponden a Plan de Descontaminación María Elena y Tocopilla. Adicionalmente, la faena Orcoma fue fiscalizada por la SMA y Vialidad con motivo de RCA.

En relación con nuestras operaciones en Nueva Victoria, en el mes de febrero de 2019, la Superintendencia de Medio Ambiente aprobó el programa de cumplimiento, en ejecución, suspendiendo el proceso sancionatorio iniciado en el año 2016. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Ambiental de Antofagasta en octubre de 2020. En cumplimiento con lo comprometido, en julio de 2020, ingresamos el Estudio de Impacto Ambiental del proyecto "Modificación parcial del sistema de reinyección en los puquios de Llamara". Proyecto fue aprobado en octubre del 2023, concluyó con un proceso de Consulta Indígena en acuerdo con comunidades Tamentica, Quillagua y Huatacondo (Protocolo de Acuerdo Final).

Finalmente, SQM cuenta con planes de cierre para todas sus faenas productivas aprobados por la autoridad correspondiente, que incluyen criterios y medidas acordes a la normativa vigente.

## Cabe mencionar que durante el 2024 no se recibieron multas, ni sanciones en materia ambiental.



# Biodiversidad, Ecosistemas y Evaluaciones de Impactos

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Las operaciones de SQM Yodo Nutrición Vegetal se ubican en zonas desérticas donde existe una escasa biodiversidad. A su vez, se observan ecosistemas de gran valor ecológico en algunos sectores cercanos a nuestras faenas. En estos sectores hemos implementado planes de protección, seguimiento, monitoreo con alertas tempranas y controles, los cuales tienen un carácter de permanente, para cuidar del entorno.

En la Región de Tarapacá, en la comuna de Pozo Almonte se ubica nuestra faena Nueva Victoria con un tamaño aproximado de 47.492 hectáreas, esta operación se encuentra cercana a la Reserva Nacional Pampa Tamarugal, sector de Bellavista, sector de Pintados y Salar de Llamara, y cuenta con un extenso plan de seguimiento ambiental.

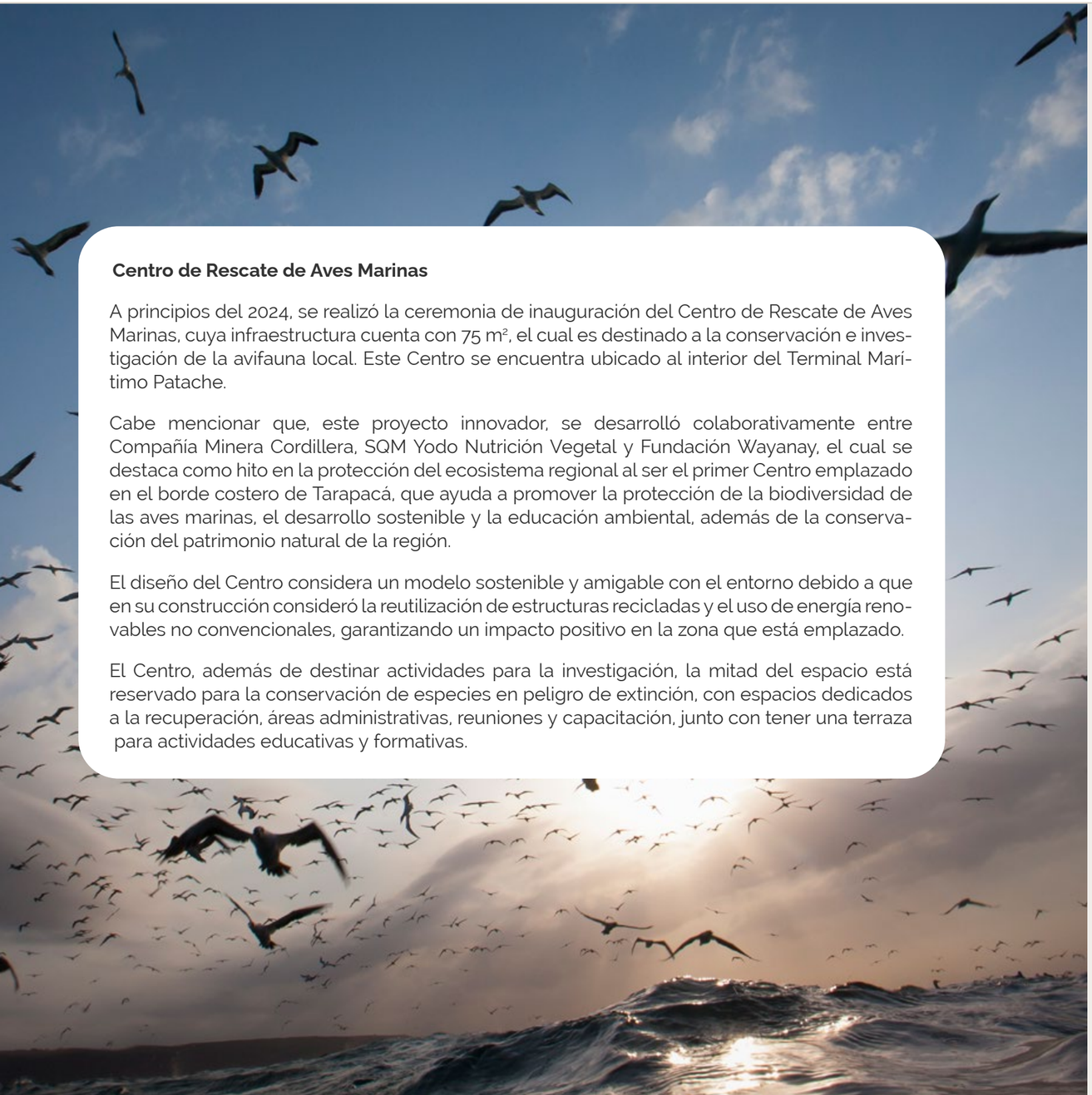
En sectores aledaños a Nueva Victoria, encontramos servicios ecosistémicos como el Salar de Llamara, que es un sitio de interés para las comunidades de Huatacondo y Quillagua, el que se relaciona con el sector denominado "Puquios de Llamara", como una zona de trashumancia, o desplazamiento anual de los rebaños desde las zonas altas destinadas a pastos de verano a las zonas bajas. A su vez, el grupo humano de Tamentica tiene expectativas sobre este sector, para el desarrollo del lugar como punto de interés turístico.

La Comunidad de Quillagua, también ha señalado que existe una relación con el río Loa, en la zona de Quebrada Amarga y el agua del sector de Puquios de Llamara, lo cual sería de su utilidad, por ser la desembocadura del río Loa, un lugar que ellos frecuentan para la recolección de camarones de río. Con la Comunidad de Quillagua tenemos una mesa de trabajo y estamos impulsando el desarrollo de un monitoreo conjunto.

Existe un Comité de Agua Potable Rural, que administra la planta de osmosis de la comunidad, con esta instancia SQM Yodo Nutrición Vegetal se relaciona a través de la Mesa de Trabajo Agua Potable Rural Quillagua. Como Compañía apoyamos al Comité para ejecutar mantenciones y mejoras de la planta que abastece al pueblo de Quillagua con agua potable. La planta produce en promedio 40 $m^3$ diario, para lo cual cuenta con un acumulador que entrega el agua a la planta para luego suministrarla a la comunidad. Durante el 2024, apoyamos con la adquisición de 8 membranas para el proceso de osmosis inversa con un rango más amplio de purificación de agua de alta salinidad, con capacidad de permear agua hasta un rango equivalente a salinidad del agua de mar, con el propósito de no detener la planta por alta salinidad en las épocas de verano o de alta demanda, principalmente en periodos de fiestas patronales y carnavales, cuando el agua del rio Loa sube su conductividad. El almacenador de agua sigue abasteciendo normalmente con agua cruda a la planta de agua potable del pueblo de Quillagua. La planta piloto para la purificación de agua del rio Loa para la agricultura de Quillagua través del proceso de osmosis inversa con membrana de agua de mar, fue adaptada en la etapa final del proceso con un filtro específico para la extracción de boro. Por lo anterior el agua purificada por este proceso está siendo utilizada para la experimentación en el lavado de suelo y piloteando con siembra de alfalfa, maíz y avena. Los resultados se verán durante el año 2025.

Durante 2024 establecimos un programa de capacitaciones y monitoreo ambiental, en el marco de la Mesa de Trabajo con la CIQ de Huatacondo; el cual se ha ido implementando durante el año 2024 y continuará en el 2025. Estos monitoreos corresponden al programa asociado al Salar de Llamara.





## Centro de Rescate de Aves Marinas

A principios del 2024, se realizó la ceremonia de inauguración del Centro de Rescate de Aves Marinas, cuya infraestructura cuenta con 75 m², el cual es destinado a la conservación e investigación de la avifauna local. Este Centro se encuentra ubicado al interior del Terminal Marítimo Patache.

Cabe mencionar que, este proyecto innovador, se desarrolló colaborativamente entre Compañía Minera Cordillera, SQM Yodo Nutrición Vegetal y Fundación Wayanay, el cual se destaca como hito en la protección del ecosistema regional al ser el primer Centro emplazado en el borde costero de Tarapacá, que ayuda a promover la protección de la biodiversidad de las aves marinas, el desarrollo sostenible y la educación ambiental, además de la conservación del patrimonio natural de la región.

El diseño del Centro considera un modelo sostenible y amigable con el entorno debido a que en su construcción consideró la reutilización de estructuras recicladas y el uso de energía renovables no convencionales, garantizando un impacto positivo en la zona que está emplazado.

El Centro, además de destinar actividades para la investigación, la mitad del espacio está reservado para la conservación de especies en peligro de extinción, con espacios dedicados a la recuperación, áreas administrativas, reuniones y capacitación, junto con tener una terraza para actividades educativas y formativas.



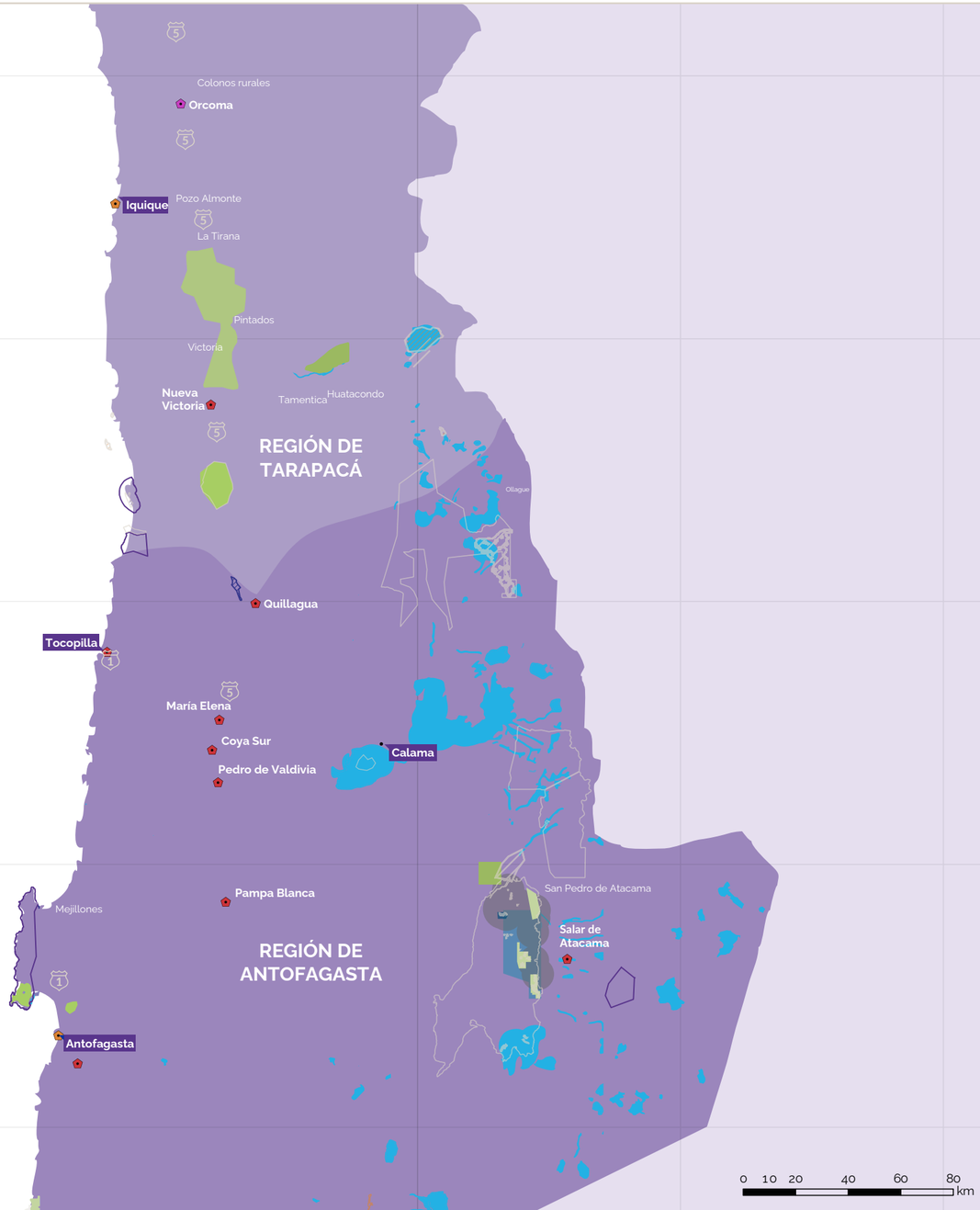
# Áreas Protegidas o Zonas de Gran Valor para la Biodiversidad, presentes en las Regiones de Tarapacá y Antofagasta

CONTENIDOS 304-1/ 304-2/ 304-3

- Oficina
- Faena Productiva SQM
- Faena pre- construcción
- Sitios Prioritarios
- Sitios de las estrategias regionales
- Lagunas

## Áreas Protegidas

- Santuario de la Naturaleza
- Reserva Nacional
- Parque Nacional
- Ramsar Site, Wetland of International Importance
- Reserva Marina
- Áreas protegidas de vegas y bofedales de la DGA



# Operación Nueva Victoria

CONTENIDO 304-4



**Zorro Culpeo**

(Pseudalopex culpaeus)

Preocupación menor



**Comesebo de los Tamarugales**

(Conirostrum tamaruguense)

En peligro



**Tamarugo**

(Prosopis tamarugo)

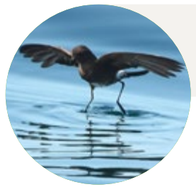
En peligro



**Salamanqueja del Norte Grande**

(Phyllodactylus gerrhopygus)

Preocupación menor



**Golondrina de Mar Negra**

(Oceanodroma markhami)

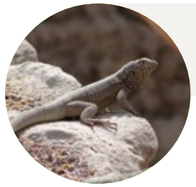
En peligro



**Dragón de Stolzmann**

(Liolaemus stolzmanni)

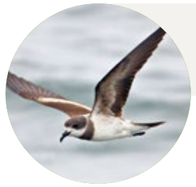
Vulnerable



**Corredor de Pica**

(Microlophus theresioides)

Preocupación menor



**Golondrina de Mar de Collar**

(Oceanodroma hornbyi)

Insuficientemente conocida



**Gaviotín Chico**

(Sternula lorata)

En peligro

A partir del estado de vulnerabilidad IUCN de las especies identificadas, se describen los procesos utilizados para identificar y evaluar los riesgos para la biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto.

# Proyecto Orcoma

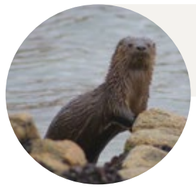
CONTENIDO 304-4



**Salamanqueja del Norte Grande**

(Phyllodactylus gerrhopygu)

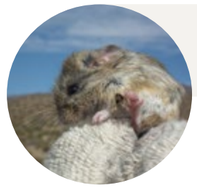
Preocupación menor



**Chungungo**

(Lontra Felina)

En peligro



**Ratón de pie sedoso**

(Eligmodontia puerulus)

Preocupación menor



**Gaviota Garuma**

(Leucophaeus modestus)

Vulnerable



**Guanay**

(Phalacrocorax bougainvillii)

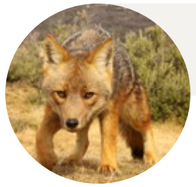
Casi amenazada



**Pingüino de Humboldt**

(Spheniscus humboldti)

Vulnerable



**Zorro Culpeo**

(Pseudalopex culpaeus)

Preocupación menor

A partir del estado de vulnerabilidad IUCN de las especies identificadas, se describen los procesos utilizados para identificar y evaluar los riesgos para la biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto.

# Plan de Seguimiento Ambiental Salar de Llamara

CONTENIDOS 304-2/ 304-3

Como parte de nuestro compromiso con la sustentabilidad en el Salar de Llamara elaboramos un completo plan de seguimiento ambiental que se viene desarrollando desde las primeras aprobaciones ambientales asociadas a nuestra operación de Nueva Victoria, ampliado y robustecido a partir de la implementación del proyecto Pampa Hermosa en 2010. En el año 2013, el Salar de Llamara fue incorporado a la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, por ser considerado sitio prioritario en la estrategia regional de biodiversidad, por la presencia de un bosque nativo de tamarugos y de puquíos con formaciones bacterianas. Nuestro plan de seguimiento ambiental contempla las siguientes actividades:



## Monitoreo de Tamarugos y Vegetación en Llamara

El monitoreo sobre vitalidad de los tamarugos se realiza cada año en los meses de enero, marzo, julio y noviembre, de forma de obtener información en las cuatro estaciones. Para el monitoreo se usa información de terreno e imágenes satelitales de alta resolución (Quickbird, WorldView 2, WorldView 3 o Geoeye).

El monitoreo periódico en terreno registra una serie de mediciones de variables fisiológicas a un grupo de tamarugos representativos del bosque.

Entre las variables medidas destacan:

- Potencial hídrico foliar.
- Resistencia estomática.
- Discriminación isotópica de carbono 13.
- Enriquecimiento con oxígeno 18.

Estas mediciones permiten analizar el estado hídrico de los tamarugos, también se realiza un monitoreo de formaciones vegetales de matorrales de retama y praderas hidromorfas que busca conocer y evaluar el estado de estas formaciones a través de medición de las variables como: porcentaje de copa verde, vigor y fenología, en la vegetación del sector de los Puquios de Llamara.

## Monitoreo de Biota Acuática y Agua Superficial en Llamara

Realizamos de forma semestral un monitoreo de biota acuática y del agua superficial en los Puquios de Llamara, que busca controlar y adelantarnos a efectos no previstos. Las variables controladas en el seguimiento de la biota acuática son:

- Composición del fitoplancton y fitobentos.
- Diversidad del zooplancton y bentos.
- Desarrollo y estado de macrófitas.

## Medida de Mitigación para Sistema Hídrico de los Puquios de Llamara

Para mitigar los efectos del descenso del nivel freático en el acuífero de Llamara asociado al bombeo de agua, existe una medida de mitigación del tipo "barrera hidráulica," a unos 8 km al norte de los Puquios la que reintegra agua, lo que permite mantener los niveles y calidad química del agua en rangos normales para el adecuado desarrollo de los sistemas bióticos en los Puquios.

Adicionalmente, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha desarrollado durante el 2024, estudios respecto a los puquios y su biota, los que han sido liderados por equipos profesionales de organismos e instituciones de excelencia tanto nacionales como internacionales.

## Plan de Seguimiento Ambiental Hidrogeológico

Con este monitoreo, observamos entre otras las mediciones mensuales del nivel del acuífero, calidad química y mediciones del volumen y caudal de extracción de los pozos de agua. Este plan nos permite confirmar la predicción de impacto durante la operación del proyecto y es un instrumento para la activación del Plan de Alerta Temprana.

## Plan de Manejo Ambiental de Tamarugos

Continuamos con el Plan de Manejo Ambiental de Tamarugos, el cual se inició hace 9 años con el Programa de Plantación, en la Región de Tarapacá comuna de Pozo Almonte, donde se han plantado más de 12.000 tamarugos en sector Bellavista y alrededor de 247 en el sector de Llamara.

Durante el período se ha mantenido su monitoreo, supervisión y riego, logrando ejemplares con una buena vitalidad, a pesar de las dificultades que presenta esta especie en su primera etapa.

La información y conocimiento generados por estas actividades y estudios complementan el programa de educación ambiental que se realiza junto a la Corporación Nacional Forestal, CONAF, en la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal.

Dentro del plan de conservación y manejo del Tamarugo (Prosopis tamarugo), como empresa continuamos en convenios de colaboración con los ganaderos de la Pampa del Tamarugal, con la "Asociación Indígena Aymara Campesina Pampa del Tamarugal" quienes poseen alrededor de 4.500 cabezas de ganado caprino y ovino.

## Planes de Alerta Temprana

Contamos con Planes de Alerta Temprana, que es una herramienta de resguardo ambiental, ante la ocurrencia de anomalías durante la operación.

Los objetivos de protección del PAT de Nueva Victoria son:

- Plantación de tamarugos sector Bellavista.
- Bosques de tamarugos Salar de Llamara.
- Puquíos Salar de Llamara.



# Gestión Hídrica

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 303-1 (2018)

Para SQM Yodo Nutrición Vegetal el uso responsable del agua es un aspecto relevante de sus procesos productivos, dada la escasez de este recurso en algunos lugares en donde se emplazan nuestras operaciones. Poseemos derechos de aprovechamiento de agua debidamente autorizados para las operaciones, por lo que cumplimos con todas las exigencias y compromisos asociados. Asimismo, velamos de forma permanente por el manejo eficiente del agua que ocupamos, y la correcta gestión hídrica de los ecosistemas de origen, favoreciendo siempre la recirculación y optimización en los procesos. En la misma línea, implementamos monitoreos ambientales y planes de alerta temprana para asegurar el cuidado de estos ecosistemas, y en nuestro Plan de Sostenibilidad adquirimos compromisos específicos para la reducción del consumo y extracción de agua.

Con vistas a dar cumplimiento a nuestra gestión hídrica, hemos desarrollado los siguientes ejes de trabajo:

1. Cuidado y optimización del uso recurso hídrico, implementando las mejores prácticas de la industria.
2. Cuantificación y reporte del consumo de agua fresca por operación.
3. Monitoreo e implementación de medidas para el uso del agua en nuestras operaciones para no generar efectos adversos sobre los ecosistemas y las comunidades aledañas.
4. Identificación de posibles efectos en los ecosistemas circundantes por el uso de agua continental.

Las principales fuentes de agua para nuestras instalaciones de nitrato y yodo en Pedro de Valdivia, María Elena y Coya Sur son los ríos Loa y San Salvador, que fluyen cerca de nuestras instalaciones. Estos ríos cuentan con autorización ambiental para la extracción de agua superficial con los siguientes caudales: María Elena = 62,1 l/s; Coya Sur = 90,0 l/s; y Pedro de Valdivia = 94,4 l/s.

El agua para nuestra instalación de Nueva Victoria se obtiene de pozos cercanos a las instalaciones de producción.

No hemos experimentado dificultades significativas al obtener el agua necesaria para realizar nuestras operaciones.

Comunicamos a la autoridad de forma permanente los consumos de agua de los procesos productivos. No tenemos incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos con respecto a la calidad del agua. Además, se realizan estudios para identificar oportunidades de uso eficiente del recurso y se evalúan anualmente los indicadores de gestión en cada unidad operacional.

Algunas de nuestras medidas para el uso eficiente del agua son:

**01** Recirculación al proceso productivo de las aguas tratadas provenientes de nuestras plantas de tratamiento de agua servidas. Estas son recirculadas al proceso de las faenas de María Elena, Pedro de Valdivia, Coya Sur y Nueva Victoria.

**02** Recirculación de soluciones de proceso que reducen el consumo de agua fresca.



La extracción de agua fresca para fines productivos es objeto de estrictas evaluaciones ambientales, lo que permite prevenir efectos sobre receptores ambientales relevantes como vegetación, flora y fauna asociada a los acuíferos y fuentes de agua superficial donde la empresa cuenta con derechos de extracción de agua.

En conjunto con estos estudios, se diseñan y validan extensas modelaciones hidrogeológicas, bajo la supervisión de expertos nacionales e internacionales, a partir de las cuales se efectúa un permanente seguimiento del comportamiento esperado de los sistemas.

Del total de los recursos subterráneos extraídos para Nueva Victoria, durante 2024, 1.264.329 $m^3$ fueron reinyectados, como parte de la medida de mitigación contemplada por el proyecto Pampa Hermosa en el Salar de Llamara, Región de Tarapacá.

## Metas que apoyamos por ODS

**ODS 6**

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

- **Meta 6.3**
- **Meta 6.4**
- **Meta 6.6**

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

# Extracción y Consumo de Agua

CONTENIDOS 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

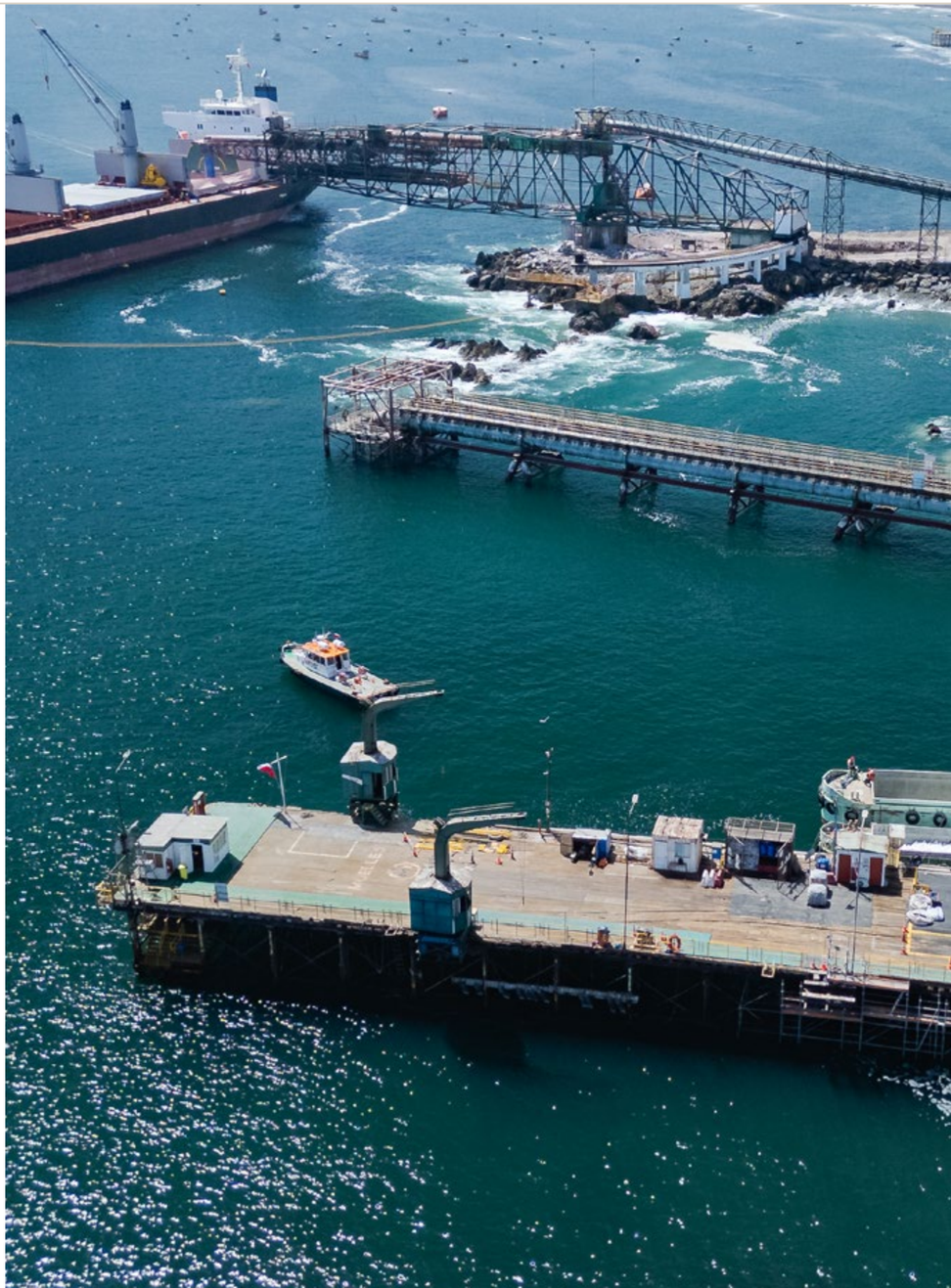
## Resumen de Extracción y Consumo de Agua

| Clasificación/ Tipo de Agua | Ubicación de Extracción | Calidad SDT promedio (mg/l) | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Agua Superficial/ Salada | Río Loa, Río Salvador | >1.000 | m³ | 6.525.669 | 6.311.835 | 5.989.033 | 2.139.668 |
| Agua Subterránea/ Salada | Acuífero Pampa del Tamarugal/ Salar de Atacama | >1.000 | m³ | 20.132.712 | 18.536.460 | 19.475.533 | 20.144.169 |
| Agua de Terceros/ Dulce | Producida por Tercero | <1.000 | m³ | 570.874 | 530.638 | 3.173.240 | 3.654.167 |
| **Agua Total Extraída** | | | **m³** | **27.229.255** | **25.378.933** | **28.637.806** | **25.938.004** |
| **Agua Total Consumida** | | | **m³** | **26.351.419** | **24.483.025** | **27.566722** | **24.673.675** |
| Agua Extraída de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto | | | % | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Agua Consumida de Zonas de Estrés Hídrico Alto o Extremadamente Alto | | | % | 97% | 96% | 96% | 95% |

Nota: No extraemos agua marina ni producimos agua.

## Reinyección de Agua

| Operación | Tipo de Agua | Calidad SDT promedio (mg/l) | Ubicación de la Reinyección | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nueva Victoria | Agua Salada | >1.000 | Acuífero Pampa del Tamarugal | m³ | 877.836 | 895.908 | 1.071.084 | 1.264.329 |



# Recirculación

CONTENIDOS 303-2 (2018)/ 303-4 (2018)

Para optimizar el consumo tomamos las aguas de descarte y tratadas provenientes de nuestras plantas de tratamiento de aguas servidas, y las recirculamos en el proceso productivo.

El agua reutilizada durante el 2024 en la Faena Coya Sur-Maria Elena se aproxima a 1.468.438 $m^3$, correspondiente a una estimación operacional provenientes de aguas recuperadas de la planta TAS de María Elena y aguas de rechazo de las diferentes plantas del proceso productivo.

Por su parte, los residuos líquidos domésticos provenientes de las oficinas de Antofagasta y del Puerto de Tocopilla, son dispuestos en la red de alcantarillado público por lo que no se realizan vertidos de agua que afecten a la biodiversidad y hábitats protegidos, no generando vertidos de efluentes.

Durante el año 2024, no se registraron derrames significativos a cuerpos de agua (superficial o subterráneos) dentro de las operaciones y faenas productivas de SQM.

### Aguas Tratadas Reutilizadas

| Operación | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| María Elena, Coya Sur y Pedro de Valdivia | $m^3$ | 366.795 | 354.006 | 377.513 | 327.121 |

Nota: corresponde sólo al agua recuperada de la Planta de Tratamiento de Aguas Servidas de María Elena.

**Buena práctica: Centro Integrado de Operaciones.**

Gracias a las visualizaciones proporcionadas en nuestro Centro Integrado de Operaciones (CIO), hemos logrado un control significativamente mayor sobre las extracciones y consumos, ya sea de agua y/o energía. Estos indicadores son monitoreados en nuestra faena de Coya Sur y tiene definido cada área de nuestro proceso. Este sistema de monitoreo en línea y en tiempo real, no solo optimiza nuestras operaciones, sino que también promueve prácticas sostenibles al permitirnos tomar decisiones informadas y precisas. Además, nos ayuda a mantener un control adecuado sobre nuestro stock y la distribución de suministros, asegurando una gestión eficiente y responsable de los recursos disponibles.



**Construcción Impulsión Agua de Mar: TEA**

El proyecto consiste en desarrollar un sistema de impulsión de agua de mar con un caudal de 700 l/s. La captación de agua de mar se realizará con un inmisario en el sector de Puerto Patillos, localizado al sur de Iquique. El acueducto se extenderá a lo largo de 40 kilómetros desde la aducción hasta las pozas de recepción, ubicadas en la zona de Pampa Hermosa Oeste. El material de la tubería corresponderá principalmente a Acero Carbono revestido en FBE y en un menor porcentaje a HDPE.

En cuanto al sistema de bombeo, el proyecto contempla dos estaciones: una Estación Auxiliar situada en terreno de playa, compuesta por una Sentina y 3 bombas centrífugas verticales multietapa; y una Estación Principal con 5 bombas centrífugas horizontales multietapa. El destino está conformado por 2 pozas de recepción de agua de mar (total de 154.883 $m^3$).

Por otro lado, el proyecto también abarca alimentar eléctricamente a las estaciones de bombeo, lo que requerirá las siguientes instalaciones: Línea eléctrica aérea en 66 kV, 1 S/E 66/23 kV Área Industrial - 1 S/E 66/23 kV Principal, Línea eléctrica aérea en 23 kV entre la S/E Principal TEA y las estaciones de bombeo.

# Gestión de Residuos

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 306-1 (2020)/ 306-2 (2020)/ 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)/ 306-5 (2020)

En SQM Yodo Nutrición Vegetal tenemos presente que una forma de mitigar impactos en nuestro medio ambiente es la gestión eficiente de nuestros residuos. Nos hacemos cargo de éstos en conformidad con la legislación nacional, los compromisos ambientales adquiridos y alineados con las mejores prácticas de la industria.

Apuntamos a una gestión adecuada, minimizando su generación, valorizándolos y buscando que tengan un nuevo uso o una disposición final adecuada, reduciendo así el riesgo para la salud humana, el medio ambiente y las comunidades. De este modo, los ejes de trabajo corresponden a:

- Búsqueda continua de alternativas para minimizar la generación de residuos.
- Gestión de la generación bajo los criterios de cuantificación, caracterización, tratamiento y reducción de las emisiones y residuos, según la normativa ambiental vigente.
- Cuantificación, segregación, reutilización y reciclaje de los residuos sólidos, con el objetivo de minimizar su impacto y favorecer una economía circular.

**Generamos distintos tipos de residuos, tales como:**

01 **Residuos domésticos o asimilables**
Provienen de uso de oficinas, comedores, baños, entre otros.

02 **Residuos Industriales no peligrosos**
Madera, HDPE, chatarra, escombros, plásticos, entre otros.

03 **Residuos industriales peligrosos**
Provenientes de insumos que dentro de sus características presentan peligrosidad, y sus residuos o elementos contaminados presentan características de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del D.S. 148/04.

El manejo de los residuos es una tarea fundamental para nuestra Compañía, la que realizamos tomando las medidas necesarias para que sea desarrollada de forma segura. Se realiza declaración de residuos en sistema de Ventanilla Única, las cuales corresponden a:

- **En SINADER** se declaran mensualmente los residuos no peligrosos para reportar a la autoridad ambiental la cantidad de residuos que salen del predio industrial, esta es validada por el destinatario.
- **En SIDREP** se declaran los residuos peligrosos cada vez que se requiere, es decir, cada vez que sale un camión se genera este documento a través del portal ventanilla única para entregar a transportista. En este caso, es el transportista y la disposición final quienes validan la información que generamos.

Todas las empresas que realizan el transporte de los residuos y la disposición final de éstos cuentan con las autorizaciones correspondientes.

Hemos desarrollado planes y procedimientos de manejo de residuos peligrosos y no peligrosos. Contamos con bodegas de almacenamiento temporal de residuos peligrosos autorizados por la Secretaria Regional Ministerial de Salud, y bodegas autorizadas de almacenamiento temporal de residuos industriales no peligrosos y un lugar para la disposición de los residuos domésticos que se generan en las operaciones.

Se realiza control de manera interna, del área operacional que gestiona los retiros como del área de cumplimiento ambiental. Se realiza verificación de que los residuos lleguen a destino final a través de solicitud de "tickets" de recepción y en sistema ventanilla única se realiza seguimiento hasta que dan por cerrado el proceso. También se realizan auditorías internas en las cuales se verifica el cumplimiento de nuestros proyectos y normativa ambiental asociada.

El 85% de los residuos industriales peligrosos y no peligrosos, incluidos los residuos domésticos y/o asimilables a domésticos y los otros residuos, que se generaron en las operaciones en 2024 fueron enviados a disposición final en transportes autorizados. La diferencia equivalente al 15% se recicla o son utilizados para recuperación energética. El transporte de residuos peligrosos se realiza según la normativa vigente en Chile.

Los residuos sólidos domiciliarios son manejados en todas las operaciones y campamentos, y su disposición se realiza en rellenos sanitarios autorizados. Durante 2024 no hubo generación de residuos peligrosos cuya disposición final y/o tratamiento haya sido fuera de Chile.

Como Compañía buscamos dar prioridad al reciclaje o la reutilización, siendo nuestra última opción la eliminación de residuos, utilizando empresas autorizadas para esta gestión.

**En el 2024 se logró acopiar y reciclar una cantidad de 906.200 kg de plástico HDPE.**

### Generación de Residuos

| Tipos de Residuos | Destino (dentro o fuera de las instalaciones) | Métrica | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| **Residuos Mineros** | | | | |
| Pilas Agotadas | Dentro | t | 27.119.868 | 49.341.646 |
| Sales de Descarte | Dentro | t | 2.802.485 | 1.902.779 |
| **Residuos Industriales** | | | | |
| Peligrosos | Fuera | t | 2.214 | 1.673 |
| No Peligrosos | Fuera | t | 5.134 | 5.948 |
| **Total Residuos** | **Fuera** | **t** | **7.346** | **7.621** |

### Sello del Acuerdo de Producción Limpia

Después de más de dos años de trabajo, nuestras operaciones de Coya Sur y Tocopilla obtuvieron el Sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Transición a la Economía Circular, luego de haber pasado por un proceso de auditoría donde se verificó que se dio cumplimiento a todos los requisitos planteados según el Acuerdo en ambas faenas.

Las operaciones de Coya Sur y Tocopilla, de SQM Yodo Nutrición Vegetal, se convirtieron en las primeras instalaciones en pasar de forma exitosa el proceso de auditoría de sus Acuerdos de Producción Limpia, convirtiéndose en pioneros a nivel nacional en cuanto a lograr un proceso de auditoría externa con el 100% de cumplimiento de todos los requisitos planteados en el APL.

Cabe mencionar que los APL son acuerdos voluntarios de carácter público-privado entre un sector empresarial y los órganos de administración del Estado, que tienen como propósito contribuir al desarrollo sostenible de las empresas a través de la definición de metas y acciones específicas, no exigidas por el ordenamiento jurídico.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

# Iniciativas en Gestión de Residuos

**Programa de Reciclaje en la Oficina de Santiago**

Respecto al tratamiento de nuestros residuos en las oficinas corporativas de Santiago, en 2024, continuamos con la iniciativa que permite reciclar papel, latas, tetra-pack, plástico, vidrio y otros, gracias al funcionamiento de los dispensadores dispuestos en todos los pisos. De esta forma, incorporamos en nuestro quehacer diario las buenas prácticas alineadas con la economía circular, buscando reducir la generación de residuos, tanto en operaciones como en los lugares de trabajo diario.

Todos los residuos reciclables de la oficina de Santiago de SQM Yodo Nutrición Vegetal se llevan al Centro Inclusivo de Reciclaje de Kyklos, donde se les realiza un pretratamiento, que consiste en segregar, compactar y preparar los residuos para luego ser trasladados a su disposición final en plantas de valorización, quienes transforman los residuos en nuevos productos o materiales.

El 2024 se valorizaron 4.105,5 kg de residuos.

**2.962,5 kg**
Papel y Cartón

**8,5 kg**
Metales

**388,0 kg**
Plásticos

**28,5 kg**
Tetrapak

**657,0 kg**
Vidrios

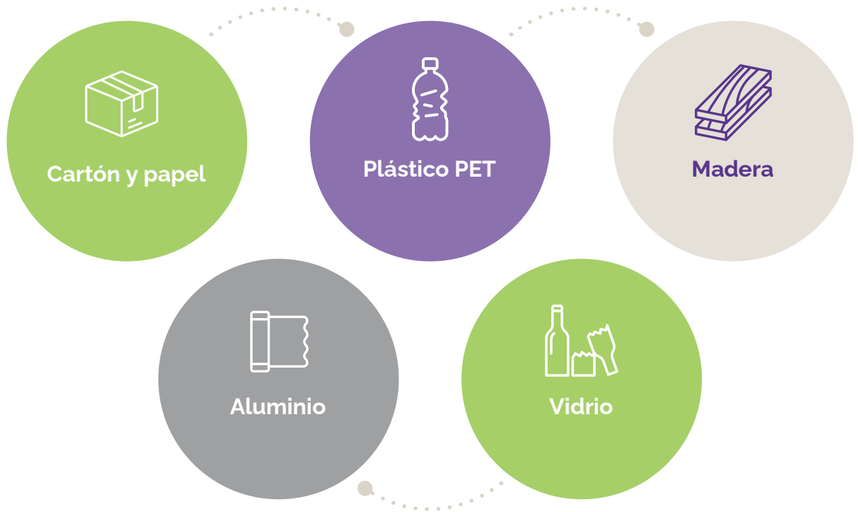
**61,0 kg**
Residuos Orgánicos

**Expansión del Programa ReciPampa en Faena Nueva Victoria**

Desde 2021, en la Faena Nueva Victoria, iniciamos un piloto con seis "puntos verdes" en colaboración con la empresa Recynor, encargada de la gestión y valorización de los residuos generados en nuestras operaciones.

Gracias al compromiso de nuestro personal y colaboradores y la evolución del programa, actualmente contamos con 20 puntos verdes estratégicamente ubicados en las principales áreas de la faena, permitiendo una mayor participación del personal y fortaleciendo nuestra cultura de reciclaje, logrando así tener un programa permanente y consolidado.

A través de estos puntos, llevamos a cabo la segregación in situ de residuos, facilitando su correcta disposición y valorización. Los principales materiales que gestionamos son:




Durante 2024, reforzamos nuestro compromiso con la economía circular mediante diversas campañas del programa ReciPampa, enfocadas especialmente en la recolección y valorización de madera y cartón.

Gracias a estas iniciativas, en Nueva Victoria hemos logrado gestionar un total de 63.580 kilos de residuos, asegurando que estos sean correctamente valorizados a través de Recynor, contribuyendo así a la reducción del impacto ambiental y promoviendo un modelo de gestión responsable y sostenible.

**El programa ReciPampa de SQM recicló durante 2024 los siguientes residuos:**

| | | |
|---|---|---|
| Cartón y papel<br>23.140 kg | Metales/Aluminio<br>435 kg | Vidrio<br>21 kg |
| Plásticos<br>23.704 kg | Madera<br>16.280 kg | |

**Plan Piloto de Compostaje**

En 2024 iniciamos nuestro Plan Piloto de Compostaje en el edificio corporativo, el que tiene como objetivo disminuir aún más los residuos enviados a relleno sanitario, esta vez, realizando la separación de desechos orgánicos compostables. La iniciativa busca que los colaboradores se hagan responsable de los materiales compostables y los desechen en los contenedores adecuados para ello. El programa se inició en dos pisos del edificio corporativo con la meta de extenderlo a todos los pisos en el corto a mediano plazo. Como parte de este plan piloto, en el 2024 se recopilaron 61,0 kg de residuos orgánicos.

# Gestión de Emisiones

CONTENIDO 3-3

Nuestros productos son utilizados en industrias que son fundamentales para el desarrollo humano y el bienestar de las personas.

En SQM Yodo Nutrición Vegetal estamos comprometidos con la sostenibilidad y trabajamos con una visión de largo plazo. Actualmente se desarrolla un plan de descarbonización, evaluando tecnologías de bajas emisiones en transporte, calderas y equipos mineros, así como medidas de eficiencia energética.

Nuestra aspiración es reducir en 30% las emisiones de gases de efecto invernadero (alcance 1 y 2) al 2035, tomando como base el año 2023. Este objetivo se ajustará según avances tecnológicos o nueva información.

Como Compañía continuamos evaluando soluciones viables desde lo ambiental, social y económico, manteniendo un enfoque riguroso y alineado con sus metas productivas y el valor para sus grupos de interés.

**Los ejes de trabajo relacionados a emisiones son:**

- Mitigación a través de la cuantificación de nuestras emisiones de GEI según metodologías internacionales y verificadas periódicamente, en búsqueda de la gestión interna en cada una de nuestras faenas productivas para el cumplimiento de las metas de reducción comprometidas en nuestra estrategia de sostenibilidad. Dentro de nuestra gestión se incluye la identificación, evaluación e implementación de oportunidades tendientes a reducir consumos de energía y las emisiones de GEI junto con el seguimiento periódico de las mismas.
- Adaptación de nuestras operaciones, procesos productivos y logísticos de acuerdo con las necesidades y los riesgos específicos de cada proyecto, incorporando el cambio climático dentro de los factores de evaluación periódica de éstos, de manera de identificar, evaluar y gestionar de forma exitosa posibles injerencias en éstos de los crecientes efectos del cambio climático.
- Gestión de la generación bajo los criterios de cuantificación, caracterización, tratamiento y reducción de las emisiones, según la normativa ambiental vigente.
- Búsqueda continua de alternativas para minimizar la generación de emisiones.

Monitoreamos las emisiones en todas nuestras operaciones productivas dentro de Chile, actividad que realizamos mediante una detallada predicción de los efectos ambientales identificados, la instalación e implementación de equipos de abatimiento y un adecuado seguimiento de las emisiones.

Contamos con estaciones meteorológicas, las que son esenciales para monitorear los procesos de evaporación solar en las operaciones. Además, en SQM Yodo Nutrición Vegetal gestionamos planes de seguimiento ambiental y como parte de estos, se realizan mediciones isocinéticas a las salidas de chimeneas de los equipos, que forman parte del proceso productivo como secadores y calderas.



# Gases de Efecto Invernadero

CONTENIDOS 2-4/ 2-25/ 305-1/ 305-2/ 305-3

SQM Yodo Nutrición Vegetal estima el total de su Huella de Carbono asociada a la suma de sus procesos productivos y también en forma separada para varios de sus productos. La estimación de las emisiones se realiza bajo los estándares indicados por el IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006), el GHG Protocol, la ISO 14064 de Gases de Efectos Invernadero y la ISO 14040 de Análisis de Ciclo de Vida. Los factores utilizados para la energía eléctrica corresponden a los publicados en sitio web de la Comisión Nacional de Energía. Se utiliza los factores de acuerdo con el Sistema Eléctrico con el cual se tiene contrato.

Para la estimación de GEI se considera un alcance geográfico, de la cuna a la puerta, incluyendo desde los procesos extractivos del mineral hasta la obtención del producto terminado, puesto en el puerto. En cuanto al alcance 3, se estiman 3 de las 15 categorías definidas por el GHG Protocol: bienes y servicios adquiridos, actividades de combustible (WTT) y transporte de carga aguas abajo. Los gases incluidos en el cálculo son $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$; y se excluyen los siguientes: hidrofluorocarbonos (HFC), perfluorocarbonos (PFC), hexafluoruro de azufre (SF6) y trifluoruro de nitrógeno ($NF_3$). Las emisiones estimadas se encuentran bajo el control financiero.

Cabe mencionar que nuestras emisiones no están cubiertas por un impuesto o cap & trade. No obstante, en Chile tenemos un impuesto al carbono para fuentes estacionarias (turbinas y/o calderas) de US$5/t$CO_2$ y ya estamos viendo cambios al modificarse el umbral de impuesto que actualmente afecta a las instalaciones con equipos de más de 50 MW térmicos como capacidad instalada. Bajo este criterio, en 2024, SQM Yodo Nutrición Vegetal pagó aproximadamente US$410.000, lo que corresponde a las emisiones provenientes de las calderas en Coya Sur. El monitoreo de la actividad de GEI permite anticiparnos y mitigar riesgos ante eventuales incrementos en el alcance del impuesto al carbono.

En 2024 la emisión total de GEI fue de 538.217 t $CO_2$ eq. desglosado en 198.419 t $CO_2$ eq (Alcance 1), 223.577 t $CO_2$ eq (Alcance 2) y 116.221 t $CO_2$ eq (Alcance 3).

## Emisiones de Gases de Efecto Invernadero - Método de Mercado

| Tipo de Alcance | Gases Incluidos | Métrica | 2021 | 2022 | 2023*/ | 2024*/ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Emisiones Directas de GEI (Alcance 1) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 193.605 | 197.898 | 210.527 | 198.419 |
| Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 294.620 | 299.958 | 273.358 | 223.577 |
| Otras Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3) | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | t $CO_2$ eq | 252.703 | 289.273 | 110.013 | 116.221 |
| **Emisiones Totales (1, 2 y 3)** | **$CO_2$, $CH_4$, $N_2O$** | **t $CO_2$ eq** | **740.928** | **787.129** | **593.898** | **538.217** |

## Emisiones de Gases de Efecto Invernadero – Método de Locación

| Tipo de Alcance | Gases Incluidos | Métrica | 2023*/ | 2024*/ |
|---|---|---|---|---|
| Emisiones Directas de GEI (Alcance 1) | CO2, CH4, N2O | t CO2 eq | 210.527 | 198.419 |
| Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 2) | CO2, CH4, N2O | t CO2 eq | 79.735 | 52.602 |
| Otras Emisiones Indirectas de GEI (Alcance 3) | CO2, CH4, N2O | t CO2 eq | 110.013 | 116.221 |
| **Emisiones Totales (1, 2 y 3)** | **CO2, CH4, N2O** | **t CO2 eq** | **400.275** | **367.242** |

Nota 1: $CO_2$ – dióxido de carbono, $CH_4$ – metano, $N_2O$ - óxido de nitrógeno.

*/ La verificación de la huella de carbono de los años 2023 y 2024 fue realizada por Deloitte, a solicitud de SQM Yodo Nutrición Vegetal y en su exclusivo interés. Las Cartas de Verificación fueron emitidas el 31 de marzo de 2025, y están disponibles en su versión integra en el **siguiente enlace**. La verificación se realizó conforme a la norma International Standard on Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements (ISAE 3410), emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

Nota 2: Cabe mencionar que la diferencia de las emisiones 2023 y 2024 con los periodos 2021 y 2022, para las emisiones de gases de efecto invernadero bajo el método de mercado, se debe a un cambio de metodología y que, en aquellos años, se medían otras categorías definidas del alcance 3.

# Intensidad de las Emisiones

CONTENIDO 305-4

SQM Yodo Nutrición Vegetal ha mantenido una intensidad relativamente estable en los últimos periodos, esto como consecuencia de realización de proyectos internos que han permitido contener las emisiones de gases de efecto invernadero, entre ellos el pilotaje de camiones eléctricos, la incorporación de buses de transporte de pasajeros eléctricos, la incorporación de maquinaria eléctrica, camionetas, entre otros.

**Intensidad de Emisiones Organizacional por Producción y Ventas**

| Alcance | Tipo de Intensidad | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alcance 1 | Por Producción | t $CO_2$ eq./t de Producción | 0,07 | 0,10 | 0,29 | 0,30 |
| | Por Ventas | t $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas | 100,5 | 77,4 | 82,7 | 86,7 |
| Alcance 2 | Por Producción | t $CO_2$ eq./t de Producción | 0,11 | 0,14 | 0,44 | 0,34 |
| | Por Ventas | t $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas | 153,0 | 117,3 | 124,8 | 97,7 |
| Alcance 3 | Por Producción | t $CO_2$ eq./t de Producción | 0,09 | 0,14 | 0,34 | 0,18 |
| | Por Ventas | t $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas | 131,2 | 113,1 | 97,9 | 50,8 |
| **Total Emisiones (alcance 1, 2 y 3)** | **Por Producción** | **t $CO_2$ eq./t de Producción** | **0,27** | **0,38** | **1,07** | **0,82** |
| | **Por Ventas** | **t $CO_2$ eq./MMUS$ de Ventas** | **384,7** | **307,8** | **305,4** | **235,3** |

Nota: Para el 2023 y 2024, la producción usada para el cálculo de la intensidad incluye las toneladas producidas en nuestras líneas de yodo, nutrición vegetales de especialidad y químicos industriales provenientes de las faenas de Nueva Victoria, Pedro de Valdivia, Pampa Blanca y Coya Sur. En el caso del alcance 2, para el cálculo de la intensidad se usó las emisiones por método de mercado.

# Calidad del Aire

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-6/ 305-7

Realizamos una ardua labor para manejar y vigilar las emisiones de material particulado MP10, contamos con una vasta red de monitoreo de la calidad del aire en la localidad de María Elena, y somos parte de la red de monitoreo de calidad del aire en Tocopilla.

Con respecto a los Planes de Descontaminación Atmosféricos para MP10 en estas localidades, la Compañía ha implementado una amplia gama de medidas para cumplir con los compromisos de control y reducción de las emisiones:

- En María Elena, desde el 2007 a la fecha, hemos logrado una importante reducción de las emisiones de MP10 en la Planta de Producción Maria Elena. La disminución es producto de cambios operacionales implementados, los cuales han permitido mejorar significativamente la calidad del aire en la localidad cumpliendo con la norma diaria y anual de MP10. Las estaciones que incluyen la Red de Monitoreo de Calidad del Aire asociada al Plan de Descontaminación de María Elena, cumplen la Norma Anual de Calidad del Aire para MP10 (50µg/$m^3$N) a partir del período 2010-2012 en Estación Hospital y en Estación Iglesia a partir del periodo 2012-2014.
- Para la ciudad de Tocopilla, las emisiones de MP10 generadas por las operaciones del puerto de SQM son menores frente a otras fuentes en el lugar. En el marco del Plan de Descontaminación Atmosférico de Tocopilla, se han cumplido los compromisos y ejecutado todas las medidas necesarias para mitigar sus emisiones.

Durante 2024, la emisión de MP10 de las operaciones del Puerto de SQM fue de 3,12 toneladas logrando una importante reducción de MP10 emitido, en relación al año 2007. Al comparar estos resultados con los obtenidos en 2023 la reducción sigue siendo bajo lo comprometido en el Plan de Descontaminación.

### Tabla Promedio Anuales y Trianuales 2022 – 2024

| Estación de Monitoreo | 2022 (µg/m3N) | 2023 (µg/m3N) | 2024 (µg/m3N) | Prom. 2022 – 2024 (µg/m3N) |
|---|---|---|---|---|
| Beta Hospital | 45,2 | 39,8 | 32,9 | 39,3 |
| Hi-Vol Hospital | 40,8 | 29,1 | 23,9 | 31,3 |
| Hi-Vol Iglesia | 40,6 | 31,2 | 26,0 | 32,6 |

### Otras Emisiones al Aire

| Otras Emisiones | Métrica | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | t | 5.753,1 | 4.913,8 | 4.675,8 | 4.052,3 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | t | 403,7 | 442,3 | 479,2 | 321,5 |
| MP | t | 2.122,9 | 2.334,4 | 2.651,8 | 2.886,2 |
| MP10 | t | 88,2 | 102,1 | 108,9 | 66,6 |
| MP2,5 | t | 83,5 | 96,8 | 108,3 | 63,4 |
| NOx | t | 1.072,6 | 1.273,2 | 1.377,6 | 884,2 |
| SOx | t | 1.390,1 | 1.448,8 | 1.450,5 | 1.363,0 |

No aplica para nuestras operaciones los Componentes Orgánicos Persistentes (COP) ni las Emisiones de Sustancias que agotan la capa de Ozono (SAO).

# Iniciativas en Gestión de Emisiones

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 305-5

### Incorporación de Semirremolques 100% Eléctricos

La línea semirremolques Hybrid R de Randon incluye tecnología e innovación que permite recuperar la energía generada durante movimientos de descenso y frenado. De esta forma se reducen los gastos en combustibles, provocando un menor desgaste en los componentes y contribuyendo a una menor generación de residuos.

Los semirremolques incluyen una batea para el traslado de sales de nitrato entre las faenas Coya Sur y el Puerto de Tocopilla, y considera un estanque para el traslado de soluciones de salmuera en la faena SQM Salar.

### Incorporación de Excavadoras Más Eficientes

En la operación de Nueva Victoria, durante 2024, se realizó la incorporación de excavadoras Liebherr de última generación (R 9300 G8), que entregan un excelente rendimiento operativo en terreno, optimizando el tiempo de los pases de carga, generando mayor productividad y menor consumo de combustible, lo que impacta directamente en la emisión de gases de efecto invernadero.

Estas nuevas excavadoras cuentan con paquetes tecnológicos como el sistema de asistencia al operador, sistema semi-automático de llenado de balde y anti-detención, el sistema de carguío, el monitoreo del rendimiento, control de severidad y conformidad operativa y el nuevo sistema tecnológico patentado de comando de bombas hidráulica y potencia del equipo.



# Gestión Energética

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 302-1/ 302-2/ 302-3

En nuestros procesos utilizamos energía solar, la que es fundamental en las operaciones productivas de las pozas de evaporación solar de las faenas: Nueva Victoria y Coya Sur.

Esta forma de operar implica una ventaja frente a otros procesos y sólo es posible porque en el Desierto de Atacama, donde se ubican nuestras operaciones, existen los más altos niveles de radiación solar provocando altas tasa de evaporación, facilitando los procesos de concentración de sales en las pozas, durante todas las estaciones del año y de forma continua. Esta es la razón porque ocupamos el sol como proceso de secado para el concentrado de sales en las pozas.Las operaciones de SQM Yodo Nutrición Vegetal obtienen su energía eléctrica de un contrato específico, conectado con el Sistema Eléctrico Nacional y de combustibles, priorizando el uso de aquellas alternativas más limpias. Cabe mencionar que no tenemos autogeneración.

### Consumo de Energía

| Tipo de Energía | Métrica | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Consumo dentro de la organización** | | | |
| Consumo de combustibles de fuentes no renovables | GJ | 2.817.245 | 2.569.042 |
| Consumo de combustibles de fuentes renovables | GJ | 0 | 0 |
| Consumo de energía eléctrica | GJ | 1.193.679 | 936.995 |
| **Consumo energético fuera de la organización** | | | |
| Diésel | GJ | 468.568 | 641.285 |
| Gasolina | GJ | 443 | 54 |
| **Energía total consumida (dentro y fuera)** | **GJ** | **4.479.935** | **4.147.322** |
| % de energía que proviene de la red eléctrica | % | 26,6% | 22,6% |
| % de energía que proviene de fuentes renovables | % | 0% | 0% |

### Intensidad Energética

| Tipo de Consumo | Métrica | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| Consumo interno | GJ/t de Producción | 6,12 | 5,32 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 1.753,50 | 1.532,69 |
| Consumo externo | GJ/t de Producción | 0,72 | 0,97 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 205,04 | 280,37 |
| **Consumo Total** | **GJ/t de Producción** | **6,83** | **6,29** |
| | **GJ/MMUS$ de Ventas** | **1.958,55** | **1.813,05** |

Nota: La producción usada para el cálculo de la intensidad incluye las toneladas producidas en nuestras líneas de yodo, nutrición vegetales de especialidad y químicos industriales provenientes de las faenas de Nueva Victoria, Pedro de Valdivia, Pampa Blanca y Coya Sur.

### Avances en el Sistema de Gestión de Energía (SGEn)

Durante el año 2024 se continuó con el proceso de mantención del SGEn (por Ley 21.305). Se contrató a empresa contratista de energía para brindar apoyo en la realización de informe de SGEn ante el Ministerio de Energía,, completar y actualizar documentación del SGEn, realizar capacitaciones, realizar auditoría interna, entre otras actividades y requerimientos a cumplir de acuerdo a los compromisos y requerimientos del SGEn implementado en SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Cabe mencionar que se avanzó en las siguientes metas:

- Mejorar el desempeño energético de un USE, asociado a su consumo de energía que permitirá mejorar en un 1% en el desempeño energético asociado a MMBTU/ton y Kwh/Ton en NPT3 en relación a la línea base obtenido a partir de datos 2021 a 2023.
- Implementar medición de energía eléctrica desagregada en Lixiviación Nueva Victoria que permitirá cumplir con punto 6.6 de la norma (Planificación para la recopilación de datos) implementando equipos de medida en el área. Actualmente se encuentra comprado un equipo de sensores y en proceso de licitación de contratista para adjudicación de trabajos.
- Instalación de economizadores de combustible camiones de 90T y 150T para mejorar desempeño energético en camiones CAEX.
- Realizar estudio de recuperación de calor en Prilado DTP para evaluar viabilidad técnico-económica de implementar sistemas de recuperación de calor en DTP.
- Iniciativas de recuperación de calor en Prilado DTP con el objetivo de reducir consumo de energía térmica en DTP.
- Evaluar la factibilidad técnico-económica para desplazar combustible fósil por Energías Renovables en las operaciones Off-Grid en Pampa Blanca. Se evaluará la construcción de una planta fotovoltaica para operar en horario solar y reemplazar los generadores diésel

# Gestión de Derrames

CONTENIDO 306-3 (2016)

En noviembre de 2024 ocurrió un derrame de solución intermedia diluida proveniente de una canaleta de las pilas de lixiviación del área de Pampa Hermosa. El evento se generó por una obstrucción de un saco en una tubería, la que transportaba la solución. Se derramaron aproximadamente 385 $m^3$ al suelo y se recuperaron alrededor de 240 $m^3$.

Como medida de solución, se removió el saco de la tubería y se procedió a la recuperación de material derramado con motobombas. Luego de eso, la Gerencia de Medio Ambiente por los próximos días realizó seguimiento a la condición de las canaletas involucradas en el derrame. Además, se tomaron muestras de suelo para descartar afectación por componente ambiental, de los cuales se concluyó:

**Suelo:** el suelo contactado no cambió sus propiedades.

**Biodiversidad:** zona altamente intervenida donde no se encontraron registros de fauna o flora.

**Agua:** se descarta afectación al recurso hídrico considerando que la zona donde ocurrió la contingencia no hay cuerpo de agua receptor.

**Arqueología:** no existe evidencia de sitios arqueológicos en la zona, por lo tanto, se descarga la afectación de patrimonio cultural producto del evento y la existencia de elementos culturales en las cercanías.

**Medio Humano:** no existen receptores cercanos o grupos humanos que pudiesen haber sido afectados.





Finalmente, se informó a la Superintendencia de Medio Ambiente con respecto del evento ocurrido adjuntando los respectivos respaldos. Cabe mencionar, que según el Plan de Prevención de Contingencias y Emergencias del Proyecto Tente en el Aire, el evento se clasificó como Emergencia "Nivel 1", ya que fue controlada con recursos propios.

**Simulacro de Control de Derrames de Hidrocarburos**

Los simulacros ante emergencias son una herramienta fundamental en el ámbito de la seguridad laboral a nivel mundial. Estas prácticas y/o ejercicios planificados y controlados desempeñan un papel crucial en la preparación de las organizaciones y sus trabajadores para responder de manera eficiente y segura frente a situaciones de crisis.

En Puerto Tocopilla, a fines del 2024, se llevó a cabo un simulacro de Control de Derrames de Hidrocarburos con la finalidad de poder aplicar el plan de emergencia de la Gerencia de Operaciones Puerto, como también el Plan de Control de Derrame de Hidrocarburos y otras sustancias susceptibles de contaminar, todo esto para evaluar la funcionalidad de los roles en el control de la emergencia, prevaleciendo la integridad física de los ocupantes ante una situación de crisis.

Por lo tanto, el simulacro consistió en responder a la **atención de un incidente ambiental, del tipo derrame de hidrocarburos, originado por la rotura de estanque de almacenamiento diésel, con un vertido al mar de 30m³ aprox.**

Como principales resultados, a nivel de fortalezas, se demostró una gran disciplina y respeto en los equipos de trabajo; se cuenta con equipamiento suficiente para hacer frente a una emergencia tipo 3 por derrames de hidrocarburos; rápida respuesta por los brigadistas industriales; y una gran destreza en la operación de lanchas y maniobras de patrón y tripulantes. Por otra parte, a nivel de oportunidades, se debe contar con un sub-plan específico para el control de derrames de hidrocarburos; manguerotes de motobombas de dos pulgadas con evidentes daños; realización de ejercicios de control de derrames de hidrocarburos con frecuencias bajas; entre otros.

Se definieron plazos durante el 2025 para subsanar las oportunidades de mejora, lo que permitirá en el futuro estar mejor preparados ante una situación de emergencia, como lo es un derrame de hidrocarburos.

Metas que apoyamos por ODS

**ODS 15**

- **Meta 15.1**



# Inversiones y Gastos Ambientales

Realizamos importantes inversiones para la protección y conservación del medioambiente en los lugares cercanos a las operaciones y la protección de las comunidades vecinas.

Por esto, en el 2024, en SQM Yodo Nutrición Vegetal realizamos inversiones que alcanzaron los MUS$33.065. Las inversiones en esta materia están asociadas principalmente al cumplimiento de compromisos ambientales relativos al seguimiento de variables significativas, operación de medidas de mitigación y otras actividades de gestión ambiental. Las inversiones ambientales se traducen en el manejo responsable de sustancias y residuos propios de las operaciones mineras y plantas productivas, y de sus condiciones ambientales y sanitarias, de acuerdo con la normativa.



**Inversión y Gasto Medioambiental (MUS$)**

| Inversiones/Gastos Ambientales | 2024 |
|---|---|
| Evaluaciones ambientales | 21.380 |
| Sustentabilidad, seguimiento ambiental y medidas de mitigación | 7.741 |
| Mejoras en condiciones ambientales/ higiénicas/ sanitarias | 1.547 |
| Manejo de residuos domésticos e Industriales | 1.981 |
| Manejo de sustancias peligrosas | 417 |
| **Gasto Total** | **33.065** |



# 08

# Junto a las Comunidades

# Comunidades

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-2

Los poblados cercanos a nuestras operaciones son pequeñas comunidades, las que en su mayoría tienen una vocación agrícola, turística, portuaria como es el caso de Tocopilla o minera como María Elena, que es una oficina salitrera que data de 1926 y que con los años se ha potenciado como prestador de servicios a la minería, y hoy está trabajando para convertirse en un enclave turístico.

En los últimos años hemos trabajado diferentes proyectos de valor social compartido de manera anticipada con las comunidades, creemos que es una forma ideal de relacionamiento ya que nos ha permitido una comunicación y proyección conjunta con las comunidades previa a la presencia de la operación de SQM Yodo Nutrición Vegetal en la zona.

En este 2024, en SQM Yodo Nutrición Vegetal, trabajamos en nuestro proyecto Tente en el Aire - TEA- asociado a nuestras operaciones de Nueva Victoria, en la Región de Tarapacá. Debido a lo anterior, trabajamos de forma anticipada junto a las comunidades del borde costero de Iquique, que son las caletas de: Chanavayita, Caramucho y Cáñamo, en las que se desarrolla la pesca artesanal, recolección de huiros y algunos proyectos turísticos. Debemos precisar que, en la Región de Tarapacá, predominan las comunidades y asociaciones de las etnias Aymara y Quechua en espacios cercanos a nuestras operaciones.

También en la Región de Tarapacá, en la comuna de Huara, asociada a nuestro proyecto de planta de yodo y sales ricas en nitratos, Orcoma, hemos trabajado de forma anticipada con las comunidades: Huara, poblado principal de la comuna; Bajo Soga, Colonos Rurales, comunidades agrícolas; y Pisagua, que es una caleta con desarrollo de pesca artesanal.

En la Región de Antofagasta, desde hace algunos meses estamos operando en Pampa Blanca, una antigua faena de SQM donde se producen yodo y nitratos, ubicada en la comuna de Sierra Gorda. En este contexto, iniciamos un relacionamiento con las comunidades de las localidades de Baquedano y Sierra Gorda, ambos enclaves se caracterizan por prestar servicios a la minería y están trabajando para generar un polo de desarrollo de turismo astronómico y patrimonial salitrero.






# Caracterización de las Comunidades Región de Tarapacá

## Región de Tarapacá

### 1 Nueva Victoria

**Comunas/ Localidades**

Iquique
Chanavayita
Caramucho
Cáñamo

**Caracterización**

Capital Regional, Capital de la Provincia de Iquique, Comuna:
Población: 191.468
Viviendas: 66.986
Hombres: 94.897
Mujeres: 96.571

**Población**

Densidad de población 83,70
Índice de masculinidad 98,3
Edad promedio 34,3
Pueblos originarios 18%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 12,3
Asistencia a preescolar 53%
Asistencia ed. escolar 95%
Asistencia a ed. media 75%
Ingreso a ed. superior 38%
Ed. superior terminada 74%
Esc. p. originarios 10,3

### 2 Nueva Victoria

**Comunas/ Localidades**

Pozo Almonte
La Tirana
Pintados
Victoria
Huatacondo
Tamentica

**Caracterización**

Capital de la Provincia del Tamarugal, Comuna:
Población: 15.711
Viviendas: 8.926
Hombres: 8.987
Mujeres: 6.724

**Población**

Densidad de población 1,14
Índice de masculinidad 133,7
Edad promedio 32,2
Pueblos originarios 43%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 10,0
Asistencia a preescolar 55%
Asistencia ed. escolar 86%
Asistencia a ed. media 56%
Ingreso a ed. superior 20%
Ed. superior terminada 78%
Esc. p. originarios 8,6

### 3 Nueva Victoria

**Comunas/ Localidades**

Alto Hospicio

**Caracterización**

Comuna:
Población: 108.375
Viviendas: 33.178
Hombres: 54.206
Mujeres: 54.169

**Población**

Densidad de población 188,86
Índice de masculinidad 100,1
Edad promedio 28,8
Pueblos originarios 31%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 10,4
Asistencia a preescolar 56%
Asistencia ed. escolar 95%
Asistencia a ed. media 71%
Ingreso a ed. superior 16%
Ed. superior terminada 65%
Esc. p. originarios 8,6

### 4 Proyecto Orcoma

**Comunas/ Localidades**

Huara
Bajo Soga
Colonos Rurales
Pisagua

**Caracterización**

Comuna:
Población: 2.730
Viviendas: 2.871
Hombres: 1.501
Mujeres: 1.229

**Población**

Densidad de población 0,26
Índice de masculinidad 122,1
Edad promedio 36,7
Pueblos originarios 63%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 8,5
Asistencia a preescolar 48%
Asistencia ed. escolar 94%
Asistencia a ed. media 65%
Ingreso a ed. superior 13%
Ed. superior terminada 84%
Esc. p. originarios 7,5

Nota: Datos demográficos de esta tabla obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

## Región de Antofagasta

### 1 Puerto de Tocopilla/ María Elena/ Coya Sur

**Comunas/ Localidades**

Antofagasta

**Caracterización**

Capital Regional, Capital Provincia de Antofagasta, Comuna:
Población: 361.873
Viviendas: 112.451
Hombres: 181.846
Mujeres: 180.027

**Población**

Densidad de población 11,79
Índice de masculinidad 101,0
Edad promedio 33,3
Pueblos originarios 8%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 12,1
Asistencia a preescolar 49%
Asistencia ed. escolar 96%
Asistencia a ed. media 74%
Ingreso a ed. superior 36%
Ed. superior terminada 73%
Esc. p. originarios 10,6

### 2 Puerto Tocopilla

**Comunas/ Localidades**

Tocopilla
Urco

**Caracterización**

Capital Provincia de Tocopilla, Comuna:
Población: 25.186
Viviendas: 10.670
Hombres: 12.481
Mujeres: 12.705

**Población**

Densidad de población 6,25
Índice de masculinidad 98,2
Edad promedio 34,5
Pueblos originarios 8%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 11,2
Asistencia a preescolar 46%
Asistencia ed. escolar 95%
Asistencia a ed. media 79%
Ingreso a ed. superior 27%
Ed. superior terminada 81%
Esc. p. originarios 10,5

### 3 Pampa Blanca

**Comunas/ Localidades**

Sierra Gorda
Baquedano

**Caracterización**

Comuna:
Población: 10.186
Viviendas: 570
Hombres: 8.662
Mujeres: 1.524

**Población**

Densidad de población 0,79
Índice de masculinidad 568,4
Edad promedio 38,0
Pueblos originarios 14%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 10,5
Asistencia a preescolar 60%
Asistencia ed. escolar 96%
Asistencia a ed. media 84%
Ingreso a ed. superior 42%
Ed. superior terminada 79%
Esc. p. originarios 12,5

### 4 María Elena/ Coya Sur

**Comunas/ Localidades**

María Elena
Quillagua

**Caracterización**

Comuna:
Población: 6.457
Viviendas: 1.959
Hombres: 4.092
Mujeres: 2.365

**Población**

Densidad de población 0,52
Índice de masculinidad 173,0
Edad promedio 35,4
Pueblos originarios 13%

**Educación**

Escolaridad jefe hogar 11,2
Asistencia a preescolar 46%
Asistencia ed. escolar 95%
Asistencia a ed. media 79%
Ingreso a ed. superior 27%
Ed. superior terminada 81%
Esc. p. originarios 10,5

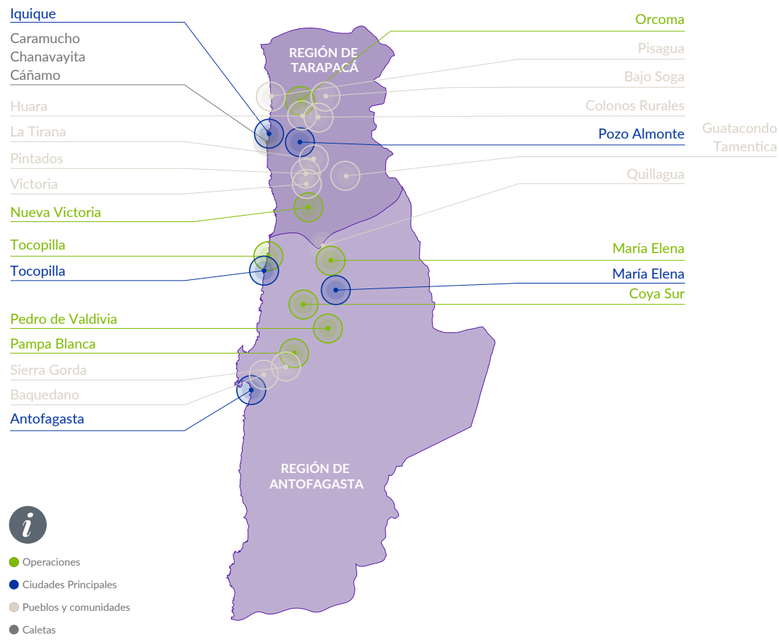
Nota: Datos demográficos de esta tabla obtenidos de resultados del CENSO 2017, realizado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile, www.censo2017.cl

# SQM en las Comunidades

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

SQM Yodo Nutrición Vegetal lleva a cabo su trabajo cumpliendo con los compromisos establecidos en su Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, asegurando el desarrollo sostenible de su negocio. La empresa mantiene una relación cercana y activa con las comunidades dentro del área de influencia de sus instalaciones, participando en su desarrollo y fomentando la comunicación abierta, permanente y transparente. A través de programas e iniciativas participativas, se fomenta el acuerdo mutuo y se trabaja hacia objetivos comunes. Entendiendo la dinámica de las relaciones sociales, y los cambios continuos que hoy vivimos, estamos disponibles como Compañía para revisar nuestra política de relacionamiento comunitario, diálogo y convivencia con comunidades indígenas y no indígenas, considerando aspectos fundamentales como:

- Incorporación del enfoque de derechos humanos y particularmente aquellos que responden a la pertinencia étnica de las comunidades.
- Diálogo permanente, cercanía, trasparencia, buena fe y cumplimiento de compromisos.
- Respeto a la organización y decisión de las asambleas y sus representantes.
- Creación de valor compartido.
- Generación de trabajo en conjunto para el desarrollo de proyectos y acuerdos formales.
- Tener en cuenta y asumir que desarrollar relaciones comunitarias es un proceso con diferentes etapas.
- Considerar las características culturales, sociales, territoriales y específicas de las comunidades indígenas.
- Disposición para revisar temas que son de interés para las comunidades, a pesar de ser complejos y que resultan necesarios, toda vez que son parte de su cosmovisión. Ejemplo de ello son los temas medioambientales y el impacto en sus pueblos.
- Fortalecimiento del área de vinculación y relacionamiento con las comunidades, contar con profesionales locales, oficinas en el territorio y múltiples canales de comunicación.
- Establecimiento de convenios formales de relacionamiento cuyos componentes incorporan los enfoques de DDHH, la sostenibilidad como un valor, la buena fe y mecanismos claros de resolución de conflictos y establecimiento de Mesas de Trabajo permanentes.



# Estrategia de Gestión Comunitaria

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

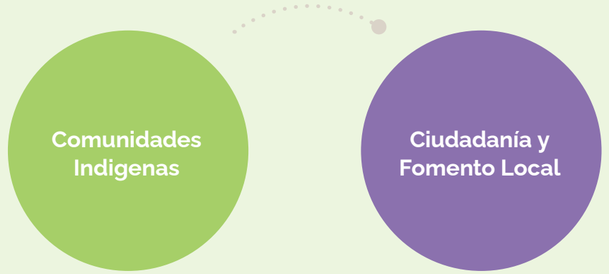
## SQM Yodo Nutrición Vegetal busca generar valor social compartido con las comunidades ubicadas en las zonas donde desarrolla sus proyectos.

Siguiendo los Principios Rectores de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y el Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales, la Compañía promueve el desarrollo local sostenible y respeta la autonomía de las comunidades. Este compromiso se refleja en un proceso continuo de participación y diálogo, que busca lograr acuerdos de beneficio mutuo y la creación de planes y programas comunitarios en áreas prioritarias como el emprendimiento, patrimonio histórico y desarrollo sostenible ligado a la agricultura en el desierto, además de algunos programas del área de la educación, salud e inclusión social. Además, se promueve la generación conjunta de diagnósticos informados sobre posibles impactos de sus proyectos y proporciona información de forma continua y transparente. Esto incluye fomentar la participación y consulta, especialmente en el caso de comunidades indígenas, en línea con los principios del Convenio N°169 de la IT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas.

En consecuencia, SQM Yodo Nutrición Vegetal se compromete a actuar de manera respetuosa y responsable, promoviendo el bienestar y el desarrollo sostenible de las comunidades con las que interactúa, comprometiéndonos a:

- **Promover la participación ciudadana con pertinencia indígena y consulta previa, libre, informada y de buena fe** respecto de las comunidades potencialmente afectadas por nuestros proyectos, de acuerdo a la legislación vigente.
- **Promover, conforme a la normativa vigente, la participación ciudadana y entregar información transparente y oportuna** respecto de nuestros proyectos, así como también informar.
- **Respetar la autonomía y valores tradicionales de las comunidades** en donde se desarrollan nuestras operaciones.
- **Implementar canales de comunicación que permitan un permanente diálogo con la comunidad,** así como desarrollar mecanismos efectivos de debida diligencia en derechos humanos.
- **Promover y apoyar el desarrollo económico sostenible de las comunidades,** y la generación de proyectos de valor compartido entre nuestras operaciones y las comunidades vecinas.

Nuestra gestión se desarrolla basado en dos enfoques principales:



## Comunidades Indígenas

SQM Yodo Nutrición Vegetal lleva a cabo proyectos en áreas con una notable presencia de comunidades indígenas y se rige por estándares internacionales como el Convenio N°169 de la OIT, los objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración de las Naciones Unidas sobre Pueblos Indígenas. Su política de relacionamiento con las comunidades indígenas se basa en los principios de buena fe, participación, respeto a su cultura y autonomía, y en la búsqueda de valor compartido, siguiendo las mejores prácticas en la industria minera.

**Es así como el enfoque de Comunidades Indígenas tiene como ejes centrales de trabajo:**

1. **Participación informada, con transparencia y con pertinencia cultural**
2. **Fomento al desarrollo de las comunidades indígenas**
3. **Respeto a la gobernanza**

## Ciudadanía y Fomento Local

SQM Yodo Nutrición Vegetal reconoce la importancia de su presencia para las comunidades y se compromete a mantener un buen relacionamiento adaptado a las necesidades y particularidades de cada territorio. Entendemos nuestro papel estratégico en algunas áreas donde operamos y asumimos la responsabilidad de brindar apoyo estructural, afrontando este desafío a diario en beneficio de los habitantes de esas localidades.



# Forma en la que Realizamos Nuestro Trabajo

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Contamos con un equipo de relacionamiento comunitario local, para tener una relación directa con las comunidades, sin intermediarios; como Compañía el componente de pertenencia al territorio de las personas que participan y gestionan los programas es fundamental.

A lo largo de los años, SQM Yodo Nutrición Vegetal ha confirmado que las mesas de trabajo son la mejor instancia para el diálogo con las comunidades.

Estas mesas tienen dinámicas propias según el territorio y los temas tratados, pero comparten la característica de contar con la aprobación de las comunidades para su conformación. En estas mesas participan representantes de diversas entidades y agrupaciones, como sindicatos y asociaciones, validados por sus bases. También, pueden incluir expertos asesores comunitarios.

Las mesas se reúnen periódicamente y firman acuerdos de entendimiento, convenios de trabajo o estatutos de funcionamiento según cada realidad, para guiar las acciones conjuntas entre comunidades y empresas.

## Mesas de Trabajo y Relacionamiento con Comunidades e Instancias de Coordinación Multisectorial

**Mesas Vigentes Presentadas por Comuna de Norte a Sur**

### Región de Tarapacá

#### Huara

**Faena Orcoma**

**Mesa de Trabajo Huara**
Huara, Huara

**Mesa de Trabajo Bajo Soga**
Bajo Soga, Huara

**Mesa de Trabajo Pisagua**
Pisagua, Huara

#### Iquique

**Faena Nueva Victoria**

**Mesa de Trabajo STI N°1 al N°6 Chanavayita**
Chanavayita, Iquique

**Mesa de Trabajo STI N° 1 y N°2 de Caramucho**
Caramucho, Iquique

**Mesa de Trabajo STI N° 3 Caramucho**
Caramucho, Iquique

**Mesa de Trabajo STI de Cáñamo**
Cáñamo, Iquique

**Mesa de Trabajo Social de Caramucho**
Caramucho, Iquique

**Mesa de Trabajo Social de Cáñamo**
Cáñamo, Iquique

**Mesa de Trabajo Social de Chanavayita**
Chanavayita, Iquique

#### Pozo Almonte

**Faena Nueva Victoria**

**Mesa de Trabajo Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová**
Colonia Pintados, Pozo Almonte

**Mesa de Trabajo Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto**
Colonia Pintados, Pozo Amonte

**Mesa de Trabajo Asociación Indígena Aymara Campesina de la Pampa del Tamarugal**
Pampa del Tamarugal, Pozo Almonte

**Mesa de Trabajo de la JJVV de Victoria**
Victoria, Pozo Almonte

**Mesa de Trabajo Comunidad Indígena de Huatacondo**
Huatacondo, Pozo Almonte

**Mesa de Trabajo GPPPI Familia Sandra Vicentelo**
Tamentica, Pozo Almonte

**Mesa de Trabajo GHPPI Familia Choque**
Sector Bellavista, Pampa del Tamarugal, Pozo Almonte

## Región de Antofagasta

### Tocopilla

**Puerto Tocopilla**

**Mesa de Trabajo con el Sindicato de Pescadores de Tocopilla**
Tocopilla

**Consejo Consultivo de Seguridad en Transporte Terrestre**
Tocopilla

**Consejo Directivo El Puerto Cowork**
Tocopilla

### María Elena

**Faena Coya Sur**

**Consejo Consultivo de Seguridad en Transporte Terrestre**
María Elena, María Elena

**Consejo de Seguridad Comunal**
María Elena, María Elena

**Mesa de trabajo Turismo**
María Elena, María Elena

**Mesa de Trabajo con la Comunidad Indígena Aymara de Quillagua**
Quillagua, María Elena

**Mesa de Trabajo Agua Potable Rural Quillagua**
Quillagua, María Elena

**Mesa de Trabajo Cooperativa Hidropónica de Quillagua**
Quillagua, María Elena

### Antofagasta

**Oficinas Corporativas**

**Mesa Mujer y Minería (con el Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Compañías Mineras)**
Antofagasta

## Región Metropolitana

### Santiago

**Oficinas Corporativas**

**Mesa Mujer y Minería (con el Ministerio de Minería, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Compañías Mineras)**
Santiago



# Ejes de Acción Comunitario

Con base en nuestra experiencia en el trabajo con comunidades y en respuesta a las necesidades de los territorios donde operamos, establecimos de forma histórica cuatro pilares para nuestros Programas de Valor Social Compartido: Desarrollo Social; Patrimonio Cultural e Histórico; Educación y Cultura; Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades.

### Desarrollo Social

Hemos realizado un destacado trabajo con agricultores, promoviendo proyectos agrícolas que integran tecnología e innovación, mientras preservan su legado cultural según la localidad. Además, hemos impulsado proyectos de apoyo al emprendimiento y negocios en áreas urbanas, ofreciendo capacitación y acceso a fondos. En los últimos dos años, se ha fortalecido esta última línea con resultados notables.

### Educación y cultura

Hemos desarrollado programas educativos que no son atendidos por el sistema público, especialmente en escuelas alejadas de los centros urbanos o con modalidad multidocente. Estos programas buscan mejorar la calidad de la educación mediante la integración de tecnología, robótica y técnicas de aprendizaje basado en experiencia, ofreciendo recursos y oportunidades innovadoras para los estudiantes.

### Bienestar, Salud y Seguridad de las Comunidades

La línea de trabajo surgió por solicitud de las comunidades que buscaban apoyo para proyectos deportivos o de bienestar según sus propias necesidades. SQM Yodo Nutrición Vegetal complementó estos esfuerzos respaldando instituciones que promueven deportes inclusivos, como el fútbol femenino e iniciativas de inclusión para personas con discapacidad. Además, se ha brindado apoyo a programas de salud, incluyendo atención dental y operativos médicos especializados.

### Patrimonio Cultura e Histórico

Proyectos de rescate patrimonial y puesta en valor, con bases en las raíces pampinas o el legado cultural indígena, dependiendo de la localidad, con presencia en territorios donde estos temas no son apoyados por otras empresas o el Estado, y se ve en peligro la conservación de un sitio o aspectos culturales tradicionales.

Como parte de la revisión y evaluación permanente de nuestro quehacer, durante 2024 hemos decidido focalizar nuestro actuar en tres líneas de trabajo que consideramos estratégicas y que se relacionan estrechamente con lo que hacemos como Compañía; donde tenemos experiencia y ventajas evidentes, en relación a otros actores presentes en el territorio.

Creemos que focalizar nuestro trabajo en estos 3 ejes nos permitirán seguir fortaleciendo nuestros proyectos, brindando herramientas a las comunidades para que impulsen su propio desarrollo y co-construyendo programas de desarrollo social de manera colaborativa.

De este modo a partir de 2025 esperamos centrar nuestros programas en: Desarrollo agrícola y ganadero en el desierto de Tarapacá y Antofagasta; Apoyo al emprendimiento y negocios ofreciendo capacitación y acceso a fondos; además, continuaremos en la línea de la recuperación del patrimonio cultural e histórico.

Estas líneas de trabajo que esperamos desarrollar en mayor profundidad las estaremos informando según sus avances en los próximos reportes.

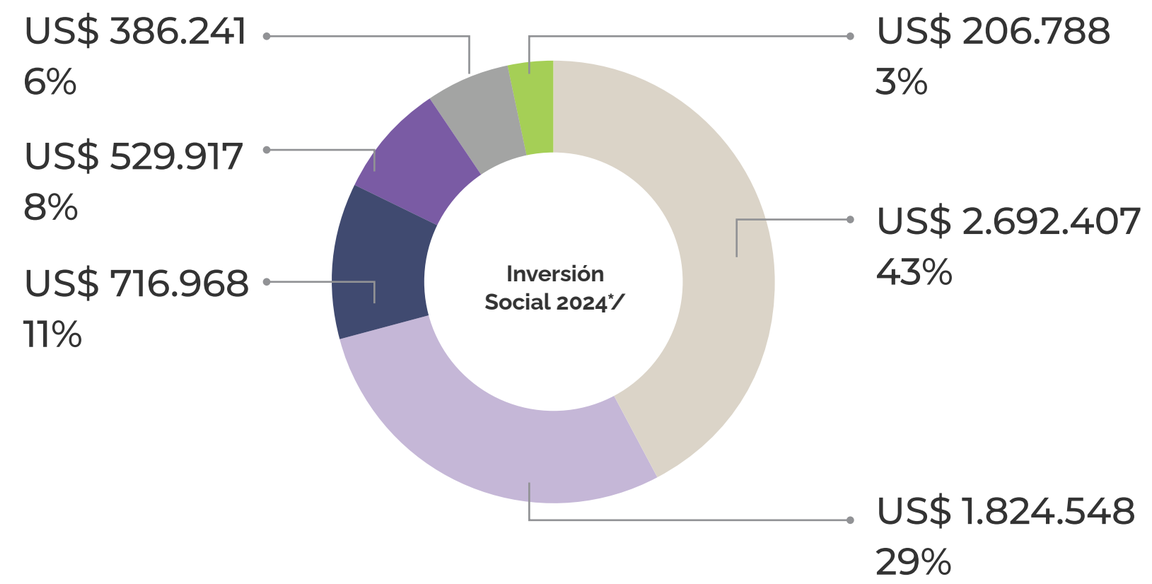
# Inversión Comunitaria

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

Realizamos todos los años una importante inversión social enfocada principalmente en nuestros cuatro ejes de acción. Además, entregamos aportes a las comunidades de acuerdo a los convenios que se acuerdan en las Mesas de Trabajo con cada una de ellas.

En el 2024 realizamos una inversión social por US$6.356.868 (donaciones y aportes no comprometidos en mesas de trabajo) y aportes a comunidades comprometidos por las mesas de trabajo por US$2.492.235. Sumando ambos valores, invertimos US$8.849.103 en nuestras comunidades.

Los montos anteriores no incluyen los costos de administración de SQM Yodo Nutrición Vegetal para la realización y desarrollo de los proyectos comunitarios, los cuales ascienden a US$2.123.814




*/ La inversión social del gráfico no incluye los aportes a comunidades comprometidos en las mesas de trabajo.

**/ Otros Proyectos, aportes a las comunidades según las necesidades de cada territorio, que no están comprendidas dentro de las lineas de trabajo comunitario establecidas por la Compañía.

***/ Beneficencia, corresponde a donaciones a obras sociales, que realiza la Compañía.

# Evaluación de la Gestión

CONTENIDOS 2-25/ 3-3

SQM Yodo Nutrición Vegetal evalúa ambientalmente todas sus operaciones y proyectos de ampliación según los requerimientos de la normativa vigente, midiendo el impacto de sus actividades en las localidades vecinas. La empresa lleva a cabo consultas ciudadanas e indígenas, y acercamientos a la comunidad con personal propio, marcando la diferencia en sus Programas de Responsabilidad Social y generando lazos permanentes sin recurrir a empresas externas.

SQM Yodo Nutrición Vegetal utiliza el software M-Risk para gestionar las relaciones con la comunidad y sistematizar la evidencia y control de la gestión con los vecinos. Anualmente, evalúa sus programas e impactos a través de estudios de percepción y valoración, como la Encuesta de Percepción e Imagen SQM Región de Tarapacá y Antofagasta, realizada entre el 17 de julio y el 14 de octubre de 2024 por la empresa Feedback.

# Programas de Valor de Social Compartido

## Cuidado y Uso Eficiente del Agua

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

En los últimos años, hemos priorizado proyectos que promueven el cuidado y uso eficiente del agua en las comunidades cercanas a nuestras operaciones en zonas desérticas. En 2008, iniciamos el Programa Agrícola de SQM, bajo el nombre de fantasía Atacama Tierra Fértil, para impulsar iniciativas agro-productivas en el desierto más árido del mundo en el Norte de Chile.

Como el mayor productor mundial de fertilizantes que optimizan el uso del agua, trabajamos con expertos agrónomos para asesorar a nuestros clientes. Esta experiencia se ha aplicado en proyectos comunitarios en numerosas localidades, incluyendo La Tirana, Bajo Soga, Colonia de Pintados, Iquique, Quillagua, entre otras. El Programa Agrícola proporciona asesoría técnica y colaboración a los agricultores para mejorar la producción, implementando innovaciones para reducir el consumo de agua y energía, mejorar los cultivos y la comercialización de productos con valor agregado o de alta calidad. Respetamos las prácticas ancestrales de los pueblos aymara y quechuas presentes en nuestras áreas de operación.

El Programa Agrícola ha sido apoyado por entidades como: Gobierno Regional de Antofagasta (Proyectos FIC), Secretaría Ministerial de Obras Públicas de Antofagasta (Dirección de Obras Hidráulicas), Secretaría Ministerial de Agricultura de Antofagasta y Tarapacá, Fundación para la Innovación Agraria (FIA), Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Corporación Nacional Forestal (CONAF), municipalidades de los territorios donde se insertan, asociaciones y comunidades indígenas de las localidades aledañas a nuestras faenas.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Pozo Almonte

### Desarrollo Unidad Productiva Ganaderos de la Pampa del Tamarugal

Se estableció una unidad productiva para 30 hectáreas para el cultivo de alfalfa al interior de la Reserva Nacional Pampa del Tamarugal, cuya producción se utiliza como complemento alimenticio para el ganado local. Este proyecto es una alianza entre CONAF, SQM y los ganaderos de la Asociación Indígena Aymara Campesina Pampa del Tamarugal. A la fecha se ha sembrado una de las superficies más grandes de alfalfa en el desierto sumando 15 hectáreas, utilizando un sistema de riego subterráneo.

El proyecto cuenta con una moderna instalación fotovoltaica que les permite alimentar sistemas trifásicos de bombeos y regadío del Centro Productivo de Alfalfa. Este proyecto fue desarrollado por la empresa Antü, ganadores de "Más Litio Menos Huella" de SQM. La instalación fotovoltaica On Grid de 40 kWp de potencia, compuesta por 74 paneles de 540 w, permite ahorrar cerca de 800 mil pesos mensuales en costos de energía eléctrica.

En el 2024 la cosecha consideró una superficie de 15 hectáreas, (alcanzando 306 toneladas de materia seca por hectárea) la cual produjo 9.280 fardos de alfalfa de 33 kilos cada uno, beneficiando a 19 familias y más de 5.000 cabezas de ganado. Cabe señalar que durante el 2024 los ganaderos optimizaron su labor con las maquinarias agrícolas entregadas al inicio del proyecto: Un tractor, una cegadora, una enfardadora, una hiladora, un carro de arrastre y una fumigadora. A esto se suman la concreción de las matrices y el sistema de riego tecnificado para la segunda fase del proyecto y la construcción de un galpón de acopio para guardar la cosecha.

El Centro Productivo de Alfalfa es una iniciativa desarrollada por sus propios usuarios y el acompañamiento de ingenieros agrónomos del programa agrícola con comunidades en Tarapacá.

### Fomentando la Agricultura en Colonia de Pintados – Pozo Almonte

Se ha colaborado con los agricultores de la Colonia Agrícola de Pintados y las organizaciones Asociación Indígena Multicultural Tierras de Jehová y Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto. El trabajo se ha centrado en promover buenas prácticas agrícolas con asesores profesionales de SQM, mejorando la estructura del suelo con arena y lavado para la recuperación agrícola. Se han implementado riegos tecnificados para el ahorro de agua, entrega de equipos agrícolas, semillas y plantas, además de un programa de nutrición vegetal supervisado, con la administración financiera a cargo de Fundación Factor de Cambio. Además, se han donado paneles fotovoltaicos a la Asociación Indígena Juventud del Desierto para optimizar el proceso de extracción de agua y reducir costos. Además, se han realizado trabajos de mantenimiento de los caminos agrícolas mejorados con bischofita controlando el polvo en suspensión que afecta a los cultivos y la calidad de vida de los campesinos.

### Nuevo Sistema Fotovoltaico – Agricultores de Pintados

La iniciativa forma parte de los compromisos establecidos con las comunidades locales, que incluyen mejoras en caminos, capacitaciones agrícolas y ganaderas, y apoyo continuo al desarrollo regional. Los agricultores de la Asociación Indígena Aymara Juventud del Desierto, en la Colonia Agrícola de Pintados, recibieron un moderno sistema fotovoltaico lo que les ha permitido optimizar y reducir los costos del bombeo de agua. Esta implementación se suma a otros proyectos gestionados por la empresa y el municipio para beneficiar a las familias de la Colonia de Pintados, como el mejoramiento de caminos con bischofita, entre otros.

Durante el 2024 concretamos la instalación del pozo N°2 que tiene como objetivo reducir los costos del sistema de bombeo de agua y el uso de combustibles fósiles.



## Pozo Almonte

### Cultivo Experimental de Arándanos en Colonia Agrícola de Pintados

Durante el 2024 iniciamos un ambicioso proyecto piloto de cultivo de arándanos, que busca evaluar dicho frutal como alternativa productiva para la localidad de Pintados y, a su vez, para la Pampa del Tamarugal. Esta iniciativa considera evaluar distintas variedades de arándanos utilizando la mejor tecnología para su establecimiento (cultivo en macetas con sustrato específico para berries y fertirriego). El cultivo se evalúa con sombra y sin sombra en una superficie total de 2 mil metros cuadrados.



### Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario Pozo Almonte

El Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario en Pozo Almonte, Región de Tarapacá, inaugurado en 2019, abarca más de 1.150 m² en el camping "Los Pinos". Cuenta con instalaciones para el cultivo hidropónico y quesería con resolución sanitaria, incluyendo un camión frigorífico. Se cultiva lechuga hidropónica, morrón, ajíes, acelga, flores, albahaca y berros, con énfasis en optimizar el uso del agua en condiciones climáticas extremas. Capacita a productores en técnicas de cultivo hidropónico y quesería.

El invernadero cuenta con un equipo de generación de nanoburbujas de ozono y oxígeno para mejorar la oxigenación de la solución nutritiva y controlar enfermedades en los cultivos de raíz flotante, y se observó un aumento en el crecimiento de las lechugas tratadas con estas nanoburbujas. este tratamiento se ha extendido a otros cultivos para mejorar la producción general del invernadero.

En el 2024, el centro recibió 799 visitas y se cultivaron 17.600 lechugas hidropónicas las cuales son donadas a organizaciones sin fines de lucro. Dos ganaderos del Tamarugal continúan con la producción de quesos de cabra con resolución sanitaria.

## Iquique - Pozo Almonte

### Tercer Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario

El tercer Encuentro de Innovación y Emprendimiento Agropecuario de la Región de Tarapacá, liderado por SQM Yodo Nutrición Vegetal, se llevó a cabo en Iquique y La Tirana. Se abordaron temas como la producción de arándanos en el desierto, compostaje, economía circular en la agricultura y el papel innovador del yodo como nutriente agrícola. La jornada consideró un día de campo donde los asistentes visitaron las instalaciones del Centro Productivo de Alfalfa en el sector El Carmelo y el invernadero en La Tirana, además de una feria campesina con productos locales en el frontis de la Universidad Arturo Prat de Iquique.

### Prácticas Profesionales de Alumnos y Alumnas

En la época estival de 2024, el Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario recibió a alumnos del Liceo Padre Alberto Hurtado de Pica, quienes durante dos meses realizaron el proceso de práctica profesional en las instalaciones orientadas a la transferencia tecnológica en el territorio y que permite realizar cultivos en el desierto más árido del mundo.

## Quillagua

### Gestionando el Uso de Agua en Quillagua

En 2021, se inauguró un tranque con capacidad para almacenar 30 millones de litros de agua, garantizando el consumo humano, agrícola y ganadero, el cual aumentó su capacidad a 40 mil $m^3$ en los años siguientes. En el 2024, se realizó la limpieza de más de 3.500 metros de canales de riego del valle de Quillagua y se reparó la aducción del área del canal 1 sobre el río Loa.

La comunidad de Quillagua utiliza de 25 mil a 30 mil $m^3$ diarios de agua, que es entregada a través de la red domiciliaria. El agua del río Loa es acumulada en el tranque, luego llega a la planta de tratamiento, que cuenta con 3 estanques de 40 mil $m^3$, siendo tratadas diariamente 30 mil $m^3$ de agua.

SQM Yodo Nutrición Vegetal apoya a la Comunidad Aymara de Quillagua, cuando la planta de osmosis presenta problemas para abastecer el poblado, que considera un aporte al Agua Potable Rural de Quillagua, e incluye una camioneta para facilitar el desplazamiento para la gestión de la planta de agua potable, para realizar visitas a terreno y reparación.

También, durante 2024, se mantuvo en operación el almacenador de agua con una capacidad máxima de 40 millones de litros, diseñado para decantar sólidos y mantener una reserva de agua ante la variabilidad de los caudales del río Loa o las crecidas ocasionadas por las lluvias altiplánicas. A lo largo del año, este almacenador aseguró un caudal estable para el suministro de agua cruda a la planta de ósmosis inversa, que es la encargada de producir agua potable que es consumida por la comunidad de Quillagua.

### Hidroponía en Quillagua

Se ha mantenido la operación del invernadero de hidroponía en Quillagua, con apoyo constante de agrónomos de SQM Yodo Nutrición Vegetal. El invernadero utiliza un sistema NFT para cultivar lechugas y hortalizas sin suelo, como morrones, ajíes, cilantro, perejil, entre otros. Además, se reciben visitas de niños y niñas del pueblo de Quillagua para aprender sobre el sistema de manera didáctica, así como intercambios de conocimientos. También visitan el invernadero los niños del jardín Camaroncito de Quillagua, delegaciones de Pozo Almonte, delegación de mujeres de María Elena, estudiantes de la Escuela Ignacio Carrera Pinto y grupos de trabajadores de SQM Yodo Nutrición Vegetal.



# Cuidado del Medio Ambiente

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Valoramos el cuidado de nuestros entornos y vecinos, por lo tanto, evaluamos minuciosamente los posibles impactos ambientales de nuestros procesos. Nos comprometemos con una gestión responsable de los recursos naturales, implementando medidas de protección y prevención. Buscamos un desarrollo generando valor social compartido que beneficie a las comunidades locales y, al mismo tiempo, que proteja a las personas, la biodiversidad y el entorno. Nuestros stakeholders, en particular los establecimientos educativos locales, tienen un gran interés en programas que promueven el cuidado de la naturaleza, la creación de áreas verdes, la recuperación de espacios, el reciclaje y la formación de agentes de cambio.



## Metas que apoyamos por ODS

**ODS 17**
- Meta 17.16
- Meta 17.17

**ODS 4**
- Meta 4.7

**ODS 15**
- Meta 15.1
- Meta 15.9

**ODS 6**
- Meta 6.6

**ODS 14**
- Meta 14.1
- Meta 14.2

**ODS 11**
- Meta 11.3
- Meta 11.4
- Meta 11.6
- Meta 11.7
- Meta 11.a
- Meta 11.b

**ODS 13**
- Meta 13.1
- Meta 13.3

**ODS 12**
- Meta 12.2
- Meta 12.3
- Meta 12.5
- Meta 12.8

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Pozo Almonte

**Centro de Educación Ambiental en el Tamarugal**

El objetivo principal del Centro de Educación Ambiental, CEDAM del Salar de Llamara, es promover la educación ambiental para conservar el patrimonio natural y cultural de Tarapacá. El Salar de Llamara alberga un relicto de bosque nativo de tamarugo y es el único humedal de la depresión intermedia de esta zona del país con características de interés científico. Se realizan visitas educativas para que los estudiantes conozcan este patrimonio natural. Durante el 2024 se realizaron diversas visitas, tanto educativas como recreativas. Entre las visitas destacadas se encuentran las de la Escuela Básica de Pozo Almonte, el Centro de Adulto Mayor de La Tirana, el Colegio Santiago Domingo Savio y la Comisión de Turismo y Patrimonio del Consejo Regional de Tarapacá. En total, 261 personas entre niños, jóvenes y adultos mayores.

## Pisagua - Iquique - Chanavayita

**Promoción de la Cultura Marítima, el Medio Ambiente y los Valores en la Juventud del Norte de Chile**

En colaboración con la Fundación del Mar, se realizó el programa "Promoción de la Cultura Marítima, el Medio Ambiente y los Valores en la Juventud del Norte de Chile", que tiene por objetivo:

- **Conservación del Medio Ambiente:** educar sobre la importancia de cuidar el entorno natural asegura un uso responsable de los recursos y la conservación de la biodiversidad para las generaciones; y que las acciones locales tienen un impacto global, que cuidar el medio ambiente en el norte de Chile contribuye al equilibrio ecológico a nivel mundial.
- **Desarrollo de Valores en la Juventud:** fomentar valores como la responsabilidad, solidaridad y empatía hacia el entorno y la comunidad; y motivar la participación de los jóvenes a involucrarse activamente en iniciativas sociales y ambientales, preparándolos para ser líderes conscientes en el futuro.

Dentro de las actividades desarrolladas por el programa, en abril 2024 se realizaron dos seminarios para docentes, en Pisagua e Iquique, que abarcaron los siguientes temas: Cuidado de las playas y el medio marino e Importancia de inculcar hábitos y valores en los jóvenes.

En mayo, octubre y noviembre, se realizó limpieza de playas para preservar la biodiversidad marina, proteger la salud humana y promover el entorno costero sostenible. Esta actividad también contó con el apoyo de la Armada de Chile.

## María Elena

**Feria Itinerante de Residuos Orgánicos**

La Agrupación de Feriantes Itinerante "Manuel Rodríguez" de María Elena, en colaboración con la Fundación Mr. Barber y el apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal, gestionaron el proyecto "Feria Itinerante Residuos Orgánicos Cero" en el norte de Chile. Esta iniciativa busca que los comerciantes de la feria puedan reducir y gestionar los desechos orgánicos mediante su transformación en fertilizantes naturales, que serán utilizados en proyectos agro-educativos locales como en huertos escolares y el invernadero terapéutico del adulto mayor.

El proyecto, alineado con la Ley de Reciclaje del Ministerio de Medio Ambiente, incluye la instalación de contenedores y procesos educativos para la correcta separación de residuos, beneficiando a los 22 socios de la feria. Este hito importante se enmarcó en la celebración de los 50 años de la agrupación, donde se destacó su contribución al desarrollo de María Elena y se reconoció su papel en la comunidad, que incluye la entrega de frutas y verduras frescas a las familias locales.

## Tocopilla

### Programa de Educación Ambiental

Este programa busca formar agentes de cambio a través del desarrollo de núcleos de interés y un Ecobarrio piloto. Concientiza a la comunidad sobre la importancia de cuidar y respetar el entorno, entregando habilidades y competencias para replicar iniciativas ecológicas. Beneficia a 7 establecimientos educacionales en Tocopilla y a la Junta de Vecinos 21 de Mayo. El programa de educación ambiental es impulsado por SQM Yodo Nutrición Vegetal y Verdical, también es apoyado por la Ilustre Municipalidad de Tocopilla.

### Red Ambiental de Tocopilla

Más de 100 jóvenes de Tocopilla participaron en la primera Red Ambiental de la ciudad, una iniciativa liderada por la Fundación Mr. Barber, con apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal y la Municipalidad de Tocopilla. Este programa buscó formar líderes medioambientales mediante capacitaciones y talleres en cinco establecimientos educativos: Colegio Sagrada Familia, Escuela República de Estados Unidos, Escuela Arturo Prat, Escuela Carlos Condell y Liceo Domingo Latrille. El proyecto se destacó por promover acciones climáticas sostenibles co-creadas con los estudiantes, beneficiando a sus comunidades. Además, los participantes realizaron actividades comunitarias para mejorar los entornos locales. La iniciativa buscó fomentar un futuro más verde y sostenible.

### Pilotaje Compostera Domiciliaria

Se realizó la entrega de 60 composteras domiciliarias en Tocopilla como parte del proyecto "Pilotaje Compostera Domiciliaria", liderado por la Fundación Mr. Barber, SQM Yodo Nutrición Vegetal y la Municipalidad de Tocopilla. La iniciativa busca fomentar prácticas sostenibles y la gestión responsable de residuos orgánicos, transformándolos en compost para enriquecer los suelos y reducir la basura en vertederos.

Durante la entrega de composteras, se realizó un taller de compostaje impartido por el ingeniero agrónomo Roberto Araya, proporcionando herramientas y conocimientos a los beneficiarios.

Cabe mencionar que esta iniciativa, además de mejorar la calidad de vida de los habitantes, también genera un impacto positivo en el medio ambiente, generando las bases para un futuro más sostenible.



## Mejillones

### Escuela Oceánica 2024

El proyecto ejecutado por Fundación Protección Oceánica y apoyado por SQM Yodo Nutrición Vegetal, tuvo como objetivo fomentar una colaboración multidimensional para articular y respaldar iniciativas educativas que impulsen un cambio cultural profundo, inculcando un sentido de pertenencia y promoviendo comportamientos proactivos hacia la protección ambiental. Este programa contó con 5 ejes de trabajo:



**Docentes para la Sostenibilidad Escolar**

Consolidar y capacitar a un grupo de docentes comprometidos para liderar iniciativas sostenibles en el entorno escolar para el proceso SNCAE

**Actividades desarrolladas:**

- Análisis del Componente Ambiental en Instrumento de Gestión Educativa.
- Formación y Acompañamiento del Comité Ambiental Escolar.
- Capacitación Docente para el Proceso de Certificación Ambiental del SNCAE Chile.
- Formulación del Plan Estratégico para Actividades Escolares Sostenibles.
- Reunión de Coordinación del Plan Estratégico para Actividades Escolares Sostenibles.
- Reuniones Trimestrales del Comité Ambiental Escolar.

**Aprendizajes en el Aula**

Integrar de manera efectiva el conocimiento sobre la cultura oceánica y amenazas marinas en el currículo escolar.

**Actividades desarrolladas:**

- Sesión Educativa Nivel 1 y Taller Complementario: Era del Plástico.
- Sesión Educativa Nivel 2 y Taller Complementario: Planeta Azul.
- Sesión Educativa Nivel 3 y Taller Complementario: Amenazas Mortales.

**Acción Oceánica**

Fomentar la conciencia y el compromiso activo de los estudiantes mediante experiencias directas de iniciativas que profundizan sobre los impactos de la contaminación plástica y el cambio climático en entornos marinos.

**Actividades desarrolladas:**

- Sesión Oceánico Plástico.
- Formación de Comisiones: Formación, Difusión y Logística.
- Operativo Masivo Día Internacional de Limpieza de Playas.
- Operativo de Limpieza Escolar.
- Intervenciones en Recreos: Océano, regulador del clima; y Contaminación Plástica y Ciencia Ciudadana.

**Acción Circular**

Empoderar a los estudiantes para aplicar los principios de la economía circular a través de campañas de reciclaje y la participación activa de sus familias.

**Actividades desarrolladas:**

- Estrategia de Incentivos o Buenas Prácticas en Manejo de Residuos.
- Estrategia de Incentivos o Buenas Prácticas en Eficiencia Hídrica.
- Estrategia de Incentivos o Buenas Prácticas en Gestión Energética.
- Difusión de Minutas Nutricionales.
- Campaña de Reciclaje Escolar Personalizada.
- Concurso Inter Escolar de Arte con Residuos de Playa.

**Inmersión Oceánica**

Proporcionar a los estudiantes una experiencia educativa única y práctica sobre el océano y sus ecosistemas, aplicable a tres establecimientos educacionales de la comuna de Mejillones: Complejo Educativo Juan José Latorre, Escuela Julia Herrera Varas y Escuela María Angélica Elizondo Briceño.

**Actividades desarrolladas:**

- Navegaciones con operadores turísticos locales.





## María Elena - Quillagua

**Programa de Reciclaje**

En 2024, realizamos un programa de reciclaje en María Elena, Tocopilla y Quillagua, en colaboración con la Fundación Mr. Barber, con el objetivo de promover la cultura del reciclaje en establecimientos educacionales y organizaciones sociales. Este programa benefició directamente a un total de 10.000 personas, incluyendo adultos mayores, recintos educacionales y jardines infantiles.

De esta manera, logramos dar continuidad operacional al programa reciclaje inorgánico y orgánico, reforzando y promoviendo acciones de participación social para el cuidado del medio ambiente.

## Tocopilla - María Elena - Quillagua

**Locos por Reciclar**

Locos por Reciclar es un concurso que promueve la participación y el fomento del reciclaje local, para dar continuidad al programa socio educativo ambiental denominado "Reciclando desde el aula y el hogar". Entre octubre y noviembre del 2024 se llevó a cabo la tercera versión del concurso "Locos por Reciclar 2024", donde se premió a los participantes en tres categorías: "Ecosplay", "Trend de TikTok" y "Recolección de Tapitas". En esta última, se lograron recolectar más de 950 kilos de tapitas plásticas, las cuales serán utilizadas como materia prima para confeccionar macetas y posavasos en María Elena.

## Antofagasta

**Wildlife Atacama 2024**

Wildlife Atacama es un programa de educación ambiental, que ya cumple su quinta versión, y que es impulsado por Geniale Group, junto con la colaboración de SQM y otras Compañías. El programa busca aportar a un mayor conocimiento en torno a la fauna nativa y la biodiversidad, y con ello, incentivar buenas prácticas que favorezcan su preservación. Para cumplir su cometido, son distintas las actividades que contempla el programa, las que están dirigidas a los escolares y pequeños forjadores ambientales de los establecimientos participantes, y también algunas abiertas a la comunidad.

En esta oportunidad, se contó con la participación de escolares y forjadores ambientales de la Escuela Julia Herrera de Mejillones y el Colegio San Patricio de Antofagasta.

### Seminario por la Preservación de la Fauna Nativa y la Biodiversidad

Reunió a representantes del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (Sernapesca), Fundación Kennedy, y la Universidad Católica del Norte (UCN), quienes abordaron diversos temas vinculados a las especies protagonistas del 2024, como son el puma, el pingüino de Humboldt, la gaviota Garuma y el caracol de la Chimba, todas especies amenazadas o en peligro de extinción.

La jornada culminó con un Diálogo por la fauna nativa y la biodiversidad, que fue moderada por la Dra. Gladys Hayashida, coordinadora de Ciencia, Tecnología y Sociedad de Universidad de Antofagasta, y que generó un espacio para la reflexión, con activa participación de los escolares de las escuelas participantes, quienes plantearon sus inquietudes frente a las temáticas abordadas.

En forma paralela al seminario, se realizó una exposición interactiva, abierta a la comunidad, que permitió a las organizaciones participantes dar a conocer su quehacer y distintas iniciativas en pro de la conservación de las especies y toda la biodiversidad.

### Desafíos Wildlife

Una de las innovaciones del 2024, fue el desarrollo de "Desafíos Wildlife", jornada creativa, que permitió que profesionales de distintas organizaciones participantes pudieran analizar diversas amenazas en torno a las especies protagonistas del programa, y proponer iniciativas ejecutables que aporten al conocimiento y la generación de buenas prácticas que favorezcan su preservación.

Las organizaciones participantes fueron Fundación Kennedy, Fundación Gaviotín Chico, Universidad Católica del Norte, Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Universidad de Antofagasta, y el Colegio San Patricio, cuyo trabajo permitió la generación de cuatro iniciativas implementables, en pro del conocimiento y la preservación de la fauna.

### Exposición Artística

Se realizaron talleres creativos, el cual consideraron la elaboración de esculturas de animales con materiales reciclados, o animales mágicos con papel maché. A estos se sumó un taller de introducción a la fotografía de fauna, usando los equipos celulares.

Los trabajos resultantes fueron expuestos en el Centro Cultural Estación Antofagasta, actividad con la cual culminó la nueva versión de Wildlife Atacama.

### Salidas de Observación

El programa realizó expediciones educativas, las cuales permitieron a los escolares y pequeños forjadores visitar distintos lugares de la Región, como la Reserva La Rinconada, entre otros, y conocer la diversidad de especies y la naturaleza de este territorio.

Dada la positiva recepción alcanzada en la versión anterior, el 2024 se consideró la realización de nuevas salidas de observación, abiertas a la comunidad, tanto en Antofagasta como en Mejillones.

La primera salida de observación de fauna permitió a los estudiantes conocer más de las especies costeras, como es el caso de la gaviota garuma o el pingüino de Humboldt y también de fauna que habitan en los humedales, como el caracol de la Chimba, especie nativa, que se encuentra en peligro de extinción.

# Emprendimiento y Desarrollo Social

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Como empresa, respaldamos y promovemos programas que capacitan a los residentes de las comunidades para que impulsen iniciativas comerciales según sus deseos y necesidades.

Estos proyectos surgen de mesas de trabajo establecidas con las comunidades, y aquellos relacionados con la agricultura que forman parte del Programa Atacama Tierra Fértil.

Además, trabajamos en el desarrollo de proveedores para fortalecer las economías locales, especialmente en áreas remotas con escasa oferta de bienes y servicios.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Huara

### Mesa de Trabajo con Agricultores de Bajo Soga

En Bajo Soga, donde la agricultura enfrenta desafíos por la escasez de agua, hemos establecido una mesa de trabajo con 9 organizaciones y 96 agricultores. Además, mejoramos 12,5 kilómetros de caminos internos utilizando bischofita para controlar el polvo y mejorar la calidad de los productos y se proyectó una mejora de 9,4 kilómetros adicionales.

En 2024, bajo el desarrollo de la Mesa de Trabajo con la comunidad, y en colaboración con startups nacionales, se implementó un Programa de Soluciones Solares en Bajo Soga, Región de Tarapacá, beneficiando a 15 familias con electricidad sustentable mediante generadores solares Solbox. Este proyecto buscó mejorar la calidad de vida en comunidades rurales, proporcionando luz eléctrica, refrigeración y otros servicios esenciales.

La iniciativa, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también incluye capacitación agrícola y entrega de maquinaria para fortalecer la agricultura local. Beneficiarios y líderes comunitarios destacaron el impacto positivo de esta solución en su vida diaria.

### Programa Activa Pisagua

Con el objetivo de potenciar el desarrollo productivo, social, y contribuir a una mejora en la calidad de vida de los habitantes de Pisagua; SQM Yodo Nutrición Vegetal junto a Fundación Factor de Cambio, entregaron insumos y equipamientos a emprendedores localidad, en el marco del Programa Activa Pisagua.

El Programa da cuenta del cumplimiento a lo establecido en la Mesa de Trabajo que tenemos en la localidad. Con este programa tenemos 8 nuevos servicios disponibles, para que las personas que vengan de otras localidades puedan disfrutar de los atributos de Pisagua.

El programa busca cambiar paradigmas, actitudes y conductas de gestión, para que ellos puedan manejar sus actividades comerciales, a través de talleres y capacitaciones a cargo de Fundación Factor de Cambio. El programa Activa Pisagua posee tres ejes de acción:

- **Desarrollar emprendedores y negocios con un alto potencial de crecimiento.**
- **Crear y fortalecer nuevos proveedores locales.**
- **Robustecer el trabajo colaborativo mediante el apoyo a los emprendimientos e iniciativas comunitarias.**

### Programa Activa Pescadores Artesanales de Pisagua

Como una variante del Programa Activa Pisagua, en 2024 se concretó la implementación de un programa destinado a apoyar a los sindicatos de pescadores N°1 y N°2 de Pisagua, centrado en tres áreas principales:

01 **Fondo concursable para la pesca artesanal:** Establecido para cada sindicato, con enfoque en la pesca artesanal y la reconversión productiva de sus miembros.

02 **Fondo de renovación de embarcaciones:** Dispuesto para que los socios renovaran sus embarcaciones.

03 **Fondo para desarrollar programas productivos para sindicatos:** Se buscó crear un negocio colaborativo que permite a cada sindicato generar recursos para cubrir sus propias necesidades.

La iniciativa, entregó un total de $16 millones de pesos para los 8 emprendedores que ganaron el Fondo Concursable destinados al desarrollo y puesta en marcha de sus proyectos de negocio y, $42 millones de pesos, para la compra de artículos de buceo a los integrantes del Sindicato N° 1 de Buzos Mariscadores y del Sindicato N°2 de Trabajadores Independientes de Pisagua, lo cual permitirá mejorar sus condiciones laborales, impactando con ello a sus familias y al entorno.

## Iquique

### Activa Fest Iquique 2024

Este festival del emprendimiento contó el 2024 con 14 stand de agricultores de El Tamarugal y más de 25 negocios de la provincia de Iquique, además de activaciones artísticas, cooking show y la exposición de la reconocida emprendedora Michelle Schnitzer (BondUp).

La jornada organizada por SQM Yodo Nutrición Vegetal, buscó promover el desarrollo del ecosistema emprendedor de la región mediante una gran vitrina comercial, fortaleciendo las competencias emprendedoras, visibilizando los negocios locales y entregando valor a los emprendimientos regionales.




## María Elena

### Programa María Elena Sostenible

Iniciativa que promueve un espacio de diálogo metódico y permanente. Aborda temáticas sociales, culturales, patrimoniales, ambientales, deportivas y educacionales. Se busca el desarrollo sostenible y la participación activa de la comunidad.

**Principios del Programa**

**Trabajo Sistémico**
Identificación y articulación de nuevos participantes en diversos niveles del ecosistema. Se activa comunicación asertiva y de acción efectiva.

**Activar Participación**
Encuentros con diversos actores de la comunidad para mantener la cohesión social a través de impulsar procesos recursivos.

**Articulación de Actores**
Acercar metodologías, casos de éxito y personas relevantes que aporten miradas estratégicas e integrales en el trabajo comunitario.

**Generación de Proyectos**
Generación de carpetas de proyectos colaborativos que permitan poner en valor el trabajo colaborativo de las personas y su desarrollo de capacidades.

**Sello de Sostenibilidad**
Situar a MES en diversas plataformas a nivel nacional e internacional para visualizarla como la primera comuna sostenible.

Según el avance en la gestión de los principios de María Elena Sostenible, a este programa se han sumado sinergias que transitan por lo social, cultural, patrimonial, adulto mayor, ambiental, deportivo y educacional, más todo el potencial de emprendimiento, gastronomía y turismo que tiene la zona, cuya iniciativa suma a distintas organizaciones de la sociedad civil, con apoyo del municipio local y la Compañía.

Recordar que, en 2023, el programa María Elena Sostenible (MES) fue galardonada en la categoría “Relaciones Comunitarias”, en los Premios ASIQUIM de la celebración del Día de Responsible Care 2023, iniciativa global promovida en Chile por la Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM A.G).

## Quillagua

**Saberes y Sabores en Quillagua**

Desarrollamos el programa "Saberes y Sabores de Nuestra Tierra" para rescatar y difundir el arte culinario ancestral del pueblo Aymara. La iniciativa destaca el valor del patrimonio gastronómico local, reviviendo tradiciones y celebraciones transmitidas de generación en generación a través de exquisitas preparaciones y platos típicos, la iniciativa además tiene un enfoque para la promoción del turismo local y la activación de un negocio que genere ingresos para las participantes del proyecto, además de capacitaciones.



## Tocopilla

**Festival "Tocopilla en Verde"**

Realizamos una nueva versión del Festival Tocopilla en Verde 2024, que finalizó el trabajo mancomunado entre diversas organizaciones y estudiantes de la comuna de Tocopilla, abarcando las áreas de emprendimiento, innovación, medio ambiente y patrimonio. Organizado por Verdical, una empresa "B" de la región de Antofagasta. El evento se llevó a cabo en la Plaza Carlos Condell de Tocopilla, contando con la presentación de la meteoróloga Michelle Adam, quien efectuó una charla sobre cambio climático y las repercusiones que ésta tiene con el medio ambiente tanto a nivel nacional como mundial. En tanto, la conducción estuvo a cargo de Leo Meyer, periodista y emprendedor, locutor de la "Academia de Emprendedores" en Radio ADN, quien amenizó las diversas actividades de este encuentro abierto a toda la comunidad.

Además, Eliseo Salazar, ex piloto de la Fórmula 1, ofreció una gran experiencia: recorridos en e-karting sostenibles, cuya activación fue una sorpresa para los cientos de estudiantes que se sumaron a la feria.

## Mejillones

**Activa Fest Mejillones**

Más de 400 personas participaron en ActivaFest Mejillones 2024. El evento que tuvo lugar en la Plaza de la Cultura de Mejillones fue liderado por SQM Yodo Nutrición Vegetal, junto a la Corporación Municipal de Deporte y Recreación (CMDR) y la Ilustre Municipalidad de Mejillones.

Fue un evento marcado por el deporte, la recreación y el cuidado del medio ambiente, donde los y las participantes disfrutaron de una amplia gama de actividades para todas las edades.  Entre ellas se incluyeron psicomotricidad infantil, huerto en casa, ajedrez, tenis de mesa, munay, stand up paddle, jiu-jitsu, básquetbol, cheerleader, bicicletas, kayak y tenis playa.

Uno de los grandes atractivos de la jornada fue el emocionante circuito de Eliseo E-Karts que brindó a los asistentes una experiencia única. De esta forma y bajo la guía del expiloto de Fórmula 1, Eliseo Salazar, los asistentes pudieron disfrutar de este deporte.

Activa Fest destaca que el deporte es un motor de integración y desarrollo social para las personas y actúa como una herramienta para mejorar la calidad de vida, por lo que generamos este espacio para incentivar la práctica de diversas disciplinas y a su vez propiciar una instancia de reconocimiento a talentosos deportistas de Mejillones.

## Antofagasta

### Innovafest 2024

A fines de octubre del 2024, se realizó la Innovafest 2024, el festival de innovación, ciencia y tecnología más grande del norte de Chile, organizado por el Parque Científico Tecnológico y la Universidad Católica de Norte, del cual SQM Yodo Nutrición Vegetal fue el sponsor oficial. Con más de 2 mil asistentes, 60 stands de expositores y reconocidos speakers, el evento promovió la vinculación entre centros educativos, sectores público y privado, y la comunidad, enfocándose en industrias clave como minería, energía, litio, hidrógeno verde y economía circular.

## Región de Antofagasta

### Actividad Emprendedora en la Región de Antofagasta

SQM participó en una nueva versión del Global Entrepreneurship Monitor, desarrollado por el Centro de Emprendimiento y de la Pyme (CEMP) de la Universidad Católica del Norte, UCN. El objetivo fue potenciar el desarrollo del espíritu emprendedor en la UCN y en la Región de Antofagasta. Desde 1999, el GEM es uno de los estudios más rigurosos a nivel mundial para medir el emprendimiento y sus factores influyentes, como el ritmo económico, político, social y cultural.

Dentro de los datos entregados por el informe se destaca que:

- En 2023, la tasa de actividad emprendedora en etapas tempranas alcanza el 30,1%, superando el 26,4% de 2022. Este resultado se debe al aumento más que proporcional de la taza de emprendedores nacientes, de un 17, 8% a un 22,5% y una leve disminución de la tasa de nuevos empresarios, de un 8,5% a un 7,6%.
- La tasa de emprendedores con más de tres años y medio de actividad cayó más de dos puntos porcentuales, de un 8,1% a un 5,9%.
- La actividad emprendedora de las mujeres en etapas tempranas creció de un 26,3% en 2022 a un 30,1% en 2023 y la de las establecidas de un 5,6% a un 6,0%, en el mismo periodo. En el caso de los hombres, la tasa de actividad emprendedora también aumentó, de un 26,5% a un 30,1%, aunque cayó significativamente la tasa de empresarios establecidos de un 10,2% a un 5,9%.

### Fondo de Innovación y Valor Social

En el evento "Fomentando la Colaboración y el Intercambio de Conocimiento" organizado por Corporación Clúster Minero y SQM, se difundieron los resultados de los proyectos ganadores del Fondo de Innovación y Valor Social 2023. Además, se aprovechó de lanzar la convocatoria para la versión 2024.

Las líneas temáticas priorizadas en los proyectos ganadores fueron: desarrollo de empresas regionales, perfeccionamiento temprano de capital humano regional, salud, ordenamiento territorial y medioambiente.

**Los proyectos ganadores fueron:**

| Nombre del Proyecto | Autores |
|---|---|
| Antes de la innovación, la creatividad | Patricio Aguirre Zúñiga |
| Prevalencia del trastorno de espectro autista en la comuna de Antofagasta | Janetti Signorelli Sentis |
| Un aporte a los procesos de enseñanza orientados al aprendizaje socioemocional en niños de 4 a 6 años de edad | Juan Alberto Herrera Veas |
| Estudio epidemiológico de la presencia del norovirus humano en población infantil de Antofagasta | Margarita Lay – Universidad de Antofagasta |
| Perfil de la mortalidad de la comuna de Tocopilla decenio 2013-2022 | Javier Mena Araya |
| Akapacha masi | Rosa Catalán Correa |
| Identificación y valoración del paisaje costero entre las comunas de Antofagasta, Mejillones y Tocopilla | Carlos Aracena Escudero |
| Urban Lab Antofagasta: ordenamiento territorial para la productividad y el desarrollo social | Osvaldo Chávez Miranda |
| Propuesta de mejora de gestión administrativa y jurídica de los inmuebles fiscales en la región de Antofagasta | Juan Pablo González Cruz |
| Geofuturo Antofagasta: integrando el suelo fiscal para el desarrollo sostenible | Rafael Castro Meza |
| Modificación de procedimientos para adquisición de terrenos de BB.NN. para industria | Rafael Lancellotti López |

## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

**Programa ADN Sostenible**

Durante el 2024 esta iniciativa se focalizó en apoyar a pequeñas y medianas empresas de las comunas de Tocopilla, Mejillones y Sierra Gorda. El apoyo consistió en talleres y mentorías en temáticas tales como Modelos de Negocio, Contabilidad, Asesorías Financieras con el objetivo de aumentar su competitividad y productividad

**Emprendimiento y Desarrollo Social; Proyectos "Sumando"**

Como empresa, respaldamos y promovemos programas que capacitan a los residentes de las comunidades para que impulsen iniciativas comerciales según sus deseos y necesidades, esta serie de programas los hemos llamado SUMANDO, "Conectando Comunidades con Oportunidades". Estos proyectos surgen de mesas de trabajo establecidas con las comunidades, y aquellos relacionados con la agricultura que forman parte de nuestros programas agrícolas en los territorios. Además, trabajamos en el desarrollo de proveedores para fortalecer las economías locales, especialmente en áreas remotas con escasa oferta de bienes y servicios.

**El Puerto Cowork, impulsando el emprendimiento desde Tocopilla hacia las regiones de Antofagasta y Tarapacá**

Desde su creación en el año 2018, "El Puerto Cowork" ha sido apoyado por SQM Yodo Nutrición Vegetal. Una iniciativa ejecutada por la Fundación Factor de Cambio, que promueve el desarrollo de emprendedores y empresarios enfocados en economía circular y sostenible. Este espacio les brinda la oportunidad de perfeccionar sus habilidades, mejorar sus competencias y potenciar sus negocios, fortaleciendo así la economía y productividad desde Tocopilla (donde tiene sus dependencias), hacia las regiones de Antofagasta y Tarapacá.

Entre sus logros e hitos del año 2024, están:

- Atención de más de 350 personas, quienes accedieron a más de 1.000 sesiones de asesorías tanto para el desarrollo de sus proyectos de negocio, como para las postulaciones a fondos de financiamiento públicos y privados. Del total de personas atendidas, hubo 281 mujeres.
- Junto a los beneficiarios se formularon 80 proyectos que fueron postulados a diversas fuentes de financiamiento.
- Se apalancaron más de $57 millones de pesos en financiamiento para el desarrollo de los emprendedores.
- Participaron en distintos eventos dando a conocer nuestra experiencia de trabajo con El Puerto Cowork e incorporando la mirada de nuestros emprendedores, como: "Red Connect 2: Unificando el ecosistema emprendedor" de Fundación Mi Norte; "Gen I+E: Oportunidades para una Nueva Generación de Jóvenes Innovadores y Emprendedores" de la UCN; Charla de SENDA con la Ilustre Municipalidad de Tocopilla; Emprendimiento para jóvenes, junto a AIEP y Corfo; y Semana de la Innovación de Fundación Mi Norte.
- Participaron junto a 8 emprendedores de Antofagasta, Tocopilla, Calama, Iquique y Alto Hospicio en Exponor 2024. La instancia fue un punto de encuentro con diversas empresas, contactos y potenciales clientes relacionados con la minería. 9 empleos generados por los emprendedores.
- El Puerto Cowork organizó y estuvo presente con sus beneficiarios en 11 ferias de emprendimiento o Showrooms, tanto en Tocopilla como en María Elena. Estas iniciativas ofrecen a los emprendedores y emprendedoras la oportunidad de mostrar sus productos y servicios, facilitando la comercialización y el acercamiento a potenciales clientes.
- Realización del primer programa Embárcate comunal, con un premio final de $1.000.000 al mejor emprendimiento. Partió en Tocopilla, donde se inscribieron 53 personas y se realizaron 6 talleres. Luego de casi 3 meses, se realizó una pre-defensa de proyectos con 17 seleccionados(as) y luego se realizó una ceremonia con 5 finalistas que defendieron sus Pitch en la Plaza Carlos Condell de Tocopilla, donde resultó ganadora Sokai Paddles.
- Inauguración de la tienda de Nanobio en Iquique, emprendimiento que realiza productos de limpieza y de higiene ecomigables, quien fue uno de los ganadores de la 2° versión de Desafíos de Sostenibilidad y participante de ADN Sostenible.
- Las emprendedoras de Innova Recicla, una de las ganadoras de la 2° versión de Desafíos de Sostenibilidad y participantes de ADN Sostenible, fueron escogidas por Sercotec como una de las 20 empresas destacadas a nivel nacional por su gran proyección y potencial, reconocimiento que fue entregado en la inauguración de la Semana de las Mipymes y Cooperativas, y reconocidas por el Presidente de la República, Gabriel Boric.

## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

- Rocío Bertín de Nanobio fue escogida como una de las Empresarias Atómicas por la Comunidad de Mujeres Emprendedoras, MEM, junto a G100.
- Fernando Salinas, quien fue uno de los ganadores del programa Desafíos de Sostenibilidad y participante de ADN Sostenible fue distinguido como uno de los emprendedores nacionales por el BancoEstado, "Premio Emprende", Categoría Legado.
- Innova Recicla fue uno de los emprendimientos ganadores de AntofaEmprende, categoría Innovación.
- Tres emprendedores de El Puerto Cowork fueron distinguidos y participaron de distintas actividades para emprendedores del Banco de Chile. Rocío Bertín fue reconocida por Mujeres que Inspiran y además participó junto a María José Díaz de Palletland y Mattia Carenini de Mattter of Trust en el Encuentro para Emprendedores de Chile.
- Impulsamos junto a Fundación Factor de Cambio y SQM Yodo Nutrición Vegetal el espacio de los Ecosistemas del Norte, North Valley, en EtMday 2024. Se presentaron 25 actores y líderes del emprendimiento y la innovación, representando a distintos territorios del norte del país. Esta participación significó el acceso a distintas redes a nivel nacional e internacional, contribuyendo y potenciando el desarrollo de sus negocios.
- Realización en Activa Fest de Iquique, el prelanzamiento de la tercera versión de los Desafíos de Sostenibilidad, donde tuvimos a la Speaker Michelle Schnitzer, quien dio a conocer su plataforma para conectar a adultos mayores.
- Se puso en marcha la ejecución de una nueva versión de ADN Sostenible en colaboración con el Centro de Negocios de Antofagasta, dirigida a 12 empresarios de Tocopilla, Mejillones, Antofagasta, Baquedano, María Elena y Sierra Gorda, con asesorías en temáticas como exportación, comercio exterior, franquicias, digitalización de procesos de venta, entre otros.

**Activa Digital**

Activa Digital es el nombre del programa impulsado por SQM Yodo Nutrición Vegetal y ejecutado por Apanio y la Corporación Simón de Cirene, que entregó capacidades y herramientas tecnológicas a más de 25 emprendimientos de las regiones de Tarapacá y Antofagasta. Los emprendedores seleccionados se capacitaron y fueron acompañados a través de webinars, clases de base teórica y asesorías personalizadas para la construcción de sus e-commerce.

La iniciativa se enmarcó en el compromiso de la Compañía con el fortalecimiento del ecosistema emprendedor del norte de Chile. Se realizó un reconocimiento a sus egresados a través de un Networking de cierre, que contó con la exposición de Michelle Schnitzer, fundadora de BondUp, red social para personas mayores de 55 años, y 3 importantes activaciones: presentación de los e-commerce de cada uno de los beneficiarios, sesiones fotográficas para productos estrella y la grabación profesional de un pitch, insumos claves para futuras postulaciones o el fortalecimiento de sus redes sociales y portales digitales.

En la jornada de cierre, los asistentes también pudieron disfrutar de una feria digital, a través de activadigital.feriasdigitales.cl, portal que reúne todos los sitios de los emprendedores que culminaron el programa y donde el usuario puede visitar y elegir comprar estos productos.





## Santiago

### Desafío Conectagro

Desafío Conectagro es un concurso que busca a emprendedores que tengan tecnologías innovadoras que generen un impacto positivo en la productividad, competitividad y sustentabilidad de la industria agrícola, y en particular, en la producción de alimentos sustentables y saludables, que es el fruto de nuestra agricultura.

En noviembre de 2024, en el marco del ETM Day, la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) y SQM Yodo Nutrición Vegetal premiaron a la startup Miido como ganadora del Desafío Conectagro 2024. Miido recibió $10 millones de pesos chilenos, espacios de trabajo en la SNA por seis meses y asesoría técnica por su plataforma que gestiona procesos agrícolas mediante comandos de voz en WhatsApp.

El evento, realizado en el escenario North Valley, reunió a emprendedores y actores clave del ecosistema de innovación. Los otros finalistas fueron Lignonut, que utiliza cáscaras de avellano europeo en economía circular, y UFC Evolution Inicia, un dispositivo biológico que protege plantas contra patógenos.

El jurado destacó la calidad de los proyectos y su impacto en la agricultura chilena.

### Expo Chile Agrícola 2024

Fuimos uno de los auspiciadores la "Expo Chile Agrícola 2024", donde además estuvimos presente con un stand en la cual tuvimos la oportunidad de relacionarnos con agricultores y emprendedores de diferentes rincones del país, estableciendo un valioso intercambio de ideas y experiencias. Este tipo encuentro refleja el interés que tenemos como empresa por fomentar una agricultura colaborativa, donde la innovación y la sostenibilidad son el eje central.

Este espacio nos permitió dar a conocer las iniciativas agrícolas que tenemos en el desierto, demostrando cómo la ciencia y tecnología pueden transformar entornos extremos en tierras fértiles.

### Espacio Food & Services 2024

En el 2024 fuimos uno de los auspiciadores del evento y, además, estuvimos presente con un stand que nos permitió mostrar todo el trabajo que realizamos con los distintos grupos de interés en los diversos territorios donde estamos operando en el norte de Chile. Logramos traer al evento a agricultores y emprendedores locales, tal es el caso de Ruth Vilca, emprendedora de Huara, quien ofreció una cocina interactiva que celebró la riqueza gastronómica del norte de Chile. Esta actividad permitió resaltar a los agricultores y emprendedores locales, promoviendo un enfoque de valor social compartido.

# Mujer, Diversidad e Inclusión

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

La diversidad y la inclusión son aspectos relevantes para SQM Yodo Nutrición Vegetal, desde donde se promueven iniciativas que buscan ampliar las oportunidades de desarrollo para personas de distintas comunidades, mujeres y personas con discapacidad. A través de programas de formación y vinculación con liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica y universidades, la compañía busca acercar el mundo de la minería no metálica y sus posibilidades laborales a una mayor diversidad de personas. Como actor global y líder en este sector, SQM Yodo Nutrición Vegetal tiene el compromiso de abrir esta industria —una de las más relevantes para el desarrollo del país— a nuevos talentos, visiones y trayectorias, impulsando el conocimiento, la empleabilidad, diversidad e inclusión y el desarrollo local en los territorios donde opera.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Iquique

### Centro de Producción Hidropónica para el Centro de Cumplimiento Penitenciario, CCP, de Iquique

El 2023, SQM Yodo Nutrición Vegetal firmó un convenio con Gendarmería de Chile para construir un invernadero de producción hidropónica de 240 m² en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Iquique, que alberga a cerca de 250 mujeres. Esta iniciativa busca apoyar la reinserción social de las internas, quienes podrán adquirir habilidades en agricultura hidropónica y aumentar sus oportunidades de empleo una vez que estén en libertad.

El proyecto consideró la implementación de sistemas de cultivo hidropónico, estructuras para albergar los cultivos y un sistema de riego para distribuir nutrientes a las plantas. También incluye un sistema de abatimiento de sales y filtros para mejorar la calidad del agua, y proteger a las plantas de la radiación solar y las altas temperaturas. Las internas recibieron capacitación en el manejo de estos sistemas, lo que les permite participar activamente en las labores de cultivo. Además de contribuir a la reinserción de las internas, el invernadero provee alimentos frescos y saludables para el consumo interno del centro penitenciario, mejorando la calidad de vida de las internas.

El proyecto, inaugurado en el segundo semestre de 2023, requiere un monitoreo constante para asegurar el crecimiento óptimo de las plantas y formar a las internas en técnicas de cultivo hidropónico.

A fines del 2024, luego de adquirir su libertad condicional, una de las internas beneficiadas con esta iniciativa ingresó a trabajar formalmente al invernadero de La Tirana, formando parte del equipo de Fundación Factor de Cambio.

### Las Dragonas Celestes

En el césped del Tierra de Campeones Ramón Estay Saavedra, se lanzó junto al plantel femenino del CDI la camiseta oficial para la temporada 2024, donde SQM Yodo Nutrición Vegetal se sumó por segundo año como sponsor oficial, contribuyendo, además, a mejorar las instalaciones de preparación física que poseen las diversas categorías femeninas del club, en el complejo deportivo CRB de Alto Los Verdes en Iquique. Durante el 2024 estuvimos presente en la piel de dragón, acompañando, tanto al primer equipo como a las "dragonas celestes" en cada uno de sus desafíos.

### Feria Inclusiva Tarapacá

En 2024 se llevó a cabo la Segunda Feria Inclusiva de la Región de Tarapacá, la cual se realizó en Playa Brava, organizada por SENADIS Tarapacá, la Red Tarapacá Inclusiva y la Asociación de Industriales de Iquique y el Tamarugal (AII), con el auspicio de SQM Yodo Nutrición Vegetal. El evento reunió a familias, organizaciones sociales, autoridades, gremios y empresas, ofreciendo actividades recreativas, charlas sobre inclusión, talleres artísticos, exposiciones laborales y una feria de emprendimiento inclusivo.

La feria convocó a más de 1.200 personas y se destacaron iniciativas para promover la inclusión laboral, con más de 100 ofertas laborales.



## Pozo Almonte

**Programa de Apoyo para Cuidadoras/es de Personas en Situaciones de Discapacidad y Dependencia**

Con una población de 31.235 personas adultas en situación de discapacidad y 17.877 personas en situación de dependencia en la Región de Tarapacá (ENDIDE, 2022), resulta imprescindible generar instancias que valoren el trabajo de las personas cuidadoras. La mayoría de estas personas son familiares, en su mayoría mujeres, quienes además no reciben remuneración por su labor y enfrentan desafíos significativos que impactan su bienestar físico, mental y social.

Por lo mismo, en el 2024 se realizó el lanzamiento del programa "¡Cuidar a los que Cuidan!" en Pozo Almonte, Región de Tarapacá, dirigido a apoyar integralmente a cuidadores de personas con discapacidad y dependencia. Con una población significativa en esta situación, el programa busca fortalecer el autocuidado, el cuidado de otros y el desarrollo de emprendimientos, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado. El programa beneficia directamente a 60 personas de La Tirana y Pozo Almonte, cada hogar con dos representantes: un cuidador principal y un vínculo significativo.

La iniciativa, liderada por la Fundación Chilena para la Discapacidad y apoyada por SQM Yodo Nutrición Vegetal, incluye evaluaciones periódicas para medir su impacto y realizar ajustes. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de los cuidadores y las personas cuidadas, abordando una realidad crítica en el territorio.

## María Elena - Tocopilla

**Fundación Teautismo**

Entre octubre y diciembre 2024, en conjunto con la Fundación Teautismo, se llevaron a cabo una serie de actividades en María Elena y Tocopilla que tuvieron por objetivos fomentar y mejorar la calidad de vida de personas con capacidades distintas. Se desarrollaron talleres, donde niños y niñas de ambas comunas pudieron participar de terapias.

En ambas localidades, se llevó a cabo una jornada de capacitación para padres, apoderados, tutores y profesionales del área de la salud y educación denominada "De la Presencia a la Inclusión, Autismo y Más". Además, se realizaron atenciones con neurólogo y psiquiatra para realizar diagnósticos y realizar una reevaluación diagnóstica a niños, niñas y adolescentes derivados de estamentos educativos (jardines infantiles, escuelas, colegios, liceos) y centro de salud (CESFAM, hospitales).

## Antofagasta

**Programa de Atención Individual (PAI) Somos UP**

Durante el 2024 realizamos una donación a la Fundación Somos UP, que apoya la financiación del Proyecto "Potenciar y fortalecer el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes con Síndrome de Down y Neurodivergentes vinculando a sus familias". Para llevarlo a cabo, el proyecto considera la ejecución del PAI Somos UP, que permitirá alcanzar conocimientos significativos para la vida de los niños, niñas y jóvenes.

Nuestra donación fue comprometida para la compra de materiales escolares, colaciones, traslados, entre otros artículos y servicios necesarios para ejecutar el proyecto.








## Santiago

**Club Deportivo Universidad Católica – Rama Femenina**

Durante el 2022, SQM firmó un convenio de colaboración con la rama de Fútbol Femenino de Universidad Católica para impulsar el desarrollo del fútbol femenino y su conexión con las comunidades.

En 2024, como parte de este convenio, se celebró un partido amistoso entre el Club Deportivo Universidad Católica y Club Deportes Antofagasta Femenino, donde el club metropolitano ganó la Copa SQM al derrotar al equipo regional por la cuenta mínima. Además, se realizó una clínica deportiva para niños y niñas de Antofagasta, impartida por las jugadoras y el cuerpo técnico.

## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

**Lideresas del Desierto**

Lideresas del Desierto es una iniciativa impulsada por SQM Yodo Nutrición Vegetal, que reconoció a 42 mujeres de localidades del norte grande de Chile en 10 categorías como trayectoria, emprendimiento, sostenibilidad, deporte, patrimonio, entre otras. Esta iniciativa busca visibilizar el rol fundamental de las mujeres en el desarrollo sostenible de sus comunidades.

La premiación se llevó a cabo durante el Mes de la Mujer, realizándose ceremonias de premiación en Iquique y Antofagasta, donde las homenajeadas participaron en una alfombra roja y recibieron charlas motivadoras de Carmen Gloria Arroyo.

Además, la Compañía organizó conversatorios en sus instalaciones para analizar los avances y desafíos de la industria en términos de inclusión y equidad de género, reafirmando su compromiso con la diversidad mediante programas como mentorías, seminarios y prácticas.

# Educación, Capacitación y Preparación

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

SQM apoya la educación desde la primera infancia hasta la educación superior, enfocándose en cerrar las brechas de formación en las escuelas cercanas a sus operaciones. Estos programas complementan los conocimientos de los docentes, aportan recursos pedagógicos y establecen un puente entre las instituciones educativas y la empresa. Los trabajadores voluntarios de SQM Yodo Nutrición Vegetal participan en procesos formativos, especialmente en formación técnico-profesional, prácticas profesionales, charlas técnicas y visitas a faenas. Este apoyo responde a las necesidades regionales, capacitando a las personas en oficios y carreras que permitirán a los estudiantes convertirse en parte de la fuerza laboral de la región y de la empresa.



## Metas que apoyamos por ODS

**ODS 17**
- Meta 17.16
- Meta 17.17

**ODS 4**
- Meta 4.2
- Meta 4.3
- Meta 4.4
- Meta 4.5
- Meta 4.7
- Meta 4.a
- Meta 4.b
- Meta 4.c

**ODS 13**
- Meta 13.3

**ODS 8**
- Meta 8.3
- Meta 8.5
- Meta 8.6

**ODS 10**
- Meta 10.2

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Huara

**Becas para estudiantes Nivel Superior Bajo Soga**

En colaboración con Fundación Factor de Cambio y en el contexto de la Mesa de Trabajo con agrupaciones locales, SQM Yodo Nutrición Vegetal otorgó seis becas a Estudiantes Nivel Superior en la comunidad de Bajo Soga: Diego, Valentina, Millaray, Alexis, Lucy e Isabel. Este incentivo tiene como objetivo apoyar a las comunidades, brindándoles herramientas para su desarrollo y generando valor social compartido.

## María Elena

**Feria de Seguridad Vial**

En el 2024 se realizó la primera "Feria de Seguridad Vial" en María Elena, organizada por el área de Transporte Terrestre de SQM Yodo Nutrición Vegetal, con apoyo del Ministerio de Transporte, Conaset y otras entidades.

Participaron más de 100 estudiantes de la escuela Arturo Pérez Canto y el Liceo Técnico Profesional Científico Humanista de María Elena, con el objetivo de promover una cultura vial en niños y jóvenes.  La actividad incluyó talleres teóricos y prácticos sobre buenas prácticas de conducción, riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas, y el uso de simuladores.

Es importante destacar que las intervenciones de la actividad se llevaron a cabo gracias a la colaboración de Pacto por la Seguridad Vial y las empresas contratistas de nuestra empresa, tales como Gauss Control, Nazar, Seeing Machines y Automóvil Club de Chile, quienes exhibieron algunos de sus simuladores como los volcamientos y prácticas con cajas anti-embrague, entre otros.

## María Elena - Tocopilla

**Propedéutico**

El programa Propedéutico, realizado en colaboración con la Universidad Católica del Norte (UCN), se ha llevado a cabo durante más de cinco años y está dirigido a estudiantes de último año de los liceos de María Elena, Tocopilla y Antofagasta.

El programa busca preparar a los estudiantes de liceos con alto índice de vulnerabilidad que están entre el 20% de mejor rendimiento, mediante módulos de nivelación de lenguaje, matemática y desarrollo personal y parental. Los participantes se preparan los sábados desde mayo o junio, dependiendo de la programación institucional.

El programa Propedéutico UCN va más allá del ingreso a la educación superior, ya que continúa apoyando a los estudiantes durante su primer año de trayectoria académica en la UCN. En 2024, más de 120 estudiantes se licenciaron del programa, beneficiando a 20 estudiantes de Tocopilla, 20 de María Elena y 15 del Programa Mejor Niñez en Antofagasta. Esta iniciativa ha trabajado con éxito con colegios y programas locales, contribuyendo a la integración de los estudiantes a la educación superior y a su adaptación a esta nueva etapa.

**+120**
Estudiantes se licenciaron del programa

## Calama

**Colegio Don Bosco**

El proyecto de ampliación del Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Calama avanza a paso firme. Esta iniciativa, que contempla la construcción de un nuevo edificio que incluye ocho modernas salas de clases y un amplio patio techado, está destinado a recibir a los futuros estudiantes de enseñanza básica. La inversión total de 2,5 millones de dólares se ha hecho posible gracias a la colaboración de diversas empresas socias de la Asociación de Industriales de Antofagasta, entre ellas SQM. Las instalaciones se esperan que finalicen en 2025.

Cabe recordar que en 2023 SQM reafirmó su compromiso al firmar el Convenio Empresa-Colegio, para vincular la educación técnica profesional con el mundo productivo mediante actividades que complementan y fortalecen la formación brindada por el colegio.



## Región de Antofagasta

### AntofaEduca

En el 2024 se dio continuidad al programa AntofaEDUCA, el cual cuenta con el financiamiento del Gobierno Regional de Antofagasta y actividades complementarias financiadas por SQM Yodo Nutrición Vegetal. Fundación Entrepreneur lidera la ejecución del proyecto con la participación de líderes educacionales locales, universidades finlandesas y chilenas, el Centro para la Transformación Educativa de la PUC, el laboratorio Fab Lab Atacama y la Alianza Antofagasta.

El programa se centra en trabajar con líderes educativos y profesores a través de acciones de co-diseño, formación, innovaciones prácticas en aula y más, para crear una educación de calidad para los estudiantes de la Región de Antofagasta. En el 2024 se concretaron las siguientes actividades:

- Una delegación de 34 profesores y directores de 20 establecimientos públicos de la región de Antofagasta realizó una pasantía de dos semanas en Tampere, Finlandia. Durante su estancia, los docentes chilenos observaron el uso de tecnología avanzada en las escuelas finlandesas, la autonomía de los estudiantes y la optimización de espacios en las aulas. La experiencia fue enriquecedora y se espera aplicar lo aprendido en las escuelas de la región.
- Se realizó el seminario "Aprendizajes en Matemática, cómo lo mejoramos" el cual contó con la participación de los expertos finlandeses Henri Muurimaa y Marta López de Mäkinen. Se llevó a cabo en la Biblioteca Regional de Antofagasta y en el salón Auditorio de Inacap Calama, reuniendo a más de 190 profesores, directores y personeros ligados a la educación.
- Se abrieron 1.000 becas gratuitas para docentes de toda la región para optar al curso online asincrónico "Mentalidad Lúdica y Aprender Jugando". El objetivo del curso fue enseñar el potencial que tienen los juegos en los aprendizajes significativos de manera simple y entretenida.
- Se llevó a cabo el conversatorio "Aulas del Futuro" en el auditorio de "El Mercurio de Antofagasta". El evento se centró en la inclusión en el proceso de enseñanza y exploró mejoras e innovaciones en la educación regional.




## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

### Programa de Formación 2024

Durante este año el Programa de Formación y Aprendices buscó entregar conocimientos que permitan proyectar un mejor futuro para los participantes y sus familias y, posteriormente, su inclusión al mundo laboral.

Este año, recorrimos 11 localidades entre las regiones de Tarapacá y Antofagasta junto a organizaciones como Fundación Chile, Cefomin, Artikula HC y Dos Barbas, estableciendo un trabajo articulado junto a las Oficinas Municipales de Información Laboral, las seremías de Trabajo y Previsión Social y SENCE, beneficiando a más de 500 personas que fueron capacitadas, donde un 73% fueron mujeres.

### Programa Aprendo Contigo

El Programa "Aprendo Contigo" de Fundación Educacional Choshuenco, respaldado desde 2020, busca proporcionar herramientas y recursos educativos a padres y equipos pedagógicos para mantener la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de niños en etapa preescolar desde sus hogares.

Durante el 2024 se implementaron en diferentes establecimientos de las regiones de Tarapacá y Antofagasta espacios físicos denominado Centros de Familias, equipados con herramientas pedagógicas para ofrecer estrategias que fortalezcan las habilidades parentales y el desarrollo de los padres y apoderados.

## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

### Potenciando la Educación en el Norte de Chile

El programa "Potenciando la Educación en el Norte de Chile" es una iniciativa financiada por SQM Yodo Nutrición Vegetal y ejecutada por Lab4U y Fundación VOA. Beneficia a más de 6 mil estudiantes de prekínder a cuarto medio, y a más de 76 profesores y educadores de escuelas y liceos de siete localidades de las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

El objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de la enseñanza científica en establecimientos educativos ubicados en el norte del país para desarrollar y potenciar el talento y mejorar las expectativas laborales futuras de las y los jóvenes.

En 2024, se ejecutó la cuarta versión de NorTEduca con alumnos beneficiados en Pozo Almonte, Alto Hospicio, Tocopilla y Antofagasta. El cierre de este programa se realizó durante diciembre en el Liceo Alcalde Sergio Gonzalez Gutierrez de Pozo Almonte, hasta donde llegaron alumnos y autoridades locales para compartir sus experiencias 2024 con este programa que reafirma el compromiso con la promoción de una educación de calidad en el Norte de Chile.

### Programa ViLTI SeMANN

Un programa dependiente de la Universidad Católica del Norte y apoyado por SQM Yodo Nutrición Vegetal desde 2013, trabaja con niños y niñas en etapa de educación inicial en localidades de las regiones de Tarapacá y Antofagasta, como Tocopilla, María Elena, Quillagua, Colonia de Pintados, La Huayca y La Tirana.

El programa ha beneficiado a cerca de 2.500 estudiantes y 260 docentes, potenciando habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo mediante el uso de robótica y programación con una metodología lúdica.

Durante el 2024 se realizó la cuarta versión de las Olimpiadas ViLTI de Ciencia y Tecnología, en el Gimnasio Luis Brisquett Susarte de la UCN, congregando a estudiantes de toda la macrozona norte. Mediante proyectos innovadores y desafíos prácticos, 600 estudiantes de Antofagasta, María Elena, Tocopilla, Mejillones, Calama, La Tirana y La Huayca formaron parte de este espacio innovador de ciencia y tecnología.

### Vilti Móvil

En el 2024 continuamos la ruta del Vilti Móvil, gracias a un vehículo 100% eléctrico. Se llevó alegría, emoción, tecnología y aprendizaje a niños y niñas de las localidades de Antofagasta y Tarapacá, permitiéndoles disfrutar de experiencias de realidad virtual sobre "La tierra baila y se sacude" y "Ecosistema marino". Esta iniciativa es parte del Programa ViLTI SeMANN de la Universidad Católica del Norte, que en 2024 cumplió 11 años gracias al apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal, y que trabaja en el desarrollo de la ciencia y la robótica en el norte del país mediante un modelo pedagógico innovador para apoyar el sistema educativo.

## Santiago

### Beca SQM

En el 2024 realizamos una donación a la Fundación de Ingenieros UC (FIUC) para becar a 40 estudiantes de la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile, además de entregar una beca a un alumno meritorio de la misma Escuela por un monto de $2 millones de pesos.



# Voluntariado Corporativo “Dale una Mano a tu Comunidad”

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

El programa de voluntariado corporativo de SQM Yodo Nutrición Vegetal se ha desarrollado durante los últimos 6 años con el objetivo de vincular a los trabajadores con su entorno laboral y residencial, fomentando lazos y compromiso con las comunidades cercanas a las operaciones de la empresa. Este programa promueve el espíritu social y fortalece la dinámica de los equipos de trabajo. Además, involucra a las familias de los trabajadores que se suman voluntariamente a algunas de las actividades.

Los voluntarios apoyan proyectos sociales y educativos, especialmente en la educación técnica profesional en localidades cercanas a las operaciones y oficinas. Su contribución se basa en su formación académica o experiencia de vida a través de charlas técnicas y motivacionales. La Compañía establece alianzas con fundaciones y corporaciones como Fundación Guadalupe Acoge, Miradas Compartidas, entre otras, para llevar a cabo estos trabajos y satisfacer las necesidades de cada territorio.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Organizaciones con las que hemos realizado acciones de voluntariado | 22 | 69 | 17 | 25 | 23 | 7 |
| Voluntarios Participantes | 311 | 338 | 48 | 206 | 156 | 80 |
| Horas de Voluntariado | 7.297 | 304 | 60 | 789 | 938 | 600 |







## Metas que apoyamos por ODS

**ODS 9**

- Meta 9.1

**ODS 11**

- Meta 11.4
- Meta 11.6
- Meta 11.7

**ODS 17**

- Meta 17.16
- Meta 17.17

**ODS 14**

- Meta 14.1
- Meta 14.2

Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.





## Iquique

### María Ayuda Juntos por la Infancia

Desde hace 6 años, SQM Yodo Nutrición Vegetal y sus voluntarios han apoyado a la sede de María Ayuda, Fundación de Beneficencia en Iquique, como parte del programa Juntos por la Infancia, impulsado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). El programa implica que las empresas miembros apadrinen una institución, en este caso, la Compañía ha financiado obras de mejoramiento, ampliaciones y áreas verdes ornamentadas por el voluntariado corporativo.

En 2024 apoyamos iniciativas como Casa Alma Santa María de la Florida en Santiago, proyecto estratégico de desarrollo para la implementación de residencias de Fundación María Ayuda y el mejoramiento de instalaciones en Antofagasta. En diciembre de 2024 como ya es tradición, se llevó alegría a niñas de la residencia a través de un carro alegórico con trabajadores y sus familias, entregando regalos y dulces como parte de una tradición en Tarapacá, a esto se suma la realización de paseos a la playa y a la Ex Oficina Salitrera Santiago Humberstone.

## María Elena - Tocopilla

### Visitas de Liceos a Operaciones

En 2024, los alumnos de enseñanza media del Liceo Técnico Profesional Científico Humanista, y del Liceo Domingo Latrille de Tocopilla realizaron una visita a los laboratorios de SQM Yodo Nutrición Vegetal, en Coya Sur. En las instalaciones, a los alumnos de segundo y cuarto medio se les entregó información especializada de los procesos.

### Día Internacional de la Química

SQM Yodo Nutrición Vegetal participó en el "Día Internacional de la Química" como parte de la iniciativa liderada por ASIQUIM, realizando por segunda vez el "Día de Puertas Abiertas de la Industria Química".

En esta actividad, la Compañía abrió sus puertas para mostrar cómo la química está presente en la vida diaria de los chilenos, en la localidad de Tocopilla y María Elena, para que los estudiantes de liceos, universidades, juntas de vecinos y autoridades participaran en la iniciativa, donde se mostraron procesos, materias primas, productos finales, destinos y sistemas de trabajo. Los asistentes también conocieron cómo estas empresas interactúan con comunidades, instituciones regionales, nacionales e internacionales, y contribuyen al desarrollo social y económico comunitario.

### Limpieza de Playas

En el Día Mundial de la Limpieza de Playas y Costas, nuestro voluntariado corporativo participó en Mejillones y Tocopilla en operativos de limpieza realizados en las playas de ambas localidades. Las iniciativas estuvieron lideradas por la Armada de Chile en conjunto con las municipalidades de ambos balnearios. Se buscó generar conciencia medioambiental en los niños y niñas de las comunas.

## Región de Tarapacá - Región de Antofagasta

### Navidad con las Comunidades

Durante diciembre del 2024 estuvimos presente en Pisagua, Bajo Soga, Huara, la Tirana, La Huayca, Pintados, Victoria, Caramucho y Chanavayita, llevando alegría, música y diversión a cientos de familias junto al viejito pascuero y sus amigos. En esta instancia, los asistentes disfrutaron de juegos inflables, juegos infantiles a cargo de monitores, entrega de regalos, bailes, entre otros, dándole el sentido al compartir en familia y con la comunidad. Además, junto a la Corporación de Desarrollo de Tarapacá entregamos miles de bolsas navideñas, que fueron distribuidas en distintas agrupaciones sociales de la capital regional.

También estuvimos presente con una gran fiesta navideña vivida en el Invernadero Terapéutico de María Elena, compartiendo junto a los adultos mayores de dicha localidad y ayudados por la Fundación Mr. Barber. En esta oportunidad, se compartió con los beneficiarios y se pudo llevar a cabo un cierre del año de las actividades realizadas en la comuna. Por otra parte, la Compañía organizó la entrega de una bolsita de dulce navideña a más de 2 mil niños y niñas pertenecientes a la Junta de Vecinos 21 de Mayo de Tocopilla.

## Región de Valparaíso - Región del Bio Bío

### Fundación Desafío Levantemos Chile

Durante el 2024, a través de la Fundación Desafío Levantemos Chile, realizamos importantes apoyos económicos para los afectados de los incendios e inundaciones ocurridos en febrero y junio en las regiones de Valparaíso y del Bío Bío, respectivamente. En el caso de la Región de Valparaíso, uno de los principales objetivos fue la reactivación de la región junto con la entrega de kit básicos, ayuda en la remoción de escombros y apoyo en el inicio de la construcción. En el caso de la Región del Bío Bío, el apoyo fue directamente para la compra de maquinarias de carnicería, máquinas de coser, computadores, herramientas, gift card, entre otros.

### Levántate Quilpué

En abril del 2024 se realizó la cruzada solidaria "Levántate Quilpué", junto con la "Fundación Factor de Cambio" y SQM Yodo Nutrición Vegetal, donde se entregaron materiales de construcción a 12 familias de Quilpué que perdieron sus hogares en el mega incendio de febrero de ese mismo año.  La ayuda, que incluye madera, aislantes, planchas de zinc y otros insumos, fue recibida con emoción por las familias afectadas.  El aporte asciende a cerca de $25 millones de pesos en materiales de construcción. La entrega se realizó en el Autódromo de la Villa Olímpica, y el vicario de Valparaíso, bendijo a las familias y los materiales.



# Salud, Deporte, Bienestar y Tiempo Libre

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

En los últimos años, la salud ha sido un tema de creciente importancia tanto para las comunidades donde SQM está presente como para la empresa misma. La Compañía ha continuado su apoyo al deporte en las comunidades cercanas a sus operaciones, respondiendo a solicitudes de instituciones y asociaciones para financiar eventos deportivos que promuevan la actividad física y los valores asociados al deporte, como el trabajo en equipo y el respeto. El deporte no sólo contribuye a la salud física de las personas, sino que también juega un papel fundamental en su desarrollo integral, especialmente en los jóvenes. Las actividades deportivas fomentan habilidades importantes como la perseverancia, el trabajo en equipo y el respeto, y proporcionan oportunidades de recreación para las comunidades en su tiempo libre.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Huara

### Farmacia Fracción

En julio de 2024, se inauguró la primera sucursal de Farmacia Fracción en Huara, beneficiando a más de 27 mil personas de la comuna y la Provincia del Tamarugal. La ceremonia contó con la participación de cerca de 200 personas, incluyendo autoridades y representantes de SQM Yodo Nutrición Vegetal, Farmacia Fracción y la Fundación para la Superación de la Pobreza (FSP). Esta iniciativa busca mejorar el acceso a medicamentos en comunidades remotas mediante precios justos y alianzas con prestadores de salud.

La farmacia tiene un enfoque social para mejorar el acceso a medicamentos en comunidades remotas. Desde Fracción, plantean que el objetivo es llegar a más de 40 comunas en Chile que no tienen farmacia.

## Huara - Iquique - Pozo Almonte

### Proyecto Ruta Sonrisas

El proyecto "Ruta Sonrisas" se inició en 2021 para abordar la falta de acceso a la salud bucal de niños y niñas, brindando tratamientos necesarios para mantener una boca sana y sin dolor. Además, ofrece a los participantes y sus familias educación para fomentar hábitos de cuidado bucal en casa.

En 2024, se benefició a más de 700 menores y sus familias, en 8 colegios de 3 comunas diferentes: Pozo Almonte, Iquique y Huara. Esta iniciativa abarca niveles desde pre-kínder hasta octavo básico y tiene como objetivo principal brindar educación, medidas de prevención y tratamiento para enfermedades bucales a los estudiantes, así como a sus apoderados y educadores.

## Pisagua - Bajo Soga - Huara - Pozo Almonte / La Tirana - La Huayca - Iquique - Chanavayita

### Clínica Móvil en el Tamarugal

Según la International Agency for Research on Cancer (IARC), por cada 100 mil mujeres chilenas se presentan 55 casos de cáncer de mama, lo que resalta la importancia de la detección temprana para reducir las muertes causadas por esta enfermedad. Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las mujeres en la provincia del Tamarugal, SQM Yodo Nutrición Vegetal, en colaboración con los municipios de Huara, Pozo Almonte e Iquique, y a través de un convenio con la Fundación Arturo López Pérez (FALP), lideró operativos preventivos de mamografías en localidades como Pisagua, Bajo Soga, Huara, Pozo Almonte, La Tirana y La Huayca, Pintados, Iquique y Chanavayita.

Durante febrero y marzo del 2024, profesionales de FALP también impartieron charlas sobre prevención y detección temprana de nódulos o quistes mamarios, promoviendo el autoexamen como una medida para disminuir las alarmantes cifras de cáncer de mama en el país. Se atendieron más de 600 mujeres durante este operativo móvil.

Durante octubre del 2024, compartimos junto a Palpa, organización que educa sobre el cáncer de mama y la realización del autoexamen. Realizamos una serie de jornadas para la concientización junto a mujeres de Pozo Almonte y La Tirana. La charla, realizada en el Centro de Artes Escénicas de la comuna, fue un espacio valioso para aprender sobre la importancia de la detección temprana. Además, las asistentes recibieron un kit educativo que les recordará la importancia de realizarse el autoexamen regularmente y de difundir este mensaje entre sus seres queridos.

## Tocopilla

### Apoyo al Club Deportes Tocopilla

En 2024 SQM Yodo Nutrición Vegetal continuó apoyando al Club Deportes Tocopilla a través de la ley de donaciones del deporte, respaldando sus escuelas de fútbol, que este año consideró a niños y niñas de 8 a 14 años, con un total de 80 participantes. De este total, 20 son niñas. El club realiza un trabajo comunal e intercomunal con seguimiento constante y ofrece inscripciones gratuitas en sus escuelas de fútbol para infantes, lideradas por un equipo técnico multidisciplinario que vela por la formación integral de los niños. Las escuelas funcionaron tres veces por semana, sumando un total de cuatro horas semanales durante ocho meses.

### Apoyo al Club Deportivo Tortuga de Tocopilla

En 2024 realizamos una donación al Club Deportivo Tortuga de Tocopilla, mediante la ley de donaciones del deporte para respaldar la participación del equipo en la Copa de Campeones 2024. El club promueve el deporte, especialmente el fútbol, en la comunidad local, siendo uno de los clubes más conocidos a nivel regional.

## Tocopilla

### Minimundial en Tocopilla

Durante el verano del 2024 se llevó a cabo con gran éxito la versión N°60 del torneo de fútbol tocopillano "Minimundial", organizado por la Liga Deportiva Vecinal y auspiciado por la Municipalidad de Tocopilla y SQM Yodo Nutrición Vegetal. Participaron 16 equipos en categorías adulto e infantil, beneficiando a 640 personas (320 adultos y 320 niños). El torneo se realizó en el Estadio Municipal "Ascanio Cortes" y contó con la colaboración de las directivas. En esta versión se estima que asistieron 45.000 personas, donde resultaron campeones en la categoría Sub-10 "Inglaterra", y en categoría adulto "El Salvador".

640
Beneficiados

## María Elena

### Invernadero Terapéutico

En 2024, el Invernadero Terapéutico, liderado por la Fundación Mr. Barber, continúa promoviendo el desarrollo de las comunidades y el bienestar de los adultos mayores. Este proyecto permite a los participantes adquirir nuevas habilidades, así como herramientas técnicas y prácticas en siembra y cultivo de alimentos. Además, se organizaron visitas de establecimientos educacionales, jardines infantiles, organizaciones sociales y el consultorio de María Elena, quienes recorrieron el invernadero, que es mantenido y atendido, por los propios adultos mayores que participan en el proyecto.

Este año, se sumó un nuevo proyecto; el reciclaje efectivo de residuos orgánicos provenientes de la feria itinerante de María Elena, que lleva 50 años en el pueblo. Esta iniciativa, pionera en Chile, trata la gestión de residuos a través del compostaje en el Invernadero Terapéutico. Esta circularidad fue conocida y reconocida por el Seremi de Medio Ambiente, destacando el compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

### María Elena Veranea

Más de 100 niños y jóvenes participaron en el programa "María Elena Veranea 2024", una iniciativa gratuita impulsada por María Elena Sostenible (MES) con el apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal y la Municipalidad de María Elena. El programa, dirigido a niños y adolescentes de 4 a 18 años, incluyó talleres recreativos de natación, gastronomía y fútbol, entre otros, con el objetivo de promover el deporte y la recreación. Los talleres, que se desarrollaron durante un mes, también abordaron temas como alimentación saludable e higiene personal. El cierre del programa se realizó en la Piscina Municipal con una jornada recreativa y de premiación.

## Antofagasta

### Antofagasta Bodyboard Festival

En 2024, se realizó la versión 12 del Antofagasta Bodyboard Festival 2024, realizado en la Playa Llacolén, donde participaron más de 200 deportistas. Este gran evento deportivo nació hace 12 años como una herramienta para apoyar a niños, niñas y jóvenes vulnerables de la Región de Antofagasta, entregándoles una oportunidad de crecimiento. Asimismo, con el avanzar de sus versiones, la iniciativa ha ido considerando diversas actividades en favor de la región, como una feria de emprendimiento, talleres sobre medio ambiente, limpiezas del borde costero, entre otras, buscando así ser un evento de contribución no solo deportiva, sino también social.



# Conservación del Patrimonio Cultural e Histórico

CONTENIDOS 2-25/ 3-3/ 413-1

Hemos trabajado durante años con las Corporaciones Museos del Salitre de Humberstone y Santa Laura, Corporación Museo del Salitre Chacabuco, Corporación Museo del Salitre Pedro de Valdivia y Fundación Ruinas de Huanchaca, brindándoles apoyo económico y experiencia, además de ser parte activa de sus directorios. Como herederos de la industria del salitre, hemos participado en iniciativas para preservar la historia salitrera en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, aportando recursos para el funcionamiento de los museos y sitios históricos como la Salitrera Santiago Humberstone y Santa Laura, Fundación María Elena y Fundación Ruinas de Huanchaca. Además, apoyamos proyectos complementarios para mantener estos sitios y museos vigentes. Nuestro compromiso también se extiende a los sectores cercanos a nuestras operaciones, donde se llevan a cabo registros de vestigios prehispánicos e históricos por arqueólogos, implementando medidas preventivas y de mitigación para protegerlos. Cabe agregar que, durante las faenas pre-constructivas del proyecto Orcoma, en la comuna de Huara, se iniciaron tareas patrimoniales según la normativa del Consejo de Monumentos Nacionales.




Nota: Para ver el nombre de la meta que tiene cada ODS revisar los Anexos de este Reporte.

## Iquique

### Festival Internacional de Cine Iquique

El Festival Internacional de Cine de Iquique busca abrir un espacio de exhibición cinematográfica, de formación y de intercambio cultural en el extremo norte de Chile. Ha realizado un importante trabajo con la comunidad regional, difundiendo cine nacional e internacional y democratizando el acceso en una ciudad usualmente excluida de los circuitos de distribución. El foco de programación ha tenido un especial énfasis en realizadores emergentes, otorgando un espacio para sus primeras o segundas películas.

La 15ª edición del FICIQQ tuvo lugar del 2 al 6 de diciembre del 2024. Este evento, ya consolidado como un referente cultural en el norte de Chile, celebró su aniversario con proyecciones, actividades formativas y encuentros únicos en diversos puntos de la ciudad y totalmente gratuitas.

Cabe mencionar que, el Festival Internacional de Cine de Iquique, en su edición n°15, fue financiado por el Fondo de Fomento Audiovisual 2024 del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y auspiciado por SQM Yodo Nutrición Vegetal.

## Pozo Almonte

### Celebración de Fiestas Patrias en Humberstone

Un récord de más de 4.000 personas, incluyendo familias completas, turistas y visitantes, llegó a la Salitrera Humberstone para participar en las Fiestas Patrias Pampinas 2024. Los asistentes disfrutaron de una variedad de juegos criollos tradicionales de las Oficinas Salitreras, como el Trompo, Emboque, Carrera de Cuchara y Papa, y volantines. Además, se llevaron a cabo juegos de rayuela, lota y variadas actividades artísticas. Esta jornada ya es considerada parte del programa dieciochero en Tarapacá. La Corporación Museo del Salitre organizó el evento con el apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal a través de la Ley de Donaciones Culturales.

## Quillagua

### Programa Productivo Oficios de Quillagua

El programa busca revitalizar los oficios patrimoniales de Quillagua al promover habilidades y espacios para la transmisión de conocimientos y comercialización, con el respaldo de la Fundación ONA y SQM Yodo Nutrición Vegetal.

En 2024, se realizaron talleres técnicos y teóricos en trabajo en madera y textil, aplicando nuevas técnicas de rescate patrimonial. Además, las artesanas y artesanos de Quillagua realizaron una visita a Exponor 2024, en la ciudad de Antofagasta.

## María Elena

### Fundación María Elena

SQM Yodo Nutrición Vegetal continuó apoyando a la Fundación María Elena, cuya misión es fomentar el desarrollo social y patrimonial de la comuna pampina. El enfoque está en mejorar la habitabilidad de las viviendas, restaurar edificios patrimoniales y mejorar espacios públicos, como plazas y centros deportivos, según lo defina la comunidad. Los ingresos generados por la fundación se reinvierten en la comunidad, permitiendo financiar proyectos alineados con los ejes de acción establecidos.

### Oficina Salitrera Pedro de Valdivia

En 2024, se celebró el aniversario de la oficina salitrera Pedro de Valdivia, un evento que reunió a ex Pedrinos y Pedrinas de todo el país en la Región de Antofagasta. Los asistentes disfrutaron de la magia de esta ex Oficina Salitrera, conocida por su importancia durante la época de esplendor del salitre. Los participantes revivieron tradiciones y el estilo de vida característico de las salitreras a través de acciones como limpieza, pintura de fachadas y orden en diversos sectores. El evento fue parte de un Plan de Manejo co-creado entre SQM Yodo Nutrición Vegetal, el Municipio de María Elena y organizaciones relacionadas con Pedro de Valdivia. Este plan tiene como objetivo resguardar los sitios patrimoniales y organizar adecuadamente, los espacios de servicios durante la celebración.

## María Elena

### Bailes Religiosos

SQM Yodo Nutrición Vetegal, en colaboración con la Corporación Museo del Salitre, brindó un importante apoyo económico para el rescate y puesta en valor de la religiosidad popular pampina, en apoyo a los bailes religiosos de María Elena, la última salitrera viviente. El objetivo de esta iniciativa fue promover actividades que realzan los elementos identitarios de la pampa salitrera, particularmente su manifestación intrínseca como la religiosidad popular. El apoyo se extendió a un total de 24 bailes religiosos de las asociaciones de María Elena y Pedro de Valdivia. Consistió en el traslado de los bailes, construcción de un cierre perimetral en el poblado de La Tirana, y entrega de materiales de construcción para templo.

### Tertulia Pampina

La Tertulia Pampina celebró el legado de la oficina salitrera José Francisco Vergara con historias, fotografías y un nuevo libro y contó con más de 80 invitados. Se presentó una exhibición fotográfica sobre la vida social, deportiva y cultural de la salitrera, además, ex habitantes compartieron vivencias de su infancia y juventud en la oficina salitrera en un conversatorio, donde se generó un emotivo diálogo entre los asistentes, enriqueciendo la conversación con diversas historias.

En el conversatorio, se lanzó "Historias Desconocidas de la Pampa Nueva" del profesor Mauricio Camus, respaldado por SQM Yodo Nutrición Vegetal. El libro narra relatos históricos y de ficción sobre la región, fortaleciendo la identidad colectiva.

## Sierra Gorda

### Ex Oficina Salitrera Chacabuco en 3D

Construida en 1922 e inaugurada en 1924, fue la oficina más grande del "Cantón Central", la cual cerró en 1940 debido a la crisis económica. En 2024 cumplió un siglo desde que iniciara su producción de salitre. Chacabuco fue declarado Monumento Histórico Nacional en 1971 y Sitio de la Memoria en 2018.

El proyecto "Tour Virtual 3D, Recuperando la Memoria" permitirá a cualquier usuario con acceso a internet recorrer digitalmente la ex oficina Chacabuco, destacando su historia y patrimonio. La iniciativa busca preservar la memoria histórica y facilitar el acceso a la comunidad.

La iniciativa cuenta con el financiamiento del Gobierno Regional de Antofagasta, con recursos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), 8% línea cultura, y con el apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal. La primera etapa incluye el interior de una vivienda obrera y aspectos relevantes de la vida diaria de las familias pampinas.

## Antofagasta

### Publicación del libro: "El Hombre que más sabía de caliche en el mundo"

En el anfiteatro de las Ruinas de Huanchaca en Antofagasta y con la participación de 250 personas, SQM Yodo Nutrición Vegetal presentó el libro "El Hombre que más sabía de caliche en el mundo", una biografía de Edgar Stanley Freed, la cual rescata la memoria de un gran talento que destacó por sus extensas investigaciones como la creación de pozas de evaporación solar para extraer de manera económica, simplemente a través de la energía del sol, un caudal de riquezas contenidas en el caliche; innovación que surge desde el inicio de la década del 40 y que sigue vigente en la minería actual.

Este libro fue realizado en colaboración con la Editorial Memoria Creativa, cuyos autores son trabajadores de la Compañía, quienes investigaron la vida de este científico norteamericano en la pampa salitrera desde su llegada hasta su fallecimiento, poniendo en valor su contribución y legado en la industria minera.

### Concierto de Navidad

El "Concierto de Navidad en las Ruinas de Huanchaca" es un evento cultural gratuito organizado por la Universidad Católica del Norte (UCN) y la Corporación Cultural de Antofagasta, que contó con el apoyo de SQM Yodo Nutrición Vegetal y otras empresas de la Región.  En su XXXI versión, realizada en diciembre de 2024, participaron 200 artistas, incluyendo a la cantante y actriz nacional Amaya Forch, el Coro Polifónico UCN, el Coro LEA y la Orquesta Sinfónica de Antofagasta.  El espectáculo reunió a miles de asistentes y destacó por su calidad musical y su mensaje navideño.

## Pozo Almonte - Tocopilla - María Elena

**Día del Patrimonio**

SQM Yodo Nutrición Vegetal tiene más de 50 años de historia en el norte de Chile y ha contribuido significativamente a la valorización de las culturas ancestrales y el patrimonio salitrero de la región. Cada año, participa en la celebración nacional del Día de los Patrimonios, liderada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, a través de diversas actividades de rescate patrimonial.

En el 2024, entre otras actividades, se realizó un recorrido virtual en vivo por la oficina Pedro de Valdivia, donde a través de relatos de la época se puso en valor las tradiciones y las riquezas patrimoniales de este histórico sitio. Hubo taller virtual de gastronomía pampina, que buscó difundir entre la comunidad las diversas preparaciones que disfrutaban las familias salitreras del norte de Chile. Se mostró otro recorrido virtual por Maria Elena, Baluarte Patrimonial del Esplendor Pampino, instancia que sirvió para conocer historias de la pampa y la vida en esta reconocida localidad de la Región de Antofagasta.

## Tocopilla - María Elena - Quillagua

**Festival de Fútbol Cine en la Provincia de Tocopilla**

En el 2024 se realizó la tercera versión del Festival Fútbol Cine 2024, organizado por la Corporación Cultural de la Cámara Chilena de la Construcción, auspiciado por SQM Yodo Nutrición Vegetal y acogido a la Ley de Donaciones Culturales. El evento busca fomentar la cultura y el deporte en niños y niñas, y se llevó a cabo entre el 24 al 28 de abril del 2024 en la región de Antofagasta.

La programación incluyó películas como "Gol Gana" de Taika Waititi y "Metegol" de Juan José Campanella, además de conversatorios con figuras como Verónica Bianchi y Nicolás Peric. También se realizó una colaboración con el Festival Internacional de Cine de Iquique para llevar cine relacionado con el fútbol a más comunidades.

Al igual que en las versiones anteriores, en 2024 se llevó a cabo el III Concurso de Cortometrajes del festival de Fútbol Cine de Tocopilla. La premiación se realizó en el Museo de la Moda en Santiago, donde se exhibieron los cortos ganadores, obteniendo el primer lugar "Jopia", del Colegio Sagrada Familia de Tocopilla en la categoría Norte. Los otros galardonados fueron "Balón de Oro" en la categoría Cortometraje Formato Redes Sociales; "De Pobreza a Fortuna", de la escuela Juan José Tortel de Valle Alegre en la categoría Premio Estudiante escolar; y "Guerreras", de la Universidad Andrés Bello y "Córners que claman libertad", de la Universidad del Desarrollo en la categoría Estudiante universitario.





# Asociaciones, Corporaciones e Instituciones con las cuales nos Relacionamos



09

# Asociaciones de las que SQM es Miembro

CONTENIDO 2-28

| Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Nacionales | Asociado/ Miembro | Miembro del Directorio |
|---|---|---|
| Acción Empresas | ✓ | ○ |
| Asociación Chilena de Desalación y Reúso (ACADES) | ✓ | ○ |
| Asociación Chilena de Hidrógeno (H2 Chile) | ✓ | ○ |
| Asociación de Concentración Solar de Potencia | ✓ | ✓ |
| Asociación de Clientes Eléctricos No Regulados de Chile (ACENOR) | ✓ | ○ |
| Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA) | ✓ | ✓ |
| Asociación de Industriales de Iquique (AII) | ✓ | ✓ |
| Asociación de Industriales de Mejillones | ✓ | ○ |
| Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile (ASIQUIM) | ✓ | ○ |
| Cámara Chilena Australiana de Comercio (AUSCHAM) | ✓ | ○ |
| Cámara Chileno Belgo Luxemburguesa de Comercio A.G. | ✓ | ○ |
| Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (AMCHAM) | ✓ | ○ |
| Cámara de Comercio de Santiago | ✓ | ○ |
| Cámara Chileno China de Comercio, Industria y Turismo A.G. | ✓ | ○ |
| Cámara de Integración Chileno Mexicana (CICMEX) | ✓ | ○ |
| Consejo Chileno para las Relaciones Internacionales | ✓ | ○ |
| Consejo Minero | ✓ | ✓ |
| Consejo Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN) Antofagasta | ✓ | ✓ |

| Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Nacionales | Asociado/ Miembro | Miembro del Directorio |
|---|---|---|
| Consejo Regional de Seguridad Minera (CORESEMIN) Tarapacá | ✓ | ○ |
| Consejo Nacional de Seguridad Minera | ✓ | ○ |
| Corporación Clúster Minero Antofagasta | ✓ | ○ |
| Corporación Chilena de Normalización Eléctrica (CORNELEC) | ✓ | ○ |
| Instituto de Ingenieros de Chile | ✓ | ○ |
| Pacto Global Chile | ✓ | ○ |
| ProRep | ✓ | ○ |
| Sociedad Chilena de Producción Animal A.G. (SOCHIPA) | ✓ | ○ |
| Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) | ✓ | ○ |
| Sociedad de Fomento Fabril – Hub (SOFOFA HUB) | ✓ | ✓ |
| Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) | ✓ | ○ |

| Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Internacionales | Asociado/ Miembro | Miembro del Directorio |
|---|---|---|
| Asociación Comercial Española de Fertilizantes (ACEFER) | ✓ | ✓ |
| Asociación Nacional de Comercializadores y Productores de Fertilizantes (Anacofer) | ✓ | ○ |
| Asociación Española para la Valorización de Envases (AEVAE) | ✓ | ○ |
| Asociación Internacional de Fertilizantes (IFA) | ✓ | ○ |
| The Fertilizer Institute (TFI) | ✓ | ○ |
| Belfertil | ✓ | ○ |
| World Iodine Association (WIA) | ✓ | ✓ |
| Foro de Cooperación Regulatoria de Latinoamérica (LARCF) | ✓ | ○ |
| Fundación GESSIM S.A.S | ✓ | ○ |
| Cámara de Comercio de Guayaquil | ✓ | ○ |
| Acuacultura | ✓ | ○ |
| American Horticulture Industry Association | ✓ | ○ |
| Metal Treating Institute | ✓ | ○ |
| California Association of Pest Control Advisers | ✓ | ○ |
| California Fertilizer Foundation | ✓ | ○ |
| Belgian Electrotechnical Committee npo (BEC) | ✓ | ○ |
| Cooperation Centre for Scientific Research Relative to Tobacco (CORESTA) | ✓ | ○ |
| Far West Agribusiness Association (FWAA) | ✓ | ○ |
| Florida Fertilizer and Agrichemical Association | ✓ | ○ |

| Asociaciones, Organizaciones e Instituciones Internacionales | Asociado/ Miembro | Miembro del Directorio |
|---|---|---|
| Georgia Fruit & Veg Growers Association | ✓ | ○ |
| Georgia Plant Food Education Society, Inc. | ✓ | ○ |
| Western Plant Health Association | ✓ | ○ |
| Georgia Citrus Association | ✓ | ○ |
| Protermosolar | ✓ | ○ |

**Asociado/ Miembro:**

Organizaciones e Instituciones a las que la empresa ha adherido y es miembro activo. Puede incluir pago por membresía o cuota anual.

**Miembro del Directorio:**

Organizaciones e Instituciones con las cuales la empresa, además de pertenecer, ocupa cargo en la instancia directiva superior.

# Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos Relacionamos

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| 16° Compañía Gilberto Molina de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Agrupación Artesanal Cultural Social Estrella de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación Agrícola, Social, Artesanal, Gastronómica y Cultural de la Comuna de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación Social y Cultural 2 de Noviembre | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación de Discapacidad Ay, Ay, Ay | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación de Mujeres Jóvenes, Madres y Adultas de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación de Mujeres Emprendedoras de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación de Muestra Cultural, Gastronómica y Social de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación Juvenil Los Chañares de Quillagua | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Agrupación Hermosa Mujer de La Tirana | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Agrupación Indígena Huara Marka | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Agrupación Renacer Esperanza, Pozo Almonte | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Agrupación Saberes y Sabores de Quillagua | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Agua Potable Rural Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| AIEP | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| APR Quillagua | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN) | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Asociación Indígena Aymara Campesina Juventud del Desierto | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Asociación Indígena Campesina Pampa del Tamarugal | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Asociación Indígena Multicultural Tierra de Jehová | ○ | ✓ | ○ | ✓ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Asociación Indígena Aymara Taypi Pampa de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Asociación Indígena Aymara Pukara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Asociación Indígena Zapiga Suma Ampara de Bajo Soga | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Baile Religioso San Pedro de Caramucho | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Baile Religioso de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Cámara de Comercio de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| CEDUC UCN | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro de Apoderados Escuela de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro de Apoderados de Jardín Infantil Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro Cultural Cáñamo | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro de Estudios Públicos | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Centro de Hijos de la Oficina Salitrera Pedro de Valdivia | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro de Madres de Caramucho | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro de Madres y Mujeres de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro Social Hijos de la Salitrera Pedro de Valdivia | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro Social y Cultural Agrupación de Mujeres Proyección Puzzle, Pozo Almonte | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Centro Social, Cultural y Folklórico Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Adulto Mayor Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Adulto Mayor de Caramucho | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Adulto Mayor de Cáñamo | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Cáñamo | ✓ | ○ | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Club Adulto Mayor Pampa del Tamarugal | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo Chileno, Boliviano y Peruano | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportes Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo La Tortuga | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo Maranata Cristo Viene | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo Masculino Pisagua | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo Sporting Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo Social y Cultural Gigante del Desierto | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo, Social y Cultural Trabajadores de Vialidad | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo, Social y Cultural de Bajo Soga | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo Unión Planta, María Elena | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo Villa Prat | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Caramucho | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Cáñamo | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Gigante de Tarapacá | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Los Loquillos del Ayer de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor La Nueva Ola de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club Deportivo, Social y Cultural de Bajo Soga | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Club Deportivo Unión Planta, María Elena | ○ | ✓ | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Club Deportivo Villa Prat | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Caramucho | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club Deportivo de Cáñamo | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Gigante de Tarapacá | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Los Loquillos del Ayer de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor La Nueva Ola de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Padre Pío de La Tirana | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adulto Mayor Nueva Esperanza | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Adultos Mayores Pisagua | ✓ | ○ | ○ | ✓ |
| Club de Adultos Mayores Flor del Desierto de Bajo Soga | ✓ | ○ | ○ | ✓ |
| Club de Pesca de Caramucho | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club de Rayuela de Cáñamo | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Club Social y Deportivo Atlético de Huara | ✓ | ○ | ○ | ✓ |
| Colegio Sagrada Familia Tocopilla | ○ | ✓ | ✓ | ○ |
| Colegio Técnico Industrial Don Bosco Calama | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Colegio Técnico Industrial Don Bosco de Antofagasta | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Comité APR de Caramucho | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Comité de Vivienda Juan Pablo Segundo de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Comité de Vivienda Altos del Mar de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Comité de Prevención Civil y Emergencia Comunal Tocopilla | ✓ | | | |
| Comunidad Aymara de Quillagua | | ✓ | | ✓ |
| Comunidad Indígena Quechua de Huatacondo | | ✓ | | ✓ |
| Conjunto Folclórico Brotes de Mi Tierra María Elena | | ✓ | | ✓ |
| Cooperativa Campesina de Agricultores Hidropónicos de Quillagua | | ✓ | | ✓ |
| Cooperativa Kala – Kala de Bajo Soga | | ✓ | | ✓ |
| Cooperativa Miski Huma de Bajo Soga | | ✓ | | ✓ |
| Corporación Acción Solidaria Tocopilla | | ✓ | | ✓ |
| Corporación Cultural de la Cámara Chilena de la Construcción | | | | ✓ |
| Corporación Cultam, Estudios Culturales y Ambientales | | | | ✓ |
| Corporación Clúster Minero Región de Antofagasta | | ✓ | | ✓ |
| Corporación de Educación y Salud para el Síndrome de Down Chile | | | | ✓ |
| Corporación Municipal de Deportes y Recreación de Mejillones | | | | ✓ |
| Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta | | ✓ | | |
| Corporación Museo del Salitre | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Corporación Museo del Salitre Chacabuco | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Corporación Museo del Salitre Pedro de Valdivia | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Corporación Nacional Forestal (CONAF) Antofagasta | | | | ✓ |
| Corporación Nacional Forestal (CONAF) Tarapacá | | | | ✓ |
| Corporación URAC Tocopilla | | ✓ | | |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Corporación Proloa | | ✓ | | |
| Cuerpo de Bomberos de Antofagasta | | ✓ | | |
| Cuerpo de Bomberos de Pisagua | | ✓ | | ✓ |
| Cuerpo de Bomberos de Tocopilla | | ✓ | | |
| Dirección de Obras Hidráulicas | | | | ✓ |
| DUOC UC | | ✓ | | |
| Escuela Arturo Prat Chacón de Tocopilla | | ✓ | | |
| Escuela Básica Casa del Sol, La Huayca | | ✓ | | |
| Escuela Básica de Quillagua Ignacio Carrera Pinto | | ✓ | | |
| Escuela Básica G-40, Pisagua | | ✓ | | |
| Escuela Básica La Tirana | | ✓ | | |
| Escuela Bernardo O´Higgins, Tocopilla | | ✓ | | |
| Escuela Carlos Condell de Tocopilla | | ✓ | | |
| Escuela D-133 Arturo Pérez Canto de María Elena | | ✓ | | |
| Escuela Gabriela Mistral, Tocopilla | | ✓ | | |
| Escuela Oasis en el Desierto de Pintados | | ✓ | | |
| Escuela Pablo Neruda, Tocopilla | | ✓ | | |
| Fundación Arturo López Pérez | | | | ✓ |
| Fundación Chilena para la Discapacidad | | | | ✓ |
| Fundación Cultural de la Municipalidad de Tocopilla | | ✓ | | |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Fundación Desafío Levantemos Chile | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultural del Agro | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación de Ingenieros UC | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Educacional Choshuenco | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Educacional Región de la Minería | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Eliseo Salazar | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Factor de Cambio | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Guadalupe Acoge | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Kennedy para la Conservación de los Humedales | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Mar de Chile | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación María Elena | ○ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Fundación Minera Escondida | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Miradas Compartidas | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Mr. Barber | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación ONA | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación País Digital | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación para el Emprendimiento Entrepreneur | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Protección Oceánica | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Ruinas de Huanchaca | ○ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Fundación Saguaro | ○ | ○ | ○ | ✓ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Fundación Sonrisas | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Somos Up | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Fundación Teautismo Antofagasta | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Verdical | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Fundación Wayanay para el Cuidado del Medio Ambiente y Desarrollo Comunitario | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Grupo Juvenil Social y Cultural Ajayu | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Inspiratoria | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Instituto de Ingenieros de Chile | ✓ | ○ | ○ | ○ |
| Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP) | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Camaroncitos de Quillagua | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Estrellita del Pacífico, Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Estrellita Mar de Pisagua | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Hogar de Cristo | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Infantil Javiera Carrera, Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jardín Integra “Sol del Desierto” de María Elena | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Jóvenes Agentes de Cambio de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Bajo Soga Norte, Huara | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Colonia de Pintados | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Cáñamo | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinas de Caramucho | ○ | ✓ | ○ | ○ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Junta de Vecinos de Juventud del Desierto, Pintados | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos de María Elena | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Junta de Vecinos de Victoria | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos El Algarrobal de Bajo Soga, Huara | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos N°1 de Quillagua | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Junta de Vecinos N°3 de Huara | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Huertos Familiares de La Tirana | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos San Pedro de Chanavayita | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Junta de Vecinos Villa Prat | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Liceo Alcalde Sergio González Gutiérrez de Pozo Almonte | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Liceo de Huara | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Liceo Domingo Latrille, Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Liceo Metodista William Taylor de Alto Hospicio | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Liceo Oscar Bonilla de Antofagasta | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Liceo Politécnico Diego Portales de Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Liceo Técnico Profesional Científico Humanista de María Elena | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| María Ayuda Corporación de Beneficencia | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Municipalidad de Alto Hospicio | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Municipalidad de Huara | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Municipalidad de María Elena | ○ | ✓ | ○ | ✓ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Municipalidad de Pozo Almonte | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Municipalidad de Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Palpa | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Scuola Superiore Sant'Anna Pisa | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes Pescadores Artesanales, Buzos Mariscadores y Gente de Mar "Océano Chango" | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes Servicio al Consumidor y Pescadores Artesanales de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Pescadores Artesanales, Buzos, Mariscadores, Recolectores de Orilla y Armadores "Nueva Esperanza" de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Algueros, Recolector de Orilla y/o Pescador Artesanal "Nuevo Horizonte" de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Trabajadores Independientes de Algueros y Recolectores de Orilla Santiago Corte E. de Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato N°1 de Trabajadores Independientes de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Caleta Chanavayita | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Buzos y Recolectores de Orilla, Pescador Artesanal Independiente y Otros, Caramucho – Iquique | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato N° 1 de Trabajadores Independientes de Buzos a Pulmón Costeros de Caleta Caramucho - Iquique | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato N°2 de Trabajadores Independientes Recolectores de Orilla y Pescadores Artesanales Caleta Caramucho | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sindicato N° 1 de Trabajadores Independientes de Buzos Mariscadores y Ramos Similares de Caleta Cáñamo | ○ | ○ | ○ | ✓ |

| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Sindicato N° 1 de Buzos Pescadores y Buzos Mariscadores de Pisagua | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Sindicato N° 2 de Pescadores y Recolectores de Pisagua | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Pescadores de Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Sindicato de Pirquineros de Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Sociedad Religiosa Osada del Carmen | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Tierra de Campeones | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| UC Davis | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Unión Comunal Asociación de Fútbol Tocopilla | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Unión Comunal de JJ.VV. de Tocopilla | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Sociedad Religiosa Osada del Carmen | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad Adolfo Ibáñez | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad Andrés Bello | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad Arturo Prat | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Austral | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Católica de Chile | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Católica del Norte | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Católica de Valparaíso | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad de Antofagasta | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad de Berkeley | ○ | ✓ | ○ | ✓ |

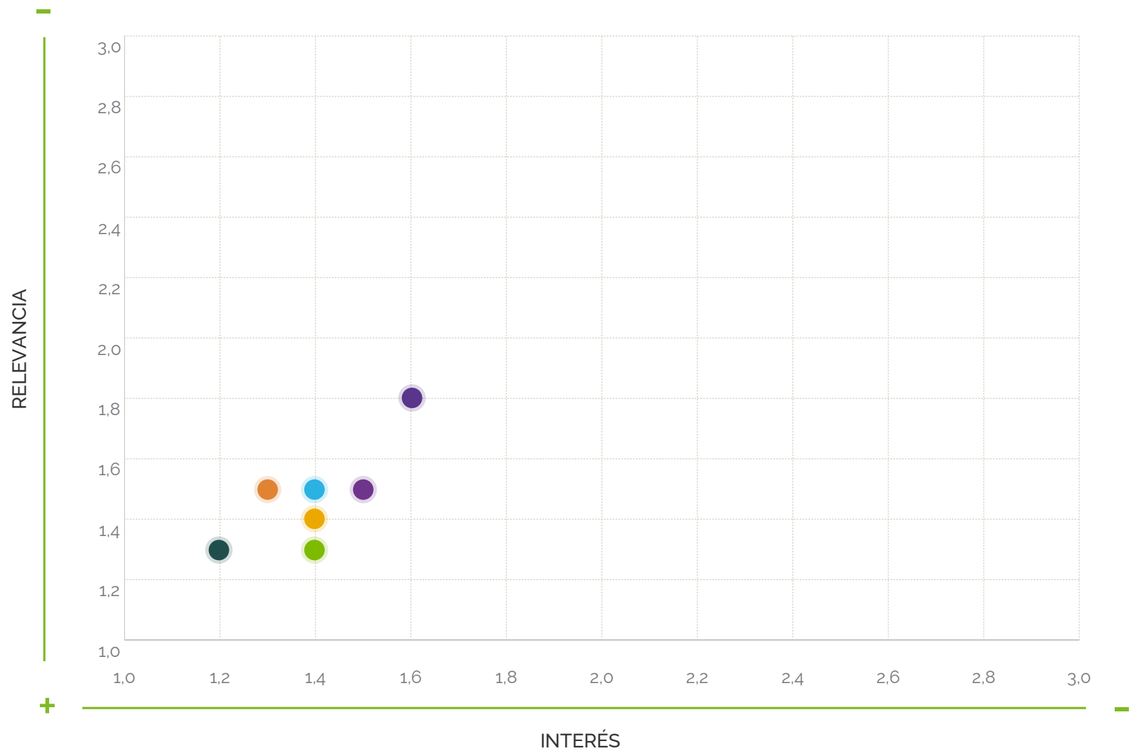
| Instituciones, Fundaciones y Corporaciones con las que nos relacionamos en 2024 | Asociado/ Miembro | Colaborador | Miembro del Directorio | Convenio |
|---|---|---|---|---|
| Universidad de Chile | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad del Desarrollo | ○ | ○ | ○ | ✓ |
| Universidad de los Andes | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad de Oklahoma | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad de Tarapacá | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad de Utah | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Diego Portales | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad Santo Tomás | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Santiago de Chile | ○ | ✓ | ○ | ○ |
| Universidad Técnica Federico Santa María | ○ | ✓ | ○ | ✓ |
| Universidad Tecnológica de Chile, Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica (INACAP) | ○ | ✓ | ○ | ✓ |

# Anexos Reporte de Sostenibilidad 2024



# 10

# Evaluación de las Comunidades, Reporte de Sostenibilidad 2024




| Temas Tratados | Relevancia | Interés |
|---|---|---|
| Temas Compañía de SQM | 1,3 | 1,2 |
| Temas económicos y relacionados con el negocio de SQM (productos) | 1,5 | 1,3 |
| Temas laborales, trabajo e inclusión | 1,5 | 1,5 |
| Temas relacionados con proveedores locales | 1,5 | 1,4 |
| Temas medioambientales | 1,4 | 1,4 |
| Plan de sostenibilidad SQM | 1,3 | 1,4 |
| Comunidades y programas realizados con ellas | 1,8 | 1,6 |

| Otros Temas Materiales Mencionados |
|---|
| Talleres de primeros auxilios para el adulto mayor |
| Mano de obra local |
| Contratación Femenina |
| Operativos de salud y comedores comunitarios |
| Generar buen trato entre la minería y la comunidad |
| Monitoreos constantes |
| Aumentar los proveedores locales |
| Mayor visita de los ejecutivos de la empresa |

1 Más importante

3 Menos importante

# Factor ESG y Gestión del Negocio

CONTENIDO 3-3

Entendemos que el factor ESG (Environmental, Social and Governance) Medio Ambiente, Social y de Gobierno, están relacionados con la gestión de los negocios de SQM e integra los riesgos de la Compañía.



## Ciberseguridad

### ¿Por qué es importante para SQM?

Garantizar la protección de los datos de nuestros clientes y trabajadores es fundamental para SQM Yodo Nutrición Vegetal. La ciberseguridad es un riesgo emergente para la Compañía, dado que operamos a nivel global. Una gestión interna eficaz nos permite prevenir ataques, corregir vulnerabilidades y fortalecer la confianza en nuestra capacidad de proteger la información estratégica de la Compañía, así como también la de nuestro personal.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Falta de personal técnico especialista en ciberseguridad y protección de datos | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Trabajadores | Continuo |
| Filtración de información estratégica de la Compañía y/o datos personales | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, proveedores, trabajadores, contratistas, comunidad, autoridades | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Certificaciones y gestión**

- Contamos con certificación ISO 27001, que garantiza la implementación de sistemas de gestión de seguridad de la información.
- Celebramos el Mes de la Ciberseguridad, durante el cual los trabajadores de la Compañía participan activamente en campañas para educar y empoderar a empleados y comunidades sobre la importancia de la seguridad en línea.
- Ofrecemos formación en ciberseguridad a nuestros empleados a través de eventos como la Hackaton Databrick o Ethical Hacking.
- Contamos con un líder en ciberseguridad y un equipo dedicado a gestionar los riesgos relacionados con la seguridad en línea.
- Nuestra plataforma interna para reportar incidentes de ciberseguridad está disponible para todos los usuarios de la Compañía.
- Contamos con una Política General de Seguridad de la Información.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Mantener nuestra certificación ISO 27001.
- Continuar educando en materia de privacidad de datos y ciberseguridad.
- Desarrollar una política de privacidad de datos y ciberseguridad.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

No cuenta con indicadores de desempeño GRI asociados; no hay Principios de Pacto Global asociados a la ciberseguridad; no hay Objetivos de Desarrollo Sostenible que se encuentren vinculados a la ciberseguridad.

## Innovación y Tecnología

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal se destaca por su posición competitiva a nivel global en todos sus productos. Por ello, enfocamos nuestros esfuerzos en realizar inversiones estratégicas en innovación, desarrollo y tecnología, asegurando así la calidad y la diferenciación de nuestros productos y procesos. Gracias al proceso único de producción que inicia con la extracción del caliche, la innovación constante es fundamental para adaptarnos a las demandas del mercado y a los avances tecnológicos.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Resistencia al cambio sobre la implementación de nuevas tecnologías | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano – Largo Plazo. |
| Aumento de costos operacionales en la adopción de nuevas tecnologías | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano – Largo Plazo |
| Inversión en innovación y tecnología para mejorar el uso de recursos hídricos y energéticos | Impacto positivo real | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, trabajadores, clientes, autoridades | Mediano – Largo Plazo |
| Uso eficiente del recurso minero por incorporación de nuevas tecnologías | Impacto positivo real | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano –Largo plazo |
| Creación de patentes propias que generen ingresos adicionales | Impacto positivo real | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano –Largo plazo |
| Automatización de procesos en la producción | Oportunidad | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano –Largo plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Innovación en Procesos**

- Mayor eficiencia en el uso de recursos hídricos y energéticos en nuestras operaciones gracias al monitoreo constante de nuestros procesos.
- Fomentamos la excelencia operacional a través de nuestro programa M1+, iniciativa que utiliza la metodología Lean.
- Buscamos la eficiencia de costos en cada proceso.

**Innovación en nuestros productos**

- En nutrición vegetal, incorporamos yodo para estimular el crecimiento y desarrollo de las plantas.
- Ofrecemos una gama de productos especializados para fertirrigación, diseñados para mejorar la calidad y el rendimiento de los cultivos.

**Desarrollo de capacidades técnicas**

- Capacitamos constantemente a nuestros equipos en el funcionamiento de nuestras operaciones y en M1+, nuestra metodología Lean.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Crear productos innovadores que minimicen nuestro impacto ambiental y fomenten prácticas responsables.
- Desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas que optimicen nuestros procesos y mejoren la eficiencia operativa.
- Promover una cultura de innovación que estimule la creatividad y el pensamiento disruptivo entre nuestros empleados.
- Invertir en investigación y desarrollo para explorar nuevas tecnologías que puedan transformar nuestra industria.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

No tiene indicadores de desempeño GRI asociados. Objetivos de Desarrollo Sostenibles 2, 6, 8, 9 y 17.

## Integridad y Transparencia

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal está comprometida a cumplir con las leyes, normas y reglamentos de los países donde opera. Actuar con integridad y rechazar la corrupción asegura que la empresa se mantenga dentro del marco legal. Mantener altos estándares de integridad y honestidad es fundamental para ganar y mantener la confianza de accionistas, directores, trabajadores, clientes, proveedores y entidades gubernamentales. La Compañía busca "hacer lo correcto" en materia de negocios en línea con la libre competencia y dentro del marco legal ambiental. Además, nos comprometemos a ser transparentes con nuestra participación ESG y en nuestros reportes de sostenibilidad y regulatorios.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Sanciones y/o penalizaciones por incumplimientos regulatorios en ética y transparencia | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Inversionistas, clientes, trabajadores, autoridades | Continuo |
| Aumento de costos por nuevas normativas, exigencias y/o implementación de acciones relacionadas a ESG | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, clientes, trabajadores, autoridades | Corto a Mediano plazo |
| Retraso en nuevos proyectos asociado a la demora en la tramitación de permisos | Riesgo | Operaciones Propias | Inversionistas, trabajadores | Mediano – Largo plazo |
| Mejora reputacional debido a un buen desempeño en índices ESG | Impacto positivo real | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, clientes, trabajadores | Continuo |
| Ventaja competitiva en mercados con alta exigencia regulatoria en materia de sostenibilidad y derechos humanos | Oportunidad | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, clientes, trabajadores | Mediano – Largo plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Fortalecimiento del comportamiento ético**

- Impulsamos la ética en nuestros trabajadores y contratistas mediante la promoción y cumplimiento de los principios establecidos en el Código de Ética de nuestra Compañía, así como en nuestra Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos.

**Participación activa y compromiso con el entorno**

- Participación en programas de auditorías externas para garantizar el cumplimiento legal y ambiental.
- Respondemos de manera oportuna a inquietudes y denuncias recibidas a través de nuestro canal de denuncias.

**Compromisos en sostenibilidad y gobernanza**

- Continuamos participando en reconocidos ratings e índices ESG, tales como: DJSI, MSCI, EcoVadis, CDP, entre otros.
- Divulgamos nuestros avances e iniciativas en el reporte de sostenibilidad, la memoria anual (CMF) y el formulario 20-F (SEC).
- Reafirmamos nuestro compromiso con el principio 10 del Pacto Global, implementando políticas y programas para prevenir el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Capacitar a nuestros trabajadores en el Código de Ética.
- Continuar reportando en índices ESG como DJSI, MSCI, Ecovadis y CDP.
- Asegurar el cumplimiento de nuestros compromisos ambientales y de las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs).
- Someter todos los proyectos y ampliaciones a evaluaciones o declaraciones de impacto ambiental, respetando las consultas comunitarias y cumpliendo con las normativas vigentes.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-23/ 2-24/ 2-25/ 2-26/ 2-27/ 2-28/ 205-1/ 205-2/ 205-3/ 206-1/ 406-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1/ 415-1; Principio 10 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 16.

## Capital Humano

### ¿Por qué es importante para SQM?

El capital humano es fundamental para nuestra Compañía, ya que lo concebimos como un conjunto de valores que incluyen la atracción, el desarrollo y la retención de talento, así como las relaciones constructivas con los sindicatos, la diversidad e inclusión y la equidad salarial. Nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo, donde cada empleado tenga la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente, contribuyendo así al éxito colectivo de nuestra organización.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Poca participación femenina en procesos de selección | Impacto negativo real | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades | Continuo |
| Incumplimiento de derechos laborales y/o derechos humanos | Riesgo | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades | Continuo |
| Contratación de talento local en zonas cercanas a nuestras faenas | Impacto positivo real | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Trabajadores, contratistas, comunidades | Continuo |
| Mentorías a mujeres en carreras STEM | Impacto positivo real | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades | Continuo |
| Programas de reconocimiento y desarrollo de talento, capacidades y becas | Impacto positivo real | Operaciones propias | Trabajadores | Continuo |
| Adopción de políticas de equidad salarial y/o mejoras en condiciones laborales | Oportunidad | Operaciones propias | Trabajadores | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Cumplimiento y gestión**

- Internamente, trabajamos en identificar las áreas clave donde podemos reducir las brechas en nuestro capital humano.
- Contamos con un programa de desarrollo integral de talento, en el cuál contamos con diversos canales de aprendizaje y becas para nuestros trabajadores, así como instancias de retroalimentación que permitan conocer sus fortalezas y áreas de mejora.
- Constantemente, recogemos inquietudes de nuestra operación a través de instancias de conversación y encuestas.
- Nuestro Programa de Movilidad Interna promueve el desarrollo laboral de nuestros trabajadores dentro de la Compañía.
- Cumplimiento de la normativa laboral vigente en todos los países en donde operamos.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Dar continuidad al programa SQMentors para promover el intercambio de experiencias con mujeres con destacado desempeño dentro de la Compañía.
- Fomentar el trabajo local, ofreciendo un ámbito de trabajo inclusivo y garantizando condiciones de trabajo seguro para todos.
- Continuar capacitando a los colaboradores para entregar herramientas y nuevos contenidos que les permitan realizar sus labores de forma eficiente.
- Continuar con el Programa de Movilidad Interna, promoviendo el desarrollo laboral de los trabajadores, reconociendo y brindando oportunidades de crecimiento dentro de la Comapañía.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-7/ 2-8/ 2-25/ 2-30/ 201-3/ 202-2/ 401-1/ 401-2/ 401-3/ 402-1/ 404-1/ 404-2/ 404-3/ 405-1/ 405-2/ 406-1/ 407/1/ 408-1/ 409-1; Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 5, 8, 10, 16 y 17.

## Impacto Local

### ¿Por qué es importante para SQM?

Las operaciones de SQM Yodo Nutrición Vegetal se encuentran cerca de localidades con comunidades indígenas, así como comunidades dedicadas a la agricultura, actividades portuarias y servicios a la minería. Debido a la magnitud de sus operaciones, la Compañía interactúa con ellas en sus áreas de influencia, potenciándolas y trabajando en sus distintas necesidades, así como en el cumplimiento de distintos tipos de compromisos adquiridos. La empresa se compromete a seguir apoyándolos en diferentes materias, entre las que se encuentran el desarrollo de proveedores locales, lo que contribuye directamente al crecimiento integral de las comunidades cercanas, generando empleo y mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Dependencia económica de comunidades locales en relación a operaciones | Impacto negativo real | Operaciones propias | Comunidades | Mediano plazo |
| Desarrollo de proveedores locales | Impacto positivo potencial | Operaciones propias | Proveedores, comunidades | Mediano – Largo plazo |
| Aporte al PIB, generación de empleo y fortalecimiento de la economía local de las regiones en donde operamos | Impacto positivo real | Operaciones propias | Comunidades | Continuo |
| Programas de empleo local | Impacto positivo real | Operaciones propias | Comunidades, trabajadores, autoridades | Continuo |
| Mesas de trabajo con comunidades | Impacto positivo real | Operaciones propias | Comunidades, trabajadores, autoridades | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Políticas y gestión**

- Contamos con una Política de Sostenibilidad, Ética y Derechos Humanos, cuyos pilares son la ética y el gobierno corporativo, los trabajadores, la cadena de valor, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y las comunidades.
- Además, tenemos una Política de Abastecimiento Responsable para nuestros proveedores, que incluye un enfoque especial en los derechos humanos dentro de nuestra cadena de valor.
- Desarrollamos una gestión integral de personas, proveedores y comunidades, con áreas especializadas según el grupo de interés.

**Compromiso y cumplimiento**

- Implementamos programas de relaciones con la comunidad, así como convenios y acuerdos de entendimiento con la mayoría de las comunidades presentes en el territorio. Estas relaciones se gestionan a través de un trato directo, mesas de trabajo y otras instancias de diálogo.
- Mantenemos compromisos con la comunidad derivados de las RCA, los cuales deben ser reportados de manera continua.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Alcanzar un 30% de proveedores locales con casa matriz en la I o II región para 2030.
- Mantener y fortalecer de manera permanente nuestra relación con las comunidades aledañas.
- Apoyar el desarrollo de las comunidades a través de programas de la Compañía.
- Participar en programas de desarrollo de las economías locales y del desarrollo sostenible de las comunidades vecinas.
- Ser reconocidos como un aporte a la creación de valor social compartido, construyendo en conjunto con las comunidades un desarrollo sostenible y una buena calidad de vida.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 411-1/ 413-1/ 413-2; Principios 1 y 2 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 17.

## Abastecimiento Responsable

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal se esfuerza por extender sus compromisos de sostenibilidad y buenas prácticas laborales a lo largo de toda su cadena de suministro. Esto incluye la promoción de prácticas responsables y sostenibles en la prestación de servicios, ejecución de trabajos y comercialización de productos. Nos dedicamos a establecer relaciones claras y justas con nuestros proveedores y clientes. Estas prácticas no solo ayudan a minimizar riesgos y asegurar el cumplimiento de estándares internacionales, sino que también fortalecen la reputación de la Compañía como una empresa comprometida con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Dificultad de los proveedores pymes para cumplir con los requisitos de la Compañía | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, autoridades | Corto - Mediano plazo |
| Incumplimiento de proveedores pymes a la demanda de insumos de la Compañía | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, trabajadores, clientes | Mediano plazo |
| No contar con procesos claros de debida diligencia en derechos humanos en toda la cadena de suministro | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, contratistas, trabajadores, clientes. | Mediano plazo |
| Mejora de condiciones de cadena de suministro a través de evaluación de proveedores | Impacto positivo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, contratistas | Corto plazo |
| Implementar sistemas de abastecimiento responsable para priorizar, evaluar, desarrollar e incentivar a proveedores según sus prácticas sostenibles | Oportunidad | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores | Corto - Mediano plazo |
| Optimización de compras justas a proveedores pequeños y medianos productores a través de "compras spot" | Oportunidad | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores | Mediano plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

#### Políticas y gestión

- Contamos con una Política de Abastecimiento Responsable para nuestros proveedores.
- Disponemos de un Código de Ética específico para proveedores.
- Realizamos la debida diligencia en nuevos proveedores y clientes a través del área de cumplimiento legal.
- Implementamos procesos internos que nos permiten revisar el cumplimiento ambiental y laboral de nuestros contratistas en faena.

#### Identificación y desarrollo de proveedores

- A través de nuestra plataforma de abastecimiento responsable, buscamos identificar nuestros proveedores relevantes en temas de sostenibilidad y desarrollar a los que se quieran integrar.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Al 2030, alcanzar un 30% de proveedores locales con casa matriz en la I o II región.
- Desarrollar un programa de Abastecimiento Responsable en toda la cadena de valor.
- Realizar una debida diligencia en derechos humanos en toda la cadena de valor.
- Incorporar temas ESG en la selección de proveedores.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-6/ 2-25/ 204-1/ 407-1/ 408-1/ 409-1; Principios 1, 2, 3, 4, y 5 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 9, 16 y 17.

## Seguridad y Salud

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal tiene un profundo compromiso con el cuidado de sus trabajadores y colaboradores, fomentamos una cultura preventiva que busca cuidar y proteger a nuestros trabajadores, incluso extendiendo esta cultura al ámbito familiar. El cuidado de las personas es un compromiso organizacional prioritario que nos moviliza a diario, buscando tener operaciones seguras, libres de accidentes, por lo que la seguridad es uno de nuestros valores como Compañía. El cuidado individual y de los equipos de trabajo es de vital importancia para SQM, por lo que fomentamos una cultura preventiva y proyectamos este trabajo al ámbito familiar de nuestras personas.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Condiciones adversas de salud y seguridad en el trabajo | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Trabajadores y contratistas | Continuo |
| Accidentes automovilísticos de trabajadores propios o externos | Riesgo | Operaciones propias | Trabajadores y contratistas | Continuo |
| Contribución a la salud y seguridad de los empleados a través de los Comités Paritarios, beneficios en salud, capacitaciones, charlas y campañas de concientización | Impacto positivo real | Operaciones propias | Trabajadores y contratistas | Continuo |
| Ampliar el alcance de la certificación ISO 45001 | Oportunidad | Operaciones propias | Trabajadores y contratistas | Mediano-largo plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Certificaciones**

- Certificación ISO 45001 en Puerto Tocopilla, garantizando el cumplimiento de los estándares internacionales de seguridad y salud ocupacional.
- Certificación Responsible Care en Planta Yodo, Nueva Victoria y Puerto Tocopilla, todas con el máximo nivel de excelencia (nivel 1). Esta iniciativa busca elevar los estándares de sostenibilidad en la industria química, permitiendo una gestión integral de aspectos clave como la seguridad de los procesos químicos y la salud y seguridad de los colaboradores en sus espacios de trabajo, entre otros temas de sostenibilidad relevantes.
- Certificación ISO 39001 para el Sistema de Gestión de la Seguridad Vial, aplicable a nuestros trabajadores y empresas contratistas que participan en el transporte de nuestros productos. Esto incluye la operación de transporte terrestre de productos industriales, fertilizantes y sus derivados en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, para las faenas de Nueva Victoria, Coya Sur y Puerto Tocopilla.

**Gestión en seguridad y salud ocupacional en nuestras faenas**

- Sistema de Gestión de Riesgos Operacionales (SISGRO) implementado en todas nuestras faenas. SISGRO sistematiza la gestión preventiva de la Compañía, controlando los riesgos laborales y las pérdidas potenciales en las distintas operaciones.
- Concienciación y capacitación en actividades de prevención de riesgos, así como también la participación en actividades de simulacro.
- Trabajo en conjunto en seguridad con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores
- Cumplimiento de la normativa laboral vigente.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Nuestra meta es lograr cero fatalidades cada año en todas nuestras operaciones.
- Ampliar el alcance de la certificación ISO 45001.
- Seguir gestionando en nuestras faenas los altos estándares y certificaciones internacionales como: ISO 45001 y Responsible Care, en materia de seguridad.
- Mantener operaciones libres de accidentes y generar condiciones que faciliten la seguridad diaria de todos quienes trabajan. A la vez, potenciar una cultura del autocuidado y actuar responsablemente con otras personas que laboran en la Compañía.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 403-1/ 403-2/ 403-3/ 403-4/ 403-5/ 403-6/ 403-7/ 403-8/ 403-9/ 403-10; Principios 1 y 2 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 8 y 16.

## Clima y Energía

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal se compromete a reducir su huella de carbono y mejorar su desempeño ambiental. La gestión eficiente de la energía no solo optimiza nuestro consumo energético, sino que también reduce costos y minimiza el impacto ambiental de nuestras operaciones. Al mejorar continuamente nuestro desempeño energético, aumentamos nuestra competitividad y contribuimos a la mitigación del cambio climático. La adaptación implica implementar medidas para reducir la vulnerabilidad a los efectos del cambio climático, como fenómenos meteorológicos extremos y desastres naturales, y nos permite estar mejor preparados ante los riesgos físicos y de transición del cambio climático.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Aumento de las emisiones de la huella de carbono de la Compañía | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Inversionistas, comunidades, trabajadores | Largo plazo |
| Aumento de los costos de energía de fuentes renovables | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano – Largo Plazo |
| Cambio a contrato de energía renovable | Oportunidad | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Largo plazo |
| Menor dependencia del suministro eléctrico externo gracias a la instalación de plantas fotovoltaicas propias | Impacto positivo potencial | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano – Largo Plazo |
| Aumento de downtime en operaciones portuaria debido al aumento en marejadas | Riesgo | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, clientes | Mediano – Largo Plazo |
| Interrupciones en el suministro eléctrico | Riesgo | Operaciones propias | Trabajadores | Corto – Mediano plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

#### Certificaciones y gestión

- Nos certificamos en ISO 50001, el Sistema de Gestión energética en las faenas de Nueva Victoria Mina & Lixiviación, y Planta Yodo, así como también en Planta Coya Sur.
- Impulsamos iniciativas que consideren el ahorro energético en todas las operaciones.
- Entrenamos constantemente a nuestros trabajadores en eficiencia energética y el establecimiento de cálculo de líneas de base.
- Nuestros auditores líderes de ISO 50001, tienen certificación IRCA.
- Monitoreamos constantemente nuestros KPIs de consumos energéticos y emisiones de $CO_2$ en cada operación.

#### Cambio climático

- Actualizamos el estudio de análisis de escenarios y riesgos de cambio climático en nuestra operación.
- Mejoramos la metodología y optimizamos la obtención de datos del cálculo de nuestra huella de carbono.
- Desarrollamos una metodología interna para el cálculo de huella CBAM, para el cálculo de impuestos de carbono para productos fertilizantes en la UE.
- Nuestra planificación portuaria se fundamenta en datos que optimizan los tiempos de embarque, haciéndolos más eficientes.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Desarrollar una hoja de ruta clara para nuestro plan de descarbonización.
- Implementar una gobernanza interna robusta para gestionar los riesgos asociados al cambio climático.
- Evaluar y adoptar nuevas tecnologías bajas en emisiones de carbono a medida que se conviertan en opciones viables para la Compañía.
- Continuar capacitando a nuestros equipos en el cálculo de emisiones y en prácticas de eficiencia energética, así como en la certificación de ISO 50001 en nuestras faenas.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 201-2/ 302-1/ 302-2/ 302-3/ 305-1/ 305-2/ 305-3/ 305-4/ 305-5; Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 6, 9, 11, 12 y 13.

## Biodiversidad y Arqueología

### ¿Por qué es importante para SQM?

Nos ubicamos en zonas consideradas relevantes en términos de biodiversidad, como es la Pampa del Tamarugal, que es parte de un ecosistema relevante para avifauna y como patrimonio cultural de las comunidades de pueblos originarios que son nuestros vecinos.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Pérdida de biodiversidad y afectación de ecosistemas cercanos a extracción de aguas | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, trabajadores, comunidades, autoridades | Continuo |
| Incremento de costos operativos por requerimientos regulatorios más estrictos en biodiversidad | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, trabajadores, comunidades, autoridades | Continuo |
| Contribución a la biodiversidad a través de proyectos e iniciativas como la construcción del Centro de Rescate de Aves Marinas inaugurado en 2024 | Impacto positivo real | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Inversionistas, trabajadores, comunidades, autoridades | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs) y Gestión**

- Incorporamos de manera temprana variables medioambientales en el diseño de los proyectos, para así evitar, prevenir e implementar medidas de control y mitigación necesarias con un apropiado manejo de los residuos y emisiones.
- Para Nueva Victoria y Coya Sur, también se cuenta con la información en línea, la cual es reportada directamente a las autoridades fiscalizadoras.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Fortalecer el entendimiento sobre los ecosistemas potenciando las mediciones internas y destinando fondos a investigaciones de terceros.
- Operar de forma armónica y procurando mantener bajo control los posibles impactos, que producto de nuestro actuar se pudieran generar, al medio ambiente y a las comunidades vecinas.
- Resguardar el uso y sostenibilidad de los recursos naturales e insumos productivos.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 304-1/ 304-2/ 304-3/ 304-4/ 306-3 (2016); Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 6, 15 y 17.

## Residuos

### ¿Por qué es importante para SQM?

SQM Yodo Nutrición Vegetal está comprometida con la sostenibilidad y la gestión eficiente de sus residuos. Este enfoque nos permite reducir la cantidad de residuos enviados a vertederos, promoviendo la reutilización y el reciclaje. Además, garantiza el cumplimiento de las normativas ambientales vigentes, asegurando que los residuos peligrosos y no peligrosos sean gestionados de manera adecuada y segura. La gestión responsable de residuos también fortalece nuestras relaciones con las comunidades cercanas a nuestras operaciones, demostrando nuestro compromiso de ser un buen vecino.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Aumentar la cantidad de residuos que van a reciclaje y/o reutilización | Oportunidad | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, trabajadores, contratistas, comunidades | Corto – Mediano plazo |
| Contaminación accidental de residuos peligrosos de personal propio y/o contratistas | Riesgo | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, trabajadores, contratistas, comunidades | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Certificaciones y Gestión**

- Contamos con la certificación ISO 14001 y un programa de gestión ambiental en nuestras faenas, que asegura el manejo adecuado de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Participamos en un acuerdo colectivo para el cumplimiento de la Ley REP.
- Nuestro programa Recipampa en Nueva Victoria gestiona el reciclaje de residuos domiciliarios e incluye instancias de concientización y educación sobre la segregación de residuos.
- Obtuvimos la aprobación del Sello del Acuerdo de Producción Limpia (APL) Transición a una Economía Circular en Coya Sur y Puerto Tocopilla.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Aumentar la cantidad de residuos que van a reciclaje y/o reutilización.
- Ampliar las campañas de concientización en el buen manejo y segregación de residuos en origen.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 306-1 (2020)/ 306-2 (2020)/ 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)/ 306-5 (2020); Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 11, 12 y 17.

## Otras Emisiones (MP, NOx, SOx)

### ¿Por qué es importante para SQM?

El bienestar y salud de sus empleados y comunidad es fundamental para la Compañía, al igual que generar puestos de trabajo en un entorno seguro. La gestión adecuada de estas emisiones demuestra el compromiso constante por la mejora continua en nuestras operaciones.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Contaminación acústica generada por camiones y actividades de logísticas | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Trabajadores, contratistas, comunidad, autoridades | Corto – Mediano plazo |
| Tecnología y/o gestión para reducir las emisiones de material particulado, NOx, y SOx | Impacto positivo real | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Trabajadores, contratistas, comunidad, autoridades | Continuo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Cumplimiento y RCAs**

- Monitoreo permanente de la calidad del aire en las localidades de María Elena y Tocopilla para mantener y mejorar nuestras emisiones actuales.
- Realizamos monitoreos representativos de la calidad del aire en María Elena, enfocándonos en el material particulado MP10. Los resultados se reportan a las autoridades y se incluyen en nuestro Reporte de Sostenibilidad.
- Continuar cumpliendo con los compromisos adquiridos en nuestras Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs).
- Contamos con planes de contingencia en todas nuestras faenas.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Minimizar y medir las emisiones de MP10 relacionadas con nuestras operaciones en María Elena y Tocopilla.
- En el marco del Plan de Descontaminación Atmosférica de Tocopilla, seguir cumpliendo los compromisos y ejecutar todas las medidas necesarias para mitigar las emisiones del Puerto de Tocopilla.
- Continuamente evaluar nuevas tecnologías que nos permitan reducir nuestras emisiones.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 305-6/ 305-7; Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 9, 11 y 12.

## Agua

### ¿Por qué es importante para SQM?

Es un recurso esencial para la producción de nuestros productos. Dado que nuestras operaciones se encuentran en regiones afectadas por estrés hídrico, su cuidado y gestión responsable son prioridades fundamentales. Además, este recurso es de gran interés para nuestras comunidades, lo que refuerza nuestro compromiso con su uso sostenible.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Contaminación accidental en napas subterráneas | Impacto negativo potencial | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades, y autoridades | Continuo |
| Disminución de la disponibilidad de agua en áreas con estrés hídrico | Impacto negativo real | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades, y autoridades | Continuo |
| Multa por incumplimientos de normativas hídricas y/o RCAs que superen los USD 10.000 | Riesgo | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades, y autoridades | Continuo |
| Provisión de acceso a agua potable para comunidades cercanas | Impacto positivo real | Operaciones propias | Trabajadores, comunidades, y autoridades | Continuo |
| Uso de fuentes alternativas de agua, como por ejemplo agua de mar | Oportunidad | Operaciones propias | Inversionistas, trabajadores, comunidades, y autoridades | Mediano – Largo plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

#### Monitoreo y reporte

- Se realiza un monitoreo continuo de los consumos de agua y los KPIs se reportan mensualmente al comité SHE.
- En Coya Sur, el monitoreo del recurso hídrico se hace en línea a través del Centro Integrado de Operaciones, para tomar decisiones rápidas e informadas.
- Se desarrollan monitoreos y seguimientos de indicadores, y se realiza reporte a la autoridad de cumplimiento del consumo y uso.

#### Uso de Recursos Hídricos

- Para algunas plantas, hemos implementado el uso de agua tratada municipal y recirculación de agua en nuestras plantas de osmosis.
- Cumplimiento de la cuota de extracción pactada en nuestras Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs).

#### Proyectos e Innovaciones

- Implementación del Proyecto Tente en el Aire (TEA) en 2028, para el uso de agua de mar en los procesos de yodo en Nueva Victoria.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Alcanzar un 40% de uso de agua de mar para 2035, respecto al consumo total de agua.
- Continuar reportando a la autoridad sobre el cumplimiento del consumo y uso de agua, mediante monitoreos y seguimientos de indicadores.
- Implementar el uso de agua tratada municipal y abastecimiento de agua salada en algunas plantas.
- Innovar en nuestras operaciones para optimizar el uso del agua, mediante la reutilización del recurso hídrico y el uso de fuentes alternativas de agua.
- Realizar actividades de concientización sobre el cuidado y uso responsable del agua, y colaborar con proyectos que apoyen el abastecimiento de agua en las comunidades.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-25/ 303-1/ 303-2/ 303-3/ 303-4/ 303-5; Principios 7, 8 y 9 de Pacto Global; Objetivo de Desarrollo Sostenible 6.

## Productos Ambientalmente Responsables

### ¿Por qué es importante para SQM?

Para SQM Yodo Nutrición Vegetal, los productos ambientalmente responsables son esenciales debido a nuestro firme compromiso con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental en toda nuestra cadena de valor. En el ámbito de los fertilizantes buscamos desarrollar fórmulas a la medida, de alta eficiencia según características de agua, suelo y cultivo. Además, buscamos certificar todos nuestros productos bajo las mejores prácticas de la industria y seguir rigurosamente los lineamientos establecidos.

### Impactos, riesgos y oportunidades materiales (IRO)

| IRO identificado | Categoría | Cadena de Valor | Grupo de Interés | Horizonte de tiempo |
|---|---|---|---|---|
| Cambios en la calidad del agua y/o suelos agrícolas | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas abajo (downstream) | Clientes | Continuo |
| Aumento de la huella de carbono de nuestros productos por insumos altos en carbono | Impacto negativo potencial | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Clientes | Mediano – Largo plazo |
| Desarrollo de productos y/o tecnologías asociadas a agricultura sostenible | Impacto positivo real | Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Proveedores, trabajadores, clientes | Mediano plazo |
| Mejora en la calidad de nuestros productos certificados | Impacto positivo real | Operaciones aguas abajo (downstream) | Trabajadores, clientes | Corto plazo |
| Asesoramiento para el desarrollo de fórmulas personalizadas o mezclas a la medida para satisfacer las necesidades nutricionales de los cultivos | Impacto positivo real | Operaciones aguas abajo (downstream) | Clientes | Corto plazo |
| Realizar un análisis de ciclo de vida a nuestros productos | Oportunidad | Operaciones aguas arriba (upstream)<br>Operaciones Propias<br>Operaciones aguas abajo (downstream) | Clientes | Mediano – Largo plazo |

### Cómo lo respondemos y acciones – relación con la estrategia de negocio

**Certificaciones y gestión**

- Hemos obtenido la certificación Responsible Care nivel 1 en la Planta de Yodo en Nueva Victoria y el Puerto de Tocopilla.
- Contamos con la certificación Protect & Sustain (P&S), impulsada por la Asociación Internacional de Fertilizantes, que reconoce la excelencia en la gestión de productos.
- Estamos certificados en ISO 14001 para nuestra gestión ambiental en Coya Sur y Puerto Tocopilla.
- Logramos un Acuerpo de Producción Limpia (APL) sobre economía circular en Coya Sur y Puerto Tocopilla.
- Nuestra línea Allganic está diseñada para satisfacer las necesidades de la nutrición vegetal en la agricultura orgánica. Estos productos incluyen enmiendas del suelo y fertilizantes orgánicos de alta calidad, aprobados por el Programa Nacional Orgánico (NOP) y listados por el Instituto de Revisión de Materiales Orgánicos (OMRI).
- Nuestros agrónomos consultores proporcionan información detallada sobre el uso del producto y ofrecen recomendaciones personalizadas según el tipo de cultivo y las necesidades específicas del cliente.
- Cumplimos con los requisitos regulatorios de hojas de seguridad, etiquetado y producto en todos los países donde operamos.

### Nuestra Aspiración (corto, mediano y largo plazo)

- Ampliar el alcance de nuestra certificación ISO 14001 a todas nuestras faenas para 2030.
- Mantener y evaluar la ampliación del alcance de nuestras certificaciones, como Responsible Care y Protect & Sustain (P&S).
- Explorar formas de minimizar nuestra huella ambiental a lo largo de toda la cadena de suministro, hasta llegar al cliente.
- Continuar proporcionando la mejor información para el buen uso de nuestros productos.

### Indicadores (GRI/ Principios Pacto Global/ ODS/ Otros)

Indicadores GRI 2-6/ 2-25/ 416-1/ 416-2/ 417-1/ 417-2; Principios 7, 8 y 9 de Pacto de Global; Objetivos de Desarrollo Sostenible 2, 3, 6, 7, 8, 12 y 17.

# Responsabilidad del Negocio, Ética y Derechos Humanos

CONTENIDO 2-9/ 405-1

## Directorio por Género y Rango Etario

| Rango Etario | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Menor de 30 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Entre 30 y 40 años | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% |
| Entre 41 y 50 años | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 51 y 60 años | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 61 y 70 años | 0 | 0,0% | 1 | 100,0% | 1 | 12,5% | 1 | 14,3% | 1 | 100,0% | 2 | 25,0% |
| Mayor de 70 años | 2 | 28,5% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% |
| **Total** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** |

## Directorio por Género y Antigüedad

| Antigüedad | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Menos de 3 años | 4 | 57,1% | 1 | 100,0% | 5 | 62,5% | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 3 y 6 años | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% | 2 | 28,6% | 1 | 100,0% | 3 | 37,5% |
| Más de 6 y menos de 9 años | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% | 2 | 28,6% | 0 | 0,0% | 2 | 25,0% |
| Entre 9 y 12 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 14,3% | 0 | 0,0% | 1 | 12,5% |
| Más de 12 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| **Total** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** |

## Directorio por Género y Nacionalidad

| Nacionalidad | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Chilenos | 3 | 42,9% | 1 | 100,0% | 4 | 50,0% | 3 | 42,9% | 1 | 100,0% | 4 | 50,0% |
| Extranjeros | 4 | 57,1% | 0 | 0,0% | 4 | 50,0% | 4 | 57,1% | 0 | 0,0% | 4 | 50,0% |
| **Total** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** | **7** | **87,5%** | **1** | **12,5%** | **8** | **100,0%** |

## Denuncias al Ethicspoint DJSI 2024

| Temáticas | N° de casos recibidos | N° de casos resueltos | N° de casos comprobados | Acciones Correctivas |
|---|---|---|---|---|
| Corrupción o soborno | 0 | 0 | 0 | - |
| Discriminación o acoso | 39 | 21 | 2 | Se generó carta de amonestación |
| Privacidad de los clientes | 0 | 0 | 0 | - |
| Conflicto de intereses | 6 | 5 | 1 | Desvinculación de 2 personas |
| Blanqueo de dinero o uso de información privilegiada | 0 | 0 | 0 | - |
| Otros | 69 | 39 | 3 | Desvinculación de 2 personas y carta de amonestación |
| **Total** | **114** | **65** | **6** | |

Nota: incluye información de nuestra filial SQM Comercial S.A.

## Denuncias al Ethicspoint SQM Comercial S.A.

| Tipos de Denuncias | 2024 | |
|---|---|---|
| | N° | % |
| Conflicto de Intereses | 2 | 33,3% |
| Violaciones a Políticas de SQM | 0 | 0,0% |
| Discriminación o Acoso | 2 | 33,3% |
| Conducta Inapropiada | 0 | 0,0% |
| Fraude o Robo | 2 | 33,3% |
| Anticorrupción | 0 | 0,0% |
| Otros | 0 | 0,0% |
| **Total** | **6** | **100%** |

Cabe mencionar que todas las denuncias recibidas en SQM C fueron resueltas y todas fueron investigadas por Compliance de la filial. Los casos que fueron reportados como "Discriminación o Acoso" se investigaron y se constató que no hubo Discriminación.

## Riesgo emergente: sustitutos de productos

**Descripción del riesgo:**

Avances tecnológicos recientes que impulsen el desarrollo de productos con potencial de sustituir al yodo en ciertas aplicaciones, lo que podría provocar una disminución en la demanda en sectores específicos, al favorecer el uso de alternativas percibidas como más eficientes o sostenibles. Esta tendencia podría influir en la participación de mercado, en la medida en que algunos actores opten por soluciones que se ajusten mejor a sus requerimientos tecnológicos o económicos.

**Impacto:**

La combinación de avances tecnológicos y cambios en las condiciones de mercado podría impactar de manera significativa la demanda de yodo y sus derivados en ciertas aplicaciones industriales. La introducción de materiales alternativos o nuevas soluciones funcionales en segmentos como pantallas de cristal líquido (LCD) o medios de contraste médico puede modificar las preferencias de los consumidores y usuarios finales. Adicionalmente, la volatilidad en los precios internacionales de materias primas podría favorecer la competitividad de sustitutos más económicos, afectando la posición relativa del yodo frente a otras opciones disponibles. Estos factores, en conjunto, podrían generar presiones sobre la participación de mercado y requerir una adaptación estratégica del modelo de negocio.

**Mitigación:**

Como medida mitigación se ha definido una estrategia centrada en la innovación y la vigilancia tecnológica. Esta contempla el impulso al desarrollo de nuevas aplicaciones para el yodo y sus derivados, con el objetivo de diversificar su uso y reforzar su valor estratégico en distintos sectores. Paralelamente, se promueve la mejora continua de los procesos productivos, orientada a incrementar la eficiencia operativa y reducir costos, lo que permite mantener la competitividad frente a alternativas emergentes. Adicionalmente, se implementan mecanismos de monitoreo constante de regulaciones, avances tecnológicos y dinámicas de mercado, lo que permite anticipar cambios disruptivos y adaptar oportunamente la estrategia comercial y de desarrollo.



# Nuestros Trabajadores y Trabajadoras

## Dotación de Personal

CONTENIDO 2-7/ 405-1

### Dotación por Género y Tipo de Contrato

| Género | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Plazo Indefinido | A Plazo Fijo | Total | Plazo Indefinido | A Plazo Fijo | Total |
| Hombres | 3.136 | 83 | 3.219 | 3.173 | 141 | 3.314 |
| Mujeres | 749 | 22 | 771 | 868 | 34 | 902 |
| **Total** | **3.885** | **105** | **3.990** | **4.041** | **175** | **4.216** |

### Dotación por Región de Trabajo, Género y Tipo de Contrato 2024

| Región de Trabajo | Género | Tipo de Contrato Laboral | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | Plazo Indefinido | A Plazo Fijo | |
| Región de Tarapacá | Hombres | 1.210 | 70 | 1.280 |
| | Mujeres | 138 | 15 | 153 |
| Región de Antofagasta | Hombres | 1.347 | 70 | 1.417 |
| | Mujeres | 337 | 16 | 353 |
| Región Metropolitana | Hombres | 246 | 1 | 247 |
| | Mujeres | 184 | 2 | 186 |
| Otras Regiones | Hombres | 24 | 0 | 24 |
| | Mujeres | 16 | 0 | 16 |
| Extranjeros | Hombres | 346 | 0 | 346 |
| | Mujeres | 193 | 1 | 194 |
| **Total** | | **4.041** | **175** | **4.216** |

### Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Tipo de Jornada

| Categorías Laborales | Género | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Tipo de Jornada | | | Total | Tipo de Jornada | | | Total |
| | | Ordinaria de Trabajo | Jornada Excepcional | A Tiempo Parcial | | Ordinaria de Trabajo | Jornada Excepcional | A Tiempo Parcial | |
| Alta Gerencia | Hombres | 9 | 0 | 0 | 9 | 8 | 2 | 0 | 10 |
| | Mujeres | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 84 | 0 | 0 | 84 | 108 | 17 | 0 | 125 |
| | Mujeres | 17 | 0 | 0 | 17 | 34 | 1 | 0 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 154 | 127 | 0 | 281 | 76 | 138 | 0 | 214 |
| | Mujeres | 57 | 11 | 0 | 68 | 43 | 13 | 0 | 56 |
| Operario | Hombres | 126 | 1.462 | 1 | 1.589 | 133 | 1.122 | 1 | 1.256 |
| | Mujeres | 17 | 92 | 0 | 109 | 19 | 88 | 0 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 34 | 0 | 0 | 34 | 81 | 0 | 0 | 81 |
| | Mujeres | 27 | 0 | 0 | 27 | 44 | 0 | 0 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 16 | 10 | 0 | 26 | 15 | 14 | 0 | 29 |
| | Mujeres | 30 | 21 | 0 | 51 | 42 | 26 | 1 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 3 | 0 | 0 | 3 | 4 | 54 | 0 | 58 |
| | Mujeres | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 347 | 271 | 1 | 619 | 255 | 406 | 1 | 662 |
| | Mujeres | 271 | 147 | 0 | 418 | 245 | 135 | 0 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 44 | 530 | 0 | 574 | 36 | 843 | 0 | 879 |
| | Mujeres | 21 | 56 | 1 | 78 | 54 | 148 | 0 | 202 |
| **Total** | | **1.260** | **2.727** | **3** | **3.990** | **1.200** | **3.013** | **3** | **4.216** |



## Dotación por Región de Trabajo, Género y Tipo de Jornada 2024

| Región de Trabajo | Género | Tipo de Jornada | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ordinaria de Trabajo | Jornada Excepcional | A Tiempo Parcial | |
| Región de Tarapacá | Hombres | 12 | 1.268 | 0 | 1.280 |
| | Mujeres | 8 | 145 | 0 | 153 |
| Región de Antofagasta | Hombres | 89 | 1.327 | 1 | 1.417 |
| | Mujeres | 81 | 271 | 1 | 353 |
| Región Metropolitana | Hombres | 246 | 1 | 0 | 247 |
| | Mujeres | 186 | 0 | 0 | 186 |
| Otras Regiones | Hombres | 24 | 0 | 0 | 24 |
| | Mujeres | 15 | 1 | 0 | 16 |
| Extranjeros | Hombres | 345 | 0 | 1 | 346 |
| | Mujeres | 194 | 0 | 0 | 194 |
| **Subtotal** | **Hombres** | **716** | **2.596** | **2** | **3.314** |
| | **Mujeres** | **484** | **417** | **1** | **902** |
| **Total** | **Total** | **1.200** | **3.013** | **3** | **4.216** |

## Dotación por Categoría Laboral, Género y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | Género | Región de Trabajo | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | | Región de Antofagasta | | Región Metropolitana | | Otras Regiones*/ | | Extranjero | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 9 | 10 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 12 | 12 | 11 | 9 | 37 | 49 | 1 | 3 | 23 | 52 | 84 | 125 |
| | Mujeres | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 15 | 0 | 0 | 1 | 17 | 17 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 79 | 84 | 136 | 75 | 37 | 39 | 6 | 6 | 23 | 10 | 281 | 214 |
| | Mujeres | 9 | 8 | 20 | 16 | 22 | 20 | 2 | 2 | 15 | 10 | 68 | 56 |
| Operario | Hombres | 649 | 552 | 826 | 578 | 2 | 1 | 0 | 0 | 112 | 125 | 1.589 | 1.256 |
| | Mujeres | 40 | 45 | 55 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 17 | 109 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 34 | 67 | 34 | 81 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 26 | 35 | 27 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 9 | 10 | 11 | 12 | 2 | 4 | 0 | 0 | 4 | 3 | 26 | 29 |
| | Mujeres | 10 | 11 | 32 | 33 | 4 | 12 | 1 | 3 | 4 | 10 | 51 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 54 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 175 | 204 | 243 | 253 | 109 | 136 | 12 | 6 | 80 | 63 | 619 | 662 |
| | Mujeres | 61 | 58 | 166 | 118 | 105 | 109 | 11 | 4 | 75 | 91 | 418 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 250 | 417 | 306 | 433 | 8 | 6 | 2 | 0 | 8 | 23 | 574 | 879 |
| | Mujeres | 11 | 30 | 59 | 133 | 4 | 23 | 0 | 2 | 4 | 14 | 78 | 202 |
| **Total** | | **1.307** | **1.433** | **1.868** | **1.770** | **351** | **483** | **35** | **40** | **429** | **540** | **3.990** | **4.216** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Región de Residencia

| Categorías Laborales | Género | Región de Residencia | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Región de Tarapacá | | Región de Antofagasta | | Región Metropolitana | | Otras Regiones*/ | | Extranjero | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 10 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 5 | 5 | 13 | 15 | 40 | 49 | 8 | 12 | 18 | 44 | 84 | 125 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 3 | 4 | 11 | 14 | 2 | 1 | 1 | 16 | 17 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 46 | 39 | 104 | 74 | 46 | 45 | 63 | 47 | 22 | 9 | 281 | 214 |
| | Mujeres | 7 | 8 | 19 | 15 | 20 | 18 | 7 | 5 | 15 | 10 | 68 | 56 |
| Operario | Hombres | 337 | 287 | 647 | 465 | 13 | 12 | 480 | 367 | 112 | 125 | 1.589 | 1.256 |
| | Mujeres | 24 | 28 | 56 | 47 | 0 | 0 | 15 | 15 | 14 | 17 | 109 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 0 | 9 | 32 | 65 | 34 | 81 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 26 | 35 | 27 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 4 | 5 | 11 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | 29 |
| | Mujeres | 6 | 7 | 32 | 33 | 2 | 10 | 7 | 9 | 4 | 10 | 51 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 0 | 0 | 0 | 38 | 0 | 2 | 0 | 16 | 3 | 2 | 3 | 58 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 65 | 76 | 178 | 191 | 131 | 167 | 168 | 166 | 77 | 62 | 619 | 662 |
| | Mujeres | 33 | 26 | 149 | 106 | 105 | 117 | 57 | 43 | 74 | 88 | 418 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 83 | 160 | 252 | 348 | 15 | 21 | 216 | 328 | 8 | 22 | 574 | 879 |
| | Mujeres | 8 | 22 | 52 | 111 | 5 | 25 | 9 | 30 | 4 | 14 | 78 | 202 |
| **Total** | | **618** | **663** | **1.516** | **1.466** | **401** | **505** | **1.038** | **1.059** | **417** | **523** | **3.990** | **4.216** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## % de Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Rango Etario 2024

| Categorías Laborales | Género | Rango Etario | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Mayor de 70 años | |
| Alta Gerencia | Hombres | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 60,0% | 100,0% | 0,0% | 76,9% |
| | Mujeres | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 23,1% |
| Gerencia | Hombres | 50,0% | 70,8% | 81,1% | 85,4% | 71,4% | 100,0% | 78,1% |
| | Mujeres | 50,0% | 29,2% | 18,9% | 14,6% | 28,6% | 0,0% | 21,9% |
| Jefatura | Hombres | 81,8% | 71,1% | 76,1% | 89,6% | 85,7% | 100,0% | 79,3% |
| | Mujeres | 18,2% | 28,9% | 23,9% | 10,4% | 14,3% | 0,0% | 20,7% |
| Operario | Hombres | 87,6% | 89,6% | 93,2% | 95,2% | 100,0% | 100,0% | 92,1% |
| | Mujeres | 12,4% | 10,4% | 6,8% | 4,8% | 0,0% | 0,0% | 7,9% |
| Fuerza de Venta | Hombres | 68,8% | 62,3% | 60,6% | 83,3% | 40,0% | 0,0% | 64,8% |
| | Mujeres | 31,3% | 37,7% | 39,4% | 16,7% | 60,0% | 0,0% | 35,2% |
| Administrativo | Hombres | 54,5% | 33,3% | 19,0% | 13,0% | 41,7% | 100,0% | 29,6% |
| | Mujeres | 45,5% | 66,7% | 81,0% | 87,0% | 58,3% | 0,0% | 70,4% |
| Auxiliar | Hombres | 66,7% | 100,0% | 81,0% | 94,1% | 100,0% | 0,0% | 90,6% |
| | Mujeres | 33,3% | 0,0% | 19,0% | 5,9% | 0,0% | 0,0% | 9,4% |
| Otros Profesionales | Hombres | 59,1% | 59,8% | 65,4% | 75,7% | 87,1% | 100,0% | 63,5% |
| | Mujeres | 40,9% | 40,2% | 34,6% | 24,3% | 12,9% | 0,0% | 36,5% |
| Otros Técnicos | Hombres | 71,0% | 78,1% | 86,2% | 89,1% | 88,3% | 100,0% | 81,3% |
| | Mujeres | 29,0% | 21,9% | 13,8% | 10,9% | 11,7% | 0,0% | 18,7% |
| **Total** | | **13,4%** | **37,3%** | **25,2%** | **18,0%** | **5,8%** | **0,2%** | **100,0%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## % de Dotación por Rango Etario, Género y Región de Residencia 2024

| Rango Etario | Género | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones | Extranjeros | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 30 años | Hombres | 78,1% | 75,4% | 61,4% | 78,4% | 61,4% | 72,3% |
| | Mujeres | 21,9% | 24,6% | 38,6% | 21,6% | 38,6% | 27,7% |
| Entre 30 y 40 años | Hombres | 83,1% | 72,1% | 55,4% | 86,8% | 63,3% | 73,8% |
| | Mujeres | 16,9% | 27,9% | 44,6% | 13,2% | 36,7% | 26,2% |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 88,4% | 75,0% | 68,9% | 94,1% | 62,3% | 80,7% |
| | Mujeres | 11,6% | 25,0% | 31,1% | 5,9% | 37,7% | 19,3% |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 97,1% | 85,9% | 68,9% | 93,3% | 71,6% | 86,7% |
| | Mujeres | 2,9% | 14,1% | 31,1% | 6,7% | 28,4% | 13,3% |
| Entre 61 y 70 años | Hombres | 100,0% | 89,7% | 76,5% | 97,3% | 56,3% | 88,6% |
| | Mujeres | 0,0% | 10,3% | 23,5% | 2,7% | 43,8% | 11,4% |
| Más de 70 años | Hombres | 0,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 100,0% |
| | Mujeres | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| **Subtotal** | **Hombres** | **86,3%** | **78,0%** | **62,2%** | **89,8%** | **63,7%** | **78,6%** |
| | **Mujeres** | **13,7%** | **22,0%** | **37,8%** | **10,2%** | **36,3%** | **21,4%** |
| **Total** | | **15,7%** | **34,8%** | **12,0%** | **25,1%** | **12,4%** | **100,0%** |

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

| Categorías Laborales | Género | Rango Etario | | | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menor de 30 años | | Entre 30 y 40 años | | Entre 41 y 50 años | | Entre 51 y 60 años | | Entre 61 y 70 años | | Mayor de 70 años | | | |
| | | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | Hombres | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 100,0% | 3 | 75,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 9 | 90,0% |
| | Mujeres | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 25,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 10,0% |
| Gerencia | Hombres | 1 | 100,0% | 21 | 91,3% | 30 | 78,9% | 22 | 88,0% | 9 | 69,2% | 1 | 100,0% | 84 | 83,2% |
| | Mujeres | 0 | 0,0% | 2 | 8,7% | 8 | 21,1% | 3 | 12,0% | 4 | 30,8% | 0 | 0,0% | 17 | 16,8% |
| Jefatura | Hombres | 10 | 83,3% | 91 | 77,1% | 86 | 75,4% | 71 | 88,8% | 21 | 91,3% | 2 | 100,0% | 281 | 80,5% |
| | Mujeres | 2 | 16,7% | 27 | 22,9% | 28 | 24,6% | 9 | 11,2% | 2 | 8,7% | 0 | 0,0% | 68 | 19,5% |
| Operario | Hombres | 219 | 86,9% | 502 | 92,3% | 399 | 95,2% | 340 | 96,3% | 127 | 99,2% | 2 | 100,0% | 1.589 | 93,6% |
| | Mujeres | 33 | 13,1% | 42 | 7,7% | 20 | 4,8% | 13 | 3,7% | 1 | 0,8% | 0 | 0,0% | 109 | 6,4% |
| Fuerza de Venta | Hombres | 3 | 50,0% | 11 | 52,4% | 10 | 55,6% | 9 | 75,0% | 1 | 25,0% | 0 | 0,0% | 34 | 55,7% |
| | Mujeres | 3 | 50,0% | 10 | 47,6% | 8 | 44,4% | 3 | 25,0% | 3 | 75,0% | 0 | 0,0% | 27 | 44,3% |
| Administrativo | Hombres | 10 | 62,5% | 10 | 35,7% | 0 | 0,0% | 2 | 13,3% | 3 | 60,0% | 1 | 100,0% | 26 | 33,8% |
| | Mujeres | 6 | 37,5% | 18 | 64,3% | 12 | 100,0% | 13 | 86,7% | 2 | 40,0% | 0 | 0,0% | 51 | 66,2% |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | 1 | 100,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 60,0% |
| | Mujeres | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 40,0% |
| Otros Profesionales | Hombres | 110 | 50,2% | 252 | 57,3% | 156 | 66,1% | 73 | 68,9% | 27 | 77,1% | 1 | 100,0% | 619 | 59,7% |
| | Mujeres | 109 | 49,8% | 188 | 42,7% | 80 | 33,1% | 33 | 31,1% | 8 | 22,9% | 0 | 0,0% | 418 | 40,3% |
| Otros Técnicos | Hombres | 62 | 80,5% | 207 | 88,5% | 160 | 90,4% | 108 | 87,8% | 33 | 89,2% | 4 | 100,0% | 574 | 88,0% |
| | Mujeres | 15 | 19,5% | 27 | 11,5% | 17 | 9,6% | 15 | 12,2% | 4 | 10,8% | 0 | 0,0% | 78 | 12,0% |
| **Total** | | **585** | **14,7%** | **1.410** | **35,3%** | **1.021** | **25,6%** | **718** | **18,0%** | **245** | **6,1%** | **11** | **0,3%** | **3.990** | **100,0%** |

## Dotación Propia por Categoría Laboral, Género y Rangos de Antigüedad Laboral

| Categorías Laborales | Género | Rangos de Antigüedad Laboral | | | | | | | | | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Menos de 3 años | | Entre 3 y 6 años | | Más de 6 y menos de 9 años | | Entre 9 y 12 años | | Más de 12 años | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 9 | 10 |
| | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Gerencia | Hombres | 21 | 36 | 12 | 23 | 4 | 9 | 10 | 10 | 37 | 47 | 84 | 125 |
| | Mujeres | 2 | 14 | 5 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 8 | 13 | 17 | 35 |
| Jefatura | Hombres | 82 | 49 | 69 | 63 | 34 | 18 | 33 | 24 | 63 | 60 | 281 | 214 |
| | Mujeres | 19 | 15 | 13 | 13 | 5 | 4 | 9 | 5 | 22 | 19 | 68 | 56 |
| Operario | Hombres | 534 | 322 | 318 | 357 | 263 | 110 | 216 | 167 | 258 | 300 | 1.589 | 1.256 |
| | Mujeres | 68 | 35 | 22 | 50 | 12 | 5 | 3 | 10 | 4 | 7 | 109 | 107 |
| Fuerza de Venta | Hombres | 7 | 30 | 12 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 8 | 16 | 34 | 81 |
| | Mujeres | 11 | 19 | 5 | 9 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 11 | 27 | 44 |
| Administrativo | Hombres | 14 | 9 | 6 | 12 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 26 | 29 |
| | Mujeres | 12 | 19 | 13 | 11 | 9 | 11 | 8 | 9 | 9 | 19 | 51 | 69 |
| Auxiliar | Hombres | 1 | 3 | 1 | 13 | 0 | 29 | 0 | 7 | 1 | 6 | 3 | 58 |
| | Mujeres | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| Otros Profesionales | Hombres | 289 | 280 | 141 | 179 | 47 | 49 | 67 | 50 | 75 | 104 | 619 | 662 |
| | Mujeres | 231 | 174 | 92 | 122 | 25 | 17 | 27 | 28 | 43 | 39 | 418 | 380 |
| Otros Técnicos | Hombres | 175 | 308 | 127 | 221 | 118 | 77 | 62 | 109 | 92 | 164 | 574 | 879 |
| | Mujeres | 25 | 79 | 11 | 63 | 5 | 6 | 21 | 18 | 16 | 36 | 78 | 202 |
| **Total** | | **1.493** | **1.397** | **848** | **1.172** | **532** | **346** | **471** | **449** | **646** | **852** | **3.990** | **4.216** |



## Dotación Propia por Nacionalidad y Género 2024

| Nacionalidad | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Chileno/a | 2.894 | 81,27% | 667 | 18,73% | 3.561 | 84,46% |
| Mexicano/a | 134 | 74,44% | 46 | 25,56% | 180 | 4,27% |
| Belga | 32 | 47,76% | 35 | 52,24% | 67 | 1,59% |
| Venezolano/a | 18 | 45,00% | 22 | 55,00% | 40 | 0,95% |
| Español/a | 37 | 63,79% | 21 | 36,21% | 58 | 1,38% |
| Colombiano/a | 25 | 69,44% | 11 | 30,56% | 36 | 0,85% |
| Boliviano/a | 25 | 80,65% | 6 | 19,35% | 31 | 0,74% |
| Peruano/a | 50 | 58,14% | 36 | 41,86% | 86 | 2,04% |
| Chino/a | 11 | 42,31% | 15 | 57,69% | 26 | 0,62% |
| Estadounidense | 23 | 56,10% | 18 | 43,90% | 41 | 0,97% |
| Ecuatoriano/a | 9 | 52,94% | 8 | 47,06% | 17 | 0,40% |
| Neerlandés | 9 | 81,82% | 2 | 18,18% | 11 | 0,26% |
| Japonés | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 0,02% |
| Sudafricano | 33 | 80,49% | 8 | 19,51% | 41 | 0,97% |
| Italiano/a | 2 | 50,00% | 2 | 50,00% | 4 | 0,09% |
| Brasileño/a | 5 | 71,43% | 2 | 28,57% | 7 | 0,17% |
| Argentino | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 | 0,05% |
| Alemán | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 | 0,05% |
| Paraguayo/a | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 | 0,02% |
| Indio | 3 | 100,00% | 0 | 0,00% | 3 | 0,07% |
| Suizo | 0 | 0,00% | 1 | 100,00% | 1 | 0,02% |
| **Total** | **3.314** | **78,61%** | **902** | **21,39%** | **4.216** | **100,00%** |

## Diversidad DJSI

### Participación Femenina en la Compañía

| Indicador de Diversidad | 2024 |
|---|---|
| Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total) | 21,39% |
| Proporción de mujeres en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y alta (como % del total de puestos gerenciales) | 19,23% |
| Proporción de mujeres en puestos gerenciales junior, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos gerenciales junior) | 16,67% |
| Proporción de mujeres en puestos de alta gerencia, es decir, un máximo de dos niveles por encima del gerente general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta gerencia) | 23,33% |
| Proporción de mujeres en puestos gerenciales generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de toda esa dotación en puestos gerenciales generadoras de ingresos (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.) (1) | 16,67% |
| Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM) | 45,63% |

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

| Nacionalidad | 2024 | |
|---|---|---|
| | N° de Trabajadores | % |
| Chilena | 100 | 96,15% |
| Belga | 2 | 1,92% |
| Mexicana | | 0,00% |
| Española | | 0,00% |
| Venezolana | | 0,00% |
| Estadounidense | | 0,00% |
| Sudafricana | | 0,00% |
| China | | 0,00% |
| Colombiana | 1 | 0,96% |
| Peruana | | 0,00% |
| Ecuatoriana | | 0,00% |
| Brasileña | | 0,00% |
| Holandesa | | 0,00% |
| Italiana | | 0,00% |
| Japonesa | | 0,00% |
| Alemania | | 0,00% |
| India | 1 | 0,96% |
| **Total General** | **104** | **100%** |

# Nuevas Contrataciones y Rotación

CONTENIDO 401-1

## Contrataciones

### Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 |
| Alta Gerencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Gerencia | 7 | 26 | 1 | 11 | 8 | 37 |
| Jefatura | 23 | 27 | 5 | 8 | 28 | 35 |
| Operario | 210 | 159 | 27 | 15 | 237 | 174 |
| Fuerza Venta | 3 | 21 | 5 | 8 | 8 | 29 |
| Administrativo | 6 | 4 | 6 | 13 | 12 | 17 |
| Auxiliar | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 |
| Otros Profesionales | 105 | 164 | 88 | 117 | 193 | 281 |
| Otros Técnicos | 70 | 155 | 12 | 42 | 82 | 197 |
| **Total** | **425** | **558** | **144** | **218** | **569** | **776** |



## Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 8 | 1 | 19 | 9 | 5 | 2 | 1 | 37 |
| Jefatura | 2 | 14 | 9 | 2 | 1 | 0 | 28 | 3 | 12 | 12 | 6 | 2 | 0 | 35 |
| Operario | 84 | 93 | 40 | 16 | 4 | 0 | 237 | 46 | 70 | 39 | 14 | 5 | 0 | 174 |
| Fuerza de Venta | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 15 | 4 | 2 | 0 | 0 | 29 |
| Administrativo | 7 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 12 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 0 | 17 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Otros Profesionales | 76 | 85 | 24 | 8 | 0 | 0 | 193 | 88 | 130 | 43 | 15 | 4 | 1 | 281 |
| Otros Técnicos | 25 | 43 | 12 | 2 | 0 | 0 | 82 | 62 | 83 | 39 | 10 | 3 | 0 | 197 |
| **Total** | **196** | **245** | **93** | **29** | **6** | **0** | **569** | **211** | **335** | **149** | **60** | **19** | **2** | **776** |

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 22% | 0% | 0% | 0% | 12% | 0% | 0% | 0% | 22% | 0% | 0% | 9% |
| Gerencia | 100% | 11% | 10% | 5% | 13% | 0% | 10% | 67% | 54% | 20% | 15% | 15% | 67% | 28% |
| Jefatura | 14% | 13% | 9% | 3% | 5% | 0% | 9% | 26% | 12% | 12% | 8% | 9% | 0% | 11% |
| Operario | 34% | 17% | 10% | 5% | 4% | 0% | 14% | 21% | 14% | 10% | 4% | 5% | 0% | 11% |
| Fuerza de Venta | 17% | 19% | 20% | 0% | 0% | 0% | 14% | 73% | 41% | 16% | 13% | 0% | 0% | 31% |
| Administrativo | 61% | 22% | 11% | 0% | 0% | 0% | 23% | 15% | 17% | 12% | 26% | 35% | 0% | 19% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 40% | 15% | 9% | 24% | 0% | 0% | 14% |
| Otros Profesionales | 39% | 23% | 11% | 9% | 0% | 0% | 21% | 45% | 28% | 18% | 14% | 12% | 67% | 27% |
| Otros Técnicos | 30% | 20% | 8% | 2% | 0% | 0% | 14% | 49% | 26% | 18% | 7% | 6% | 0% | 23% |
| **Total** | **35%** | **19%** | **10%** | **4%** | **0%** | **3%** | **15%** | **37%** | **22%** | **14%** | **8%** | **8%** | **19%** | **19%** |

## Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 1 | 0 | 4 | 0 | 3 | 8 | 2 | 1 | 17 | 0 | 17 | 37 |
| Jefatura | 6 | 13 | 4 | 3 | 2 | 28 | 10 | 5 | 17 | 0 | 3 | 35 |
| Operario | 106 | 112 | 0 | 0 | 19 | 237 | 91 | 62 | 0 | 0 | 21 | 174 |
| Fuerza Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 0 | 0 | 1 | 3 | 25 | 29 |
| Administrativo | 4 | 7 | 1 | 0 | 0 | 12 | 2 | 3 | 9 | 0 | 3 | 17 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| Otros Profesionales | 47 | 67 | 41 | 3 | 35 | 193 | 52 | 65 | 106 | 3 | 55 | 281 |
| Otros Técnicos | 40 | 32 | 1 | 0 | 9 | 82 | 71 | 95 | 10 | 2 | 19 | 197 |
| **Total** | **204** | **231** | **52** | **6** | **76** | **569** | **228** | **234** | **163** | **8** | **143** | **776** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Tasa de Nuevas Contrataciones por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 12% | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Gerencia | 13% | 0% | 10% | 0% | 14% | 10% | 15% | 8% | 30% | 0% | 37% | 28% |
| Jefatura | 7% | 9% | 9% | 43% | 6% | 9% | 11% | 4% | 29% | 0% | 10% | 11% |
| Operario | 16% | 13% | 0% | 0% | 16% | 14% | 14% | 8% | 0% | 0% | 16% | 11% |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 15% | 14% | 0% | 0% | 20% | 43% | 31% | 31% |
| Administrativo | 29% | 28% | 20% | 0% | 0% | 23% | 10% | 7% | 82% | 0% | 29% | 19% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% | 200% | 0% | 0% | 14% |
| Otros Profesionales | 23% | 18% | 25% | 13% | 28% | 21% | 21% | 17% | 46% | 18% | 36% | 27% |
| Otros Técnicos | 16% | 10% | 7% | 0% | 60% | 14% | 20% | 20% | 49% | 100% | 78% | 23% |
| **Total** | **16%** | **13%** | **19%** | **17%** | **20%** | **15%** | **17%** | **13%** | **42%** | **21%** | **30%** | **19%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Nuevas Contrataciones por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 76 | 88 | 32 | 8 | 0 | 0 | 204 | 57 | 89 | 63 | 16 | 3 | 0 | 228 |
| Región de Antofagasta | 76 | 96 | 38 | 16 | 5 | 0 | 231 | 67 | 96 | 40 | 18 | 12 | 1 | 234 |
| Región Metropolitana | 22 | 18 | 9 | 2 | 1 | 0 | 52 | 39 | 78 | 25 | 17 | 3 | 1 | 163 |
| Otras Regiones*/ | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| Extranjeros | 22 | 40 | 11 | 3 | 0 | 0 | 76 | 47 | 67 | 21 | 7 | 1 | 0 | 143 |
| **Total** | **196** | **245** | **93** | **29** | **6** | **0** | **569** | **211** | **335** | **149** | **60** | **19** | **2** | **776** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

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

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 41% | 18% | 9% | 4% | 0% | 0% | 16% | 31% | 17% | 17% | 7% | 6% | 0% | 17% |
| Región de Antofagasta | 29% | 18% | 9% | 4% | 3% | 0% | 13% | 28% | 16% | 9% | 5% | 7% | 11% | 13% |
| Región Metropolitana | 44% | 17% | 12% | 5% | 13% | 0% | 19% | 60% | 49% | 25% | 31% | 21% | 67% | 42% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 20% | 25% | 0% | 0% | 0% | 17% | 200% | 32% | 0% | 31% | 0% | 0% | 21% |
| Extranjeros | 37% | 24% | 12% | 5% | 0% | 0% | 20% | 57% | 34% | 17% | 10% | 7% | 0% | 30% |
| **Total** | **35%** | **19%** | **10%** | **4%** | **3%** | **0%** | **15%** | **37%** | **22%** | **14%** | **8%** | **8%** | **19%** | **19%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Rotación Total

### Personas que dejaron la Compañía por Categorías Laborales y Género

| Categorías Laborales | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Alta Gerencia | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 7 |
| Jefatura | 21 | 1 | 22 | 20 | 8 | 28 |
| Operario | 77 | 12 | 89 | 299 | 16 | 315 |
| Fuerza Venta | 3 | 0 | 3 | 2 | 6 | 8 |
| Administrativo | 0 | 1 | 1 | 2 | 6 | 8 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| Otros Profesionales | 54 | 42 | 96 | 75 | 57 | 132 |
| Otros Técnicos | 33 | 7 | 40 | 161 | 16 | 177 |
| **Total** | **193** | **64** | **257** | **567** | **113** | **680** |

### N° de Personas que Dejaron la Cía. por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 5 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| Jefatura | 1 | 8 | 5 | 7 | 1 | 0 | 22 | 0 | 10 | 11 | 4 | 3 | 0 | 28 |
| Operario | 24 | 33 | 13 | 12 | 6 | 1 | 89 | 48 | 105 | 48 | 57 | 55 | 2 | 315 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Otros Profesionales | 25 | 42 | 18 | 9 | 2 | 0 | 96 | 23 | 58 | 39 | 4 | 7 | 1 | 132 |
| Otros Técnicos | 7 | 18 | 8 | 4 | 3 | 0 | 40 | 19 | 60 | 42 | 34 | 20 | 2 | 177 |
| **Total** | **57** | **103** | **47** | **36** | **13** | **1** | **257** | **95** | **243** | **146** | **102** | **89** | **5** | **680** |

### Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 12% | 0% | 0% | 0% | 0% | 200% | 0% | 9% |
| Gerencia | 0% | 5% | 3% | 10% | 13% | 0% | 6% | 0% | 3% | 9% | 3% | 7% | 0% | 5% |
| Jefatura | 7% | 8% | 5% | 10% | 5% | 0% | 7% | 0% | 10% | 11% | 5% | 14% | 0% | 9% |
| Operario | 10% | 6% | 3% | 3% | 5% | 40% | 5% | 22% | 21% | 12% | 18% | 50% | 133% | 21% |
| Fuerza de Venta | 0% | 5% | 13% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 14% | 4% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 2% | 30% | 7% | 6% | 0% | 12% | 0% | 9% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 40% | 31% | 0% | 0% | 17% | 0% | 12% |
| Otros Profesionales | 13% | 11% | 8% | 10% | 7% | 0% | 11% | 12% | 12% | 17% | 4% | 21% | 67% | 13% |
| Otros Técnicos | 9% | 8% | 5% | 4% | 11% | 0% | 7% | 15% | 19% | 19% | 22% | 41% | 80% | 20% |
| **Total** | **10%** | **8%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **7%** | **16%** | **16%** | **14%** | **14%** | **36%** | **48%** | **17%** |

## N° de Personas que Dejaron la Cía. por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 7 |
| Jefatura | 6 | 9 | 5 | 0 | 2 | 22 | 7 | 11 | 6 | 1 | 3 | 28 |
| Operario | 38 | 42 | 0 | 0 | 2 | 89 | 45 | 265 | 0 | 0 | 5 | 315 |
| Fuerza Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| Administrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Otros Profesionales | 22 | 32 | 27 | 2 | 13 | 96 | 24 | 51 | 35 | 3 | 19 | 132 |
| Otros Técnicos | 15 | 20 | 2 | 0 | 3 | 40 | 47 | 118 | 7 | 1 | 4 | 177 |
| **Total** | **84** | **103** | **37** | **2** | **31** | **257** | **124** | **453** | **58** | **6** | **39** | **680** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Tasa de Rotación Total por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 12% | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Gerencia | 40% | 0% | 5% | 0% | 0% | 6% | 8% | 0% | 11% | 0% | 0% | 5% |
| Jefatura | 7% | 6% | 11% | 0% | 6% | 7% | 8% | 9% | 10% | 13% | 10% | 9% |
| Operario | 6% | 5% | 0% | 0% | 7% | 5% | 7% | 35% | 0% | 0% | 4% | 21% |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 5% | 0% | 0% | 20% | 14% | 7% | 9% |
| Administrativo | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 2% | 0% | 14% | 18% | 0% | 0% | 9% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 57% | 12% |
| Otros Profesionales | 11% | 8% | 16% | 9% | 10% | 11% | 10% | 13% | 15% | 18% | 12% | 13% |
| Otros Técnicos | 6% | 6% | 15% | 0% | 20% | 7% | 13% | 25% | 34% | 50% | 16% | 20% |
| **Total** | **7%** | **6%** | **13%** | **6%** | **8%** | **7%** | **9%** | **25%** | **15%** | **16%** | **8%** | **17%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## N° de Personas que Dejaron la Cía. por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 17 | 32 | 17 | 13 | 5 | 0 | 84 | 17 | 51 | 38 | 12 | 6 | 0 | 124 |
| Región de Antofagasta | 23 | 43 | 20 | 10 | 6 | 1 | 103 | 59 | 143 | 83 | 83 | 80 | 5 | 453 |
| Región Metropolitana | 10 | 17 | 5 | 4 | 1 | 0 | 37 | 10 | 25 | 18 | 4 | 1 | 0 | 58 |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 6 |
| Extranjeros | 7 | 10 | 5 | 8 | 1 | 0 | 31 | 9 | 22 | 7 | 1 | 0 | 0 | 39 |
| **Total** | **57** | **103** | **47** | **36** | **14** | **1** | **257** | **95** | **243** | **146** | **102** | **89** | **5** | **680** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

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

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 9% | 7% | 5% | 7% | 14% | 0% | 7% | 9% | 10% | 10% | 5% | 12% | 0% | 9% |
| Región de Antofagasta | 9% | 8% | 5% | 3% | 4% | 13% | 6% | 24% | 24% | 19% | 22% | 48% | 56% | 25% |
| Región Metropolitana | 20% | 16% | 7% | 9% | 13% | 0% | 13% | 16% | 16% | 18% | 7% | 7% | 0% | 15% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 18% | 0% | 0% | 6% | 0% | 13% | 0% | 31% | 133% | 0% | 16% |
| Extranjeros | 12% | 6% | 5% | 15% | 11% | 0% | 8% | 11% | 11% | 6% | 1% | 0% | 0% | 8% |
| **Total** | **10%** | **8%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **7%** | **16%** | **16%** | **14%** | **14%** | **36%** | **48%** | **17%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Rotación Voluntaria

### N° de Personas y Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Género

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 11% | 3 | 150% | 4 | 35% |
| Gerencia | 1 | 2% | 1 | 8% | 2 | 3% | 1 | 1% | 0 | 0% | 1 | 1% |
| Jefatura | 10 | 4% | 0 | 0% | 10 | 3% | 1 | 0% | 5 | 8% | 6 | 2% |
| Operarios | 24 | 2% | 8 | 7% | 32 | 2% | 3 | 0% | 1 | 1% | 4 | 0% |
| Fuerza de Venta | 2 | 6% | 0 | 0% | 2 | 4% | 8 | 14% | 6 | 17% | 14 | 15% |
| Administrativo | 0 | 0% | 1 | 3% | 1 | 2% | 39 | 142% | 3 | 5% | 42 | 48% |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Otros Profesionales | 33 | 6% | 21 | 6% | 54 | 6% | 36 | 6% | 35 | 9% | 71 | 7% |
| Otros Técnicos | 17 | 3% | 3 | 4% | 20 | 3% | 36 | 5% | 8 | 6% | 44 | 5% |
| **Total** | **87** | **3%** | **34** | **5%** | **121** | **3%** | **125** | **4%** | **61** | **7%** | **186** | **5%** |

### N° de Personas que Dejaron la Cía. De Forma Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Jefatura | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 10 | 0 | 5 | 5 | 4 | 0 | 0 | 14 |
| Operario | 16 | 10 | 5 | 1 | 0 | 0 | 32 | 8 | 17 | 7 | 1 | 9 | 0 | 42 |
| Fuerza de Venta | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 16 | 28 | 6 | 4 | 0 | 0 | 54 | 16 | 39 | 11 | 2 | 2 | 1 | 71 |
| Otros Técnicos | 5 | 10 | 3 | 2 | 0 | 0 | 20 | 10 | 20 | 8 | 3 | 2 | 1 | 44 |
| **Total** | **38** | **51** | **19** | **13** | **0** | **0** | **121** | **36** | **88** | **34** | **12** | **14** | **2** | **186** |

### Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 200% | 0% | 9% |
| Gerencia | 0% | 0% | 3% | 5% | 0% | 0% | 3% | 0% | 3% | 7% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Jefatura | 7% | 3% | 2% | 6% | 0% | 0% | 3% | 0% | 5% | 5% | 5% | 0% | 0% | 5% |
| Operario | 6% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 2% | 4% | 3% | 2% | 0% | 8% | 0% | 3% |
| Fuerza de Venta | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 11% | 0% | 13% | 0% | 0% | 6% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% | 0% | 2% | 15% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 8% | 7% | 3% | 4% | 0% | 0% | 6% | 8% | 8% | 5% | 2% | 6% | 67% | 7% |
| Otros Técnicos | 6% | 5% | 2% | 2% | 0% | 0% | 3% | 8% | 6% | 4% | 2% | 4% | 40% | 5% |
| **Total** | **7%** | **4%** | **2%** | **2%** | **0%** | **0%** | **3%** | **6%** | **6%** | **3%** | **2%** | **6%** | **19%** | **5%** |

## N° de Personas que Dejaron la Cía. De Forma Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Jefatura | 3 | 4 | 2 | 0 | 1 | 10 | 3 | 6 | 4 | 0 | 1 | 14 |
| Operario | 12 | 18 | 0 | 0 | 2 | 32 | 10 | 29 | 0 | 0 | 3 | 42 |
| Fuerza Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 |
| Administrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros Profesionales | 10 | 17 | 18 | 1 | 8 | 54 | 15 | 22 | 26 | 1 | 7 | 71 |
| Otros Técnicos | 9 | 9 | 1 | 0 | 1 | 20 | 14 | 21 | 6 | 0 | 3 | 44 |
| **Total** | **35** | **48** | **21** | **1** | **14** | **121** | **42** | **81** | **43** | **2** | **18** | **186** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Tasa de Rotación Voluntaria por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Gerencia | 13% | 0% | 3% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 3% |
| Jefatura | 3% | 3% | 4% | 0% | 3% | 3% | 3% | 5% | 7% | 0% | 3% | 5% |
| Operario | 2% | 2% | 0% | 0% | 2% | 2% | 2% | 4% | 0% | 0% | 2% | 3% |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 4% | 0% | 0% | 20% | 14% | 5% | 6% |
| Administrativo | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 2% | 0% | 7% | 9% | 0% | 0% | 5% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Otros Profesionales | 5% | 4% | 11% | 4% | 6% | 6% | 6% | 6% | 11% | 6% | 5% | 7% |
| Otros Técnicos | 4% | 3% | 7% | 0% | 7% | 3% | 4% | 5% | 29% | 0% | 12% | 5% |
| **Total** | **3%** | **3%** | **8%** | **3%** | **4%** | **3%** | **3%** | **4%** | **11%** | **5%** | **4%** | **5%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## N° de Personas que Dejaron la Cía. De Forma Voluntaria por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 10 | 16 | 5 | 4 | 0 | 0 | 35 | 6 | 22 | 13 | 1 | 0 | 0 | 42 |
| Región de Antofagasta | 18 | 20 | 9 | 1 | 0 | 0 | 48 | 16 | 34 | 11 | 5 | 13 | 2 | 81 |
| Región Metropolitana | 9 | 9 | 3 | 2 | 0 | 0 | 23 | 9 | 21 | 9 | 3 | 1 | 0 | 43 |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Extranjeros | 1 | 5 | 2 | 6 | 0 | 0 | 14 | 5 | 11 | 1 | 1 | 0 | 0 | 18 |
| **Total** | **38** | **51** | **19** | **13** | **0** | **0** | **121** | **36** | **88** | **34** | **12** | **14** | **2** | **186** |

## Tasa de Rotación Voluntaria por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 5% | 3% | 1% | 2% | 0% | 0% | 3% | 3% | 4% | 3% | 0% | 0% | 0% | 3% |
| Región de Antofagasta | 7% | 4% | 2% | 0% | 0% | 0% | 3% | 7% | 6% | 3% | 1% | 8% | 22% | 4% |
| Región Metropolitana | 18% | 9% | 4% | 5% | 0% | 0% | 8% | 14% | 13% | 9% | 5% | 7% | 0% | 11% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 31% | 0% | 0% | 5% |
| Extranjeros | 2% | 3% | 2% | 11% | 0% | 0% | 4% | 6% | 6% | 1% | 1% | 0% | 0% | 4% |
| **Total** | **7%** | **4%** | **2%** | **2%** | **0%** | **0%** | **3%** | **6%** | **6%** | **3%** | **2%** | **6%** | **19%** | **5%** |

## Rotación de Dotación con Contrato a Plazo Indefinido

### N° de Personas y Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Género

| Categoría Laboral | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hombres | | Mujeres | | Total | | Hombres | | Mujeres | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Alta Gerencia | 1 | 13% | 0 | 0% | 1 | 12% | 1 | 11% | 0 | 0% | 1 | 9% |
| Gerencia | 4 | 6% | 1 | 8% | 5 | 6% | 5 | 5% | 2 | 8% | 7 | 5% |
| Jefatura | 19 | 7% | 1 | 2% | 20 | 6% | 20 | 8% | 8 | 13% | 28 | 9% |
| Operarios | 60 | 4% | 6 | 6% | 66 | 4% | 270 | 19% | 9 | 8% | 279 | 18% |
| Fuerza de Venta | 3 | 9% | 0 | 0% | 3 | 5% | 2 | 3% | 6 | 17% | 8 | 9% |
| Administrativo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 7% | 4 | 7% | 6 | 7% |
| Auxiliar | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 7% | 2 | 50% | 4 | 12% |
| Otros Profesionales | 48 | 9% | 41 | 12% | 89 | 10% | 73 | 11% | 50 | 13% | 123 | 12% |
| Otros Técnicos | 25 | 5% | 7 | 11% | 32 | 6% | 131 | 18% | 13 | 9% | 144 | 17% |
| **Total** | **160** | **5%** | **56** | **9%** | **216** | **6%** | **506** | **15%** | **94** | **11%** | **600** | **15%** |

## N° de Personas con Contrato a Plazo Indefinido que Dejaron la Cía. por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Gerencia | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 5 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| Jefatura | 0 | 8 | 5 | 6 | 1 | 0 | 20 | 0 | 10 | 11 | 4 | 3 | 0 | 28 |
| Operario | 10 | 26 | 11 | 12 | 6 | 1 | 66 | 38 | 89 | 43 | 52 | 55 | 2 | 279 |
| Fuerza de Venta | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Otros Profesionales | 22 | 40 | 17 | 8 | 2 | 0 | 89 | 18 | 56 | 37 | 4 | 7 | 1 | 123 |
| Otros Técnicos | 4 | 14 | 8 | 3 | 3 | 0 | 32 | 10 | 42 | 37 | 33 | 20 | 2 | 144 |
| **Total** | **36** | **90** | **44** | **32** | **13** | **1** | **216** | **70** | **207** | **134** | **96** | **88** | **5** | **600** |

## Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Rango Etario

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 25% | 0% | 0% | 12% | 0% | 0% | 0% | 0% | 200% | 0% | 9% |
| Gerencia | 0% | 5% | 3% | 10% | 13% | 0% | 6% | 0% | 3% | 9% | 3% | 7% | 0% | 5% |
| Jefatura | 0% | 8% | 5% | 8% | 5% | 0% | 6% | 0% | 10% | 11% | 5% | 14% | 0% | 9% |
| Operario | 5% | 5% | 3% | 3% | 5% | 40% | 4% | 18% | 18% | 11% | 16% | 50% | 133% | 18% |
| Fuerza de Venta | 0% | 5% | 13% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 14% | 4% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 22% | 7% | 6% | 0% | 0% | 0% | 7% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 40% | 31% | 0% | 0% | 17% | 0% | 12% |
| Otros Profesionales | 13% | 11% | 8% | 9% | 7% | 0% | 10% | 9% | 12% | 16% | 4% | 21% | 67% | 12% |
| Otros Técnicos | 6% | 7% | 5% | 3% | 11% | 0% | 6% | 8% | 13% | 17% | 22% | 41% | 80% | 17% |
| **Total** | **8%** | **7%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **6%** | **12%** | **14%** | **13%** | **13%** | **36%** | **48%** | **15%** |

## N° de Personas Contrato a Plazo Indefinido que Dejaron la Cía. por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Gerencia | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 7 |
| Jefatura | 6 | 7 | 5 | 0 | 2 | 20 | 7 | 11 | 6 | 1 | 3 | 28 |
| Operario | 31 | 26 | 0 | 0 | 9 | 66 | 32 | 242 | 0 | 0 | 5 | 279 |
| Fuerza Venta | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| Administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Otros Profesionales | 22 | 26 | 27 | 2 | 12 | 89 | 19 | 49 | 33 | 3 | 19 | 123 |
| Otros Técnicos | 10 | 17 | 2 | 0 | 3 | 32 | 29 | 104 | 7 | 1 | 3 | 144 |
| **Total** | **72** | **76** | **36** | **2** | **30** | **216** | **88** | **412** | **56** | **6** | **38** | **600** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Categoría Laboral y Región de Trabajo

| Categorías Laborales | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total | Región de Tarapacá | Región de Antofagasta | Región Metropolitana | Otras Regiones*/ | Extranjeros | Total |
| Alta Gerencia | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 12% | 0% | 0% | 13% | 0% | 0% | 9% |
| Gerencia | 40% | 0% | 5% | 0% | 0% | 6% | 8% | 0% | 11% | 0% | 0% | 5% |
| Jefatura | 7% | 5% | 11% | 0% | 6% | 6% | 8% | 9% | 10% | 13% | 10% | 9% |
| Operario | 5% | 3% | 0% | 0% | 7% | 4% | 5% | 32% | 0% | 0% | 4% | 18% |
| Fuerza Venta | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 5% | 0% | 0% | 20% | 14% | 7% | 9% |
| Administrativo | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 9% | 18% | 0% | 0% | 7% |
| Auxiliar | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 57% | 12% |
| Otros Profesionales | 11% | 7% | 16% | 9% | 10% | 10% | 8% | 13% | 14% | 18% | 12% | 12% |
| Otros Técnicos | 4% | 6% | 16% | 0% | 21% | 6% | 8% | 22% | 34% | 50% | 12% | 17% |
| **Total** | **6%** | **5%** | **13%** | **6%** | **8%** | **6%** | **6%** | **23%** | **14%** | **16%** | **8%** | **15%** |

*/ Corresponde a otras regiones de Chile.

## N° de Personas con Contrato a Plazo Indefinido que Dejaron la Cía. por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 10 | 28 | 17 | 12 | 5 | 0 | 72 | 9 | 35 | 29 | 9 | 6 | 0 | 88 |
| Región de Antofagasta | 9 | 34 | 17 | 9 | 6 | 1 | 76 | 44 | 124 | 80 | 80 | 79 | 5 | 412 |
| Región Metropolitana | 10 | 17 | 5 | 3 | 1 | 0 | 36 | 9 | 24 | 18 | 4 | 1 | 0 | 56 |
| Otras Regiones*/ | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 6 |
| Extranjeros | 7 | 10 | 5 | 7 | 1 | 0 | 30 | 8 | 22 | 7 | 1 | 0 | 0 | 38 |
| **Total** | **36** | **90** | **44** | **32** | **13** | **1** | **216** | **70** | **207** | **134** | **96** | **88** | **5** | **600** |

*/Corresponde a otras regiones de Chile.

## Tasa de Rotación con Contrato a Plazo Indefinido por Región de Trabajo y Rango Etario

| Región de Trabajo | 2023 | | | | | | | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total | Menor de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | Total |
| Región de Tarapacá | 6% | 6% | 5% | 6% | 14% | 0% | 6% | 5% | 7% | 8% | 4% | 12% | 0% | 6% |
| Región de Antofagasta | 4% | 7% | 4% | 3% | 4% | 13% | 5% | 18% | 21% | 19% | 21% | 48% | 56% | 23% |
| Región Metropolitana | 21% | 17% | 7% | 7% | 13% | 0% | 13% | 14% | 15% | 18% | 7% | 7% | 0% | 14% |
| Otras Regiones*/ | 0% | 7% | 0% | 18% | 0% | 0% | 6% | 0% | 13% | 0% | 31% | 133% | 0% | 16% |
| Extranjeros | 12% | 6% | 5% | 13% | 11% | 0% | 8% | 10% | 11% | 6% | 1% | 0% | 0% | 8% |
| **Total** | **8%** | **7%** | **5%** | **5%** | **6%** | **12%** | **6%** | **12%** | **14%** | **13%** | **13%** | **36%** | **48%** | **15%** |

*/Corresponde a otras regiones de Chile.

# Seguridad, un Valor Compañía

CONTENIDO 403-9 (2018)

La información presentada ha sido compilada por los informes de investigación de incidentes (reportes ZYGHT), bases de personal Meta4 de recursos humanos y con los compilados estadísticos de los formularios E-200 para personal contratista, entre otros.

**Tasa de Fatalidad 2024**

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | **Total de Fatalidades** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,36** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** |
| | N° de Fatalidades | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | **Fatalidades Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Fatalidad** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,13** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias 2024

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | **Lesiones Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,36** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **Lesiones Totales** | | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** |
| | N° de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | **Lesiones Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** | **0** |
| | **Tasa de Lesiones por Accidente Laboral con Grandes Consecuencias** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,13** | **0,00** | **0,00** | **0,00** |

Nota 1: Factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

Nota 2: Las lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias consideradas en el cálculo corresponden a aquellas lesiones en la que el trabajador no puede recuperarse o las que el trabajador no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente en un plazo de 6 meses.

## Tasa de Frecuencia (CTP) 2024

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 3 | 0 | 0 | 6 | 1 | 13 | 0 |
| | **Accidentes Laborales CTP Totales** | | **3** | **0** | **0** | **6** | **1** | **14** | **0** |
| | **Tasa de Frecuencia CTP** | | **1,97** | **0,00** | **0,00** | **2,16** | **2,01** | **5,05** | **0,00** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** |
| | N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 5 |
| | **Accidentes Laborales CTP Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **8** | **5** |
| | **Tasa de Frecuencia CTP** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,20** | **0,00** | **5,71** | **5,86** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** |
| | N° de accidentes laborales con tiempo perdido (CTP) | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | | Hombres | 3 | 0 | 0 | 7 | 1 | 20 | 5 |
| | **Accidentes Laborales CTP Totales** | | **3** | **0** | **0** | **7** | **1** | **22** | **5** |
| | **Tasa de Frecuencia CTP** | | **1,12** | **0,00** | **0,00** | **0,90** | **1,06** | **5,27** | **4,93** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas. CTP: con tiempo perdido.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF) 2024

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Hombres | 4 | 0 | 0 | 8 | 1 | 13 | 1 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **0** | **1** | **8** | **1** | **14** | **2** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **2,62** | **0,00** | **4,55** | **2,89** | **2,01** | **5,05** | **12,47** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 8 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **8** | **8** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,20** | **0,00** | **5,71** | **9,37** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** | |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| | | Hombres | 4 | 0 | 0 | 9 | 1 | 20 | 9 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **0** | **1** | **9** | **1** | **22** | **10** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **1,50** | **0,00** | **2,92** | **1,16** | **1,06** | **5,27** | **9,86** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

## Tasa Total de Frecuencia de Incidentes (o Accidentes) Registrables (TRIF) 2024

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | Hombres | 4 | 0 | 0 | 8 | 1 | 13 | 1 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **0** | **1** | **8** | **1** | **14** | **2** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **0,52** | **0,00** | **0,91** | **0,58** | **0,40** | **1,01** | **2.49** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 8 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **0** | **0** | **0** | **1** | **0** | **8** | **8** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **0,04** | **0,00** | **1,14** | **1,87** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** |
| | N° de Accidentes Registrables | Mujeres | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| | | Hombres | 4 | 0 | 0 | 9 | 1 | 20 | 9 |
| | **Accidentes Registrables Totales** | | **4** | **0** | **1** | **9** | **1** | **22** | **10** |
| | **Tasa Total de Frecuencia Accidentes Registrables** | | **0,30** | **0,00** | **0,58** | **0,23** | **0,21** | **1,05** | **1,97** |

Nota: factor de cálculo por 200.000 horas.

## Tasa de Gravedad 2024

| | | Género | Operaciones | | | | | | Filial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Coya Sur | María Elena | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Otras Oficinas | SQM Comercial S.A. |
| Personal Propio | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 225.159 | 89.778 | 29.724 | 274.802 | 86.488 | 918.155 | 70.284 |
| | | Hombres | 1.300.590 | 224.493 | 189.877 | 2.496.701 | 410.079 | 1.853.449 | 90.106 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **1.525.749** | **314.271** | **219.601** | **2.771.503** | **496.567** | **2.771.604** | **160.390** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | | Hombres | 151 | 0 | 0 | 6.433 | 8 | 532 | 0 |
| | **Días Perdidos Totales** | | **151** | **0** | **0** | **6.433** | **8** | **534** | **0** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **98,97** | **0,00** | **0,00** | **2.321,12** | **16,11** | **192,67** | **0,00** |
| Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 105.026 | 312.287 | 7.312 | 500.143 | 54.644 | 111.300 | 39.660 |
| | | Hombres | 1.040.009 | 620.911 | 116.134 | 4.467.301 | 389.907 | 1.290.888 | 813.838 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | **1.145.034** | **933.198** | **123.446** | **4.967.444** | **444.551** | **1.402.188** | **853.498** | |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 0 |
| | | Hombres | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 111 | 168 |
| | **Días Perdidos Totales** | | **0** | **0** | **0** | **16** | **0** | **158** | **168** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **0,00** | **0,00** | **0,00** | **3,22** | **0,00** | **112,68** | **196,84** |
| Personal Propio + Contratistas | Horas Trabajadas Anuales | Mujeres | 330.184 | 402.065 | 37.036 | 774.945 | 141.132 | 1.029.456 | 109.944 |
| | | Hombres | 2.340.599 | 845.404 | 306.011 | 6.964.002 | 799.986 | 3.144.336 | 903.944 |
| | **Horas Trabajadas Totales Anuales** | | **2.670.783** | **1.247.469** | **343.047** | **7.738.947** | **941.118** | **4.173.792** | **1.013.888** |
| | N° de Días Perdidos | Mujeres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 0 |
| | | Hombres | 151 | 0 | 0 | 6.449 | 8 | 643 | 168 |
| | **Días Perdidos Totales** | | **151** | **0** | **0** | **6.449** | **8** | **692** | **168** |
| | **Tasa de Gravedad** | | **56,54** | **0,00** | **0,00** | **833,32** | **8,50** | **165,80** | **165,70** |

Nota: factor de cálculo por 1.000.000 de horas.

# Cadena de Valor y Sostenibilidad

CONTENIDO 2-6/ 204-1

### Cantidad y Compra a Proveedores SQM Comercial S.A. 2024

| Región | N° | % | USD | % |
|---|---|---|---|---|
| Región de Tarapacá | 1 | 0,1% | 833 | 0,0% |
| Región de Antofagasta | 1 | 0,1% | 15.541.218 | 11,3% |
| Región Metropolitana | 274 | 38,2% | 38.746.193 | 28,2% |
| Otras Regiones | 395 | 55,0% | 24.355.921 | 17,7% |
| Extranjero | 47 | 6,5% | 58.809.396 | 42,8% |
| **Total** | **718** | **100,0%** | **137.453.560** | **100,0%** |

### Compras por País 2024

| País | USD | País | USD | País | USD |
|---|---|---|---|---|---|
| Alemania | 12.756.353 | Emiratos Árabes Unidos | 15.603.165 | México | 61.624.831 |
| Antigua y Barbuda | 139.066 | Eslovenia | 10.266 | Noruega | 1.194.001 |
| Antillas Holandesas | 29.745 | España | 35.963.082 | Países Bajos | 37.981.211 |
| Algeria | 104.967 | Estados Unidos | 207.789.441 | Pakistán | 1.782 |
| Arabia Saudita | 698.260 | Finlandia | 5.708 | Panamá | 549.114 |
| Argentina | 999.243 | Francia | 3.739.853 | Perú | 9.893.697 |
| Aruba | 35.151 | Grecia | 1.046.158 | Polonia | 5.840.994 |
| Australia | 112.144.009 | Hong Kong | 6.368.968 | Portugal | 228.916 |
| Austria | 1.061.073 | Hungría | 13.849 | Reino Unido | 5.544.948 |
| Bélgica | 129.273.435 | India | 1.064.834 | República Checa | 751.479 |
| Bolivia | 730.628 | Irlanda | 962.178 | República Dominicana | 649 |
| Brasil | 10.505.921 | Islas Caimán | 200.000 | Rumania | 61.967 |
| Bulgaria | 1.028 | Islas Marshall | 323.660 | Singapur | 30.012.289 |
| Canadá | 2.043.310 | Israel | 8.388.246 | Sri Lanka | 21.876 |
| Chile | 2.245.374.559 | Italia | 4.134.992 | Sudáfrica | 12.057.173 |
| China | 113.157.670 | Japón | 16.236.375 | Suecia | 2.990.270 |
| Colombia | 9.055.856 | Letonia | 506 | Suiza | 33.700.902 |
| Corea del Sur | 1.543.549 | Líbano | 21.235 | Taiwán | 5.200.073 |
| Costa Rica | 3.527 | Lituania | 3.830.281 | Turquía | 127.489 |
| Dinamarca | 122.723 | Luxemburgo | 4.962 | Ucrania | 20.629 |
| Ecuador | 6.460.235 | Malasia | 14.002 | Vietnam | 73.916 |
| Egipto | 5.167.048 | Marruecos | 8.858.825 | **Total** | **3.173.866.148** |

Nota: información incluye a SQM Comercial S.A.

# Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

## Agua

CONTENIDOS 303-3 (2018)/ 303-4 (2018)/ 303-5 (2018)

### Extracción y Consumo de Agua

| Extracción | Tipo | Unidad | Calidad SDT promedio(mg/l) | Ubicación Extracción | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Agua Superficial** | | | | | | | | | |
| Coya Sur | Agua Salada | $m^3$ | >1000 | Río Loa, Río Salvador | 1.159.267 | 1.142.476 | 1.108.260 | 4.055.112 | 2.038.236 |
| Pedro de Valdivia | Agua Salada | $m^3$ | >1000 | Río Loa, Río Salvador | 5.120.877 | 5.383.193 | 5.203.575 | 1.933.921 | 101.432 |
| **Agua Subterránea** | | | | | | | | | |
| Nueva Victoria | Agua Salada | $m^3$ | >1000 | Acuífero Pampa del Tamarugal | 20.085.908 | 20.132.712 | 18.536.460 | 19.468.313 | 19.899.876 |
| Pampa Blanca | Agua Salada | $m^3$ | >1000 | | S/I | S/I | S/I | 7.220 | 244.293 |
| **Agua terceros** | | | | | | | | | |
| Coya Sur | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | 502.490 | 528.806 | 482.197 | 50.439 | 51.631 |
| Otras | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | 1.145 | 1.511 | 1.297 | 633.495 | 623.102 |
| Pedro de Valdivia | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | 47.634 | 40.317 | 46.904 | 44.966 | 36.758 |
| Nueva Victoria | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | S/I | S/I | S/I | 826.231 | 766.158 |
| Puerto Tocopilla | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | 260 | 240 | 240 | 24 | 24 |
| Pampa Blanca | Agua Dulce | $m^3$ | <1000 | Producida por Tercero | S/I | S/I | S/I | 1.618.085 | 2.176.494 |
| **Totales** | | | | | | | | | |
| Agua total extraída | | | | $m^3$ | 26.917.581 | 27.229.255 | 25.378.933 | 28.637.806 | 25.938.004 |
| Agua total consumida | | | | $m^3$ | 26.059.500 | 26.351.419 | 24.483.025 | 27.566.722 | 24.673.675 |
| Agua extraída de zonas stress hídrico alto o extremadamente alto | | | | % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Agua consumida de zonas stress hídrico alto o extremadamente alto | | | | % | 97% | 97% | 96% | 96% | 95% |

Nota: no extraemos agua marina ni producimos agua. Debido a revisiones internas, se actualizó la información del periodo 2023.

S/I: sin información.

# Residuos

CONTENIDOS 306-3 (2020)/ 306-4 (2020)// 306-5 (2020)

## Generación de Residuos 2024

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Santiago | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 121 | 178 | 16 | 1.060 | 24 | 256 | 8 | 10 | 0 | 1.673 |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 328 | 22 | 1.803 | 3.650 | 102 | 39 | 0 | 0 | 4 | 5.948 |
| **Total** | **t** | **449** | **200** | **1.819** | **4.710** | **126** | **295** | **8** | **10** | **4** | **7.621** |

## Residuos No Destinados a Eliminación 2024

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Santiago | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 2 | 0 | 58 | 1.103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1.167 |
| **Total** | **t** | **2** | **0** | **58** | **1.103** | **0** | **0** | **0** | **0** | **4** | **1.167** |

Nota: Corresponde a residuos enviados a reciclaje.

## Tipo de No Eliminación Residuos No Peligrosos 2024

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Santiago | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Reciclaje | t | 2 | 0 | 0 | 1.103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1.109 |
| Valorización (venta de residuos) | t | 0 | 0 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 |
| Reutilización | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otras operación de Valorización | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **t** | **2** | **0** | **58** | **1.103** | **0** | **0** | **0** | **0** | **4** | **1.167** |

## Reciclaje de Residuos No Peligrosos 2024

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Santiago | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Metales | Kg | 0 | 0 | 58.460 | 133.464 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.963 | 194.887 |
| Plásticos | Kg | 271 | 0 | 0 | 23.704 | 0 | 0 | 0 | 0 | 388 | 24.363 |
| Vidrio | Kg | 0 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 657 | 678 |
| Cartón | Kg | 1.359 | 0 | 0 | 22.411 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 23.779 |
| Papel | Kg | 0 | 0 | 0 | 729 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 729 |
| Madera | Kg | 0 | 0 | 0 | 16.280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16.280 |
| Plástico HDPE | Kg | 0 | 0 | 0 | 906.200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 906.200 |
| Tetrapack | Kg | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 29 |
| Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos | Kg | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orgánicos | Kg | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 61 |
| **Total** | **Kg** | **1.630** | **0** | **58.460** | **1.102.809** | **0** | **0** | **0** | **0** | **4.106** | **1.167.005** |
| % de Reciclaje (sobre total residuos generados) | % | 0,4 | 0 | 3 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 15 |
| % de Reciclaje (sobre total de residuos no peligrosos generados) | % | 0,5 | 0 | 3 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 20 |

## Residuos Destinados a Eliminación 2024

| Tipos de Residuos | Métrica | Coya Sur | Pedro de Valdivia | María Elena | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca | Búfalo | Otras Oficinas | Santiago | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Residuos Industriales Peligrosos | t | 121 | 178 | 16 | 1.060 | 24 | 256 | 8 | 10 | 0 | 1.673 |
| Residuos Industriales No Peligrosos | t | 326 | 22 | 1.745 | 2.547 | 102 | 39 | 0 | 0 | 0 | 4.781 |
| **Total** | **t** | **447** | **200** | **1.761** | **3.607** | **126** | **295** | **8** | **10** | **0** | **6.454** |

# Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

CONTENIDOS 305-1/ 305-2/ 305-3

### Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

| | Métrica | Fuente de Combustión | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Natural | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 109.944 | 125.848 | 133.113 | 116.696 | 93.223 | 79.050 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Fuel Oil | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 435 | 0 | 0 | 2.754 | 698 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 811 | 5 | 7 | 7.717 | 720 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Licuado | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 15 | 19 | 0 | 0 | 51 | 10 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 2.251 | 2.447 | 2.605 | 7.368 | 2.123 | 2.537 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Fuel Oil | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1.780 | 1.405 | 1.596 | 1.916 | 1.783 | 1.691 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Licuado | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 39 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 38 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton CO2 eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 52.546 | 56.761 | 53.300 | 59.322 | 64.965 | 68.486 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | CO2, $CH_4$, N2O | 1 | 80 | 59 | 266 | 5 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Natural | CO2, $CH_4$, N2O | S/I | S/I | S/I | S/I | 13 | 0 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton $CO_2$ eq | Diésel | CO2, $CH_4$, N2O | 190 | 132 | 214 | 0 | 286 | 213 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Natural | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1.653 | 1.674 | 536 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Licuado | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Fuel Oil | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 414 | 347 | 336 | 490 | 1.024 | 209 |

## Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 1)

| | Métrica | Fuente de Combustión | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Pampa Blanca*/** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.095 | 5.897 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.299 | 7.856 |
| **Otras Oficinas**/** | | | | | | | | | |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1.618 | 1.229 | 1.521 | 922 | 2.785 | 1.851 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Licuado | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Combustión de Combustibles en Fuentes Fijas | Ton $CO_2$ eq | Gas Natural | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transporte de materiales, productos, residuos, trabajadores y pasajeros | Ton $CO_2$ eq | Diésel | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 228 | 92 | 316 | 445 | 33.457 | 30.619 |
| **Emisiones Totales** | **Ton $CO_2$ eq** | **Diésel/ Fuel Oil/ Gas Licuado/ Gas Natural** | **$CO_2$, $CH_4$, $N_2O$** | **171.962** | **190.042** | **193.605** | **197.898** | **210.527** | **198.419** |

*/ Entró en operación en el 2023.

**/Otras oficinas corresponde a Santiago, Iquique, Antofagasta y Logística.

Nota: Las emisiones del año 2023 fueron actualizados por verificación y auditoria por un tercero tras la revisión por la actualización de la metodología.

## Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 2) por Market Based

| | Métrica | Fuente de Combustión | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 124.501 | 143.343 | 161.360 | 160.736 | 129.874 | 89.458 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 116.142 | 121.054 | 109.864 | 115.809 | 119.485 | 123.514 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1.881 | 1.821 | 1.816 | 1.814 | 1.549 | 1.231 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 16.717 | 17.657 | 20.877 | 20.894 | 22.449 | 9.374 |
| **Otras Oficinas** | | | | | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 507 | 462 | 703 | 705 | 0 | 0 |
| **Emisiones Totales** | **Ton $CO_2$ eq** | **Energía Eléctrica** | **$CO_2$, $CH_4$, $N_2O$** | **259.748** | **284.337** | **294.620** | **299.958** | **273.357** | **223.577** |

Nota: Las emisiones del año 2023 fueron actualizados por verificación y auditoría por un tercero tras la revisión por la actualización de la metodología.

## Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 2) por Local Based

| | Métrica | Fuente de Combustión | Gases Incluidos | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 37.883 | 21.047 |
| **Nueva Victoria** | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 34.852 | 29.060 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 452 | 290 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 6.548 | 2.205 |
| **Otras Oficinas** | | | | | |
| Generación de Electricidad | Ton $CO_2$ eq | Energía Eléctrica | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 |
| **Emisiones Totales** | **Ton $CO_2$ eq** | **Energía Eléctrica** | **$CO_2$, $CH_4$, $N_2O$** | **79.735** | **52.602** |

## Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3) por Categoría de Actividades Aguas Arriba/ Aguas Abajo

| Categoría de Actividades | Métrica | Tipo de Categoría | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 91.262 | 96.367 |
| Bienes de Capital | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 18.750 | 19.854 |
| Transporte y distribución | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Residuos generados en las operaciones | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Viajes de negocios | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Desplazamientos al trabajo de los empleados | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Activos arrendados aguas arriba | Ton $CO_2$ eq | Aguas Arriba | 0 | 0 |
| Transporte y distribución | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Procesamiento de productos vendidos | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Uso de productos vendidos | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Tratamiento de fin de vida de productos vendidos | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Activos arrendados | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Franquicias | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| Inversiones | Ton $CO_2$ eq | Aguas Abajo | 0 | 0 |
| **Total** | **Ton $CO_2$ eq** | **Aguas Abajo** | **110.112** | **116.221** |

Nota 1: Actualmente sólo se miden Artículos y Servicios Comprados y Actividades Relacionadas con Combustibles y Energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2).

Nota 2: Las emisiones del año 2023 fueron actualizados por verificación y auditoría por un tercero tras la revisión por la actualización de la metodología.

## Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3)

| | Métrica | Tipo de Alcance 3 | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | | | | |
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 15.556 | 19.449 | 28.816 | 29.340 | 33.792 | 39.811 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | ND | ND | ND | ND | 821 | 583 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | | | | |
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 62.740 | 67.353 | 65.321 | 72.785 | 48.859 | 50.200 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | ND | ND | ND | ND | 14.872 | 15.666 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | | | | |
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 1.763 | 1.858 | 2.232 | 2.142 | 0 | 0 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | ND | ND | ND | ND | 66 | 47 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | | | | |
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 5.266 | 5.760 | 6.457 | 5.689 | 4.115 | 1.617 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | ND | ND | ND | ND | 228 | 47 |
| **Pampa Blanca*/** | | | | | | | | | |
| Artículos y servicios comprados | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.496 | 4.739 |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.095 | 3.067 |

*/ Entró en operación en el 2023.

ND: no disponible.

Nota: Las emisiones del año 2023 fueron actualizados por verificación y auditoría por un tercero tras la revisión por la actualización de la metodología.

## Otras Emisiones Indirectas de Gases de Efecto Invernadero (alcance 3)

| | Métrica | Tipo de Alcance 3 | Gases Incluidos | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Otras Oficinas** | | | | | | | | | |
| Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el alcance 1 ni en el alcance 2) | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | ND | ND | ND | ND | 668 | 444 |
| **Logística** | | | | | | | | | |
| Desplazamiento de Trabajadores | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 7.440 | 8.909 | 9.925 | 7.659 | 0 | 0 |
| Transporte y distribución | Ton $CO_2$ eq | Corriente Arriba | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 77.653 | 92.177 | 115.695 | 148.174 | 0 | 0 |
| Transporte y distribución | Ton $CO_2$ eq | Corriente Abajo | $CO_2$, $CH_4$, $N_2O$ | 15.274 | 24.961 | 24.257 | 23.484 | 0 | 0 |
| **Emisiones Totales** | **Ton $CO_2$ eq** | **Corriente Arriba/ Abajo** | **$CO_2$, $CH_4$, $N_2O$** | **185.692** | **220.467** | **252.703** | **289.273** | **110.012** | **116.221** |

ND: no disponible.

Nota: Las emisiones del año 2023 fueron actualizados por verificación y auditoria por un tercero tras la revisión por la actualización de la metodología.

# Otras Emisiones

CONTENIDO 305-7

| Operaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Coya Sur** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | 16,75 | 19,21 | 17,67 | 15,56 | 14,29 | 0,26 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | 96,38 | 107,90 | 101,19 | 94,44 | 84,96 | 66,58 |
| MP | Ton | 10,47 | 11,29 | 10,91 | 10,38 | 9,86 | 6,60 |
| MP10 | Ton | 10,31 | 10,80 | 10,58 | 12,13 | 9,66 | 6,28 |
| MP2.5 | Ton | 10,23 | 10,78 | 10,57 | 11,52 | 9,60 | 6,25 |
| NOx | Ton | 36,19 | 29,56 | 33,98 | 59,22 | 43,91 | 11,49 |
| SOx | Ton | 2,57 | 2,24 | 2,64 | 3,02 | 3,04 | 0,88 |
| **Nueva Victoria** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | 6.516,36 | 6.538,07 | 5.053,61 | 4.244,14 | 3.839,85 | 3.280,23 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | 144,14 | 157,13 | 151,02 | 171,99 | 186,18 | 189,66 |
| MP | Ton | 2.448,34 | 2.530,24 | 2.070,65 | 2.275,99 | 2.587,22 | 2.618,19 |
| MP10 | Ton | 28,77 | 31,72 | 30,51 | 35,91 | 39,69 | 38,87 |
| MP2.5 | Ton | 28,64 | 31,61 | 30,39 | 35,76 | 39,56 | 38,75 |
| NOx | Ton | 444,19 | 490,42 | 469,94 | 550,46 | 603,80 | 603,00 |
| SOx | Ton | 1.148,05 | 1.227,56 | 1.131,98 | 1.172,03 | 1.181,53 | 1.136,36 |
| **Pedro de Valdivia** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | 731,82 | 809,27 | 676,48 | 648,01 | 812,22 | 142,67 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | 1,72 | 1,68 | 0,81 | 0,59 | 0,29 | 0,18 |
| MP | Ton | 0,25 | 0,23 | 0,18 | 0,19 | 0,00 | 0,06 |
| MP10 | Ton | 0,13 | 0,13 | 0,09 | 0,06 | 0,00 | 0,00 |
| MP2.5 | Ton | 0,13 | 0,13 | 0,09 | 0,06 | 3,41 | 0,00 |
| NOx | Ton | 1,53 | 1,33 | 1,79 | 2,44 | 3,41 | 0,69 |
| SOx | Ton | 161,17 | 203,54 | 219,25 | 231,64 | 218,38 | 39,94 |

| Operaciones | Métrica | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Pampa Blanca** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | ND | ND | ND | ND | 666,86 | 629,06 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | ND | ND | ND | ND | 34,18 | 54,25 |
| MP | Ton | ND | ND | ND | ND | 220,71 | 257,81 |
| MP10 | Ton | ND | ND | ND | ND | 8,91 | 14,91 |
| MP2.5 | Ton | ND | ND | ND | ND | 8,91 | 14,91 |
| NOx | Ton | ND | ND | ND | ND | 132,33 | 218,94 |
| SOx | Ton | ND | ND | ND | ND | 115,99 | 182,60 |
| **Puerto Tocopilla** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | 0,03 | 0,02 | 0,03 | 0,05 | 0,05 | 0,04 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | 0,18 | 0,58 | 0,50 | 0,23 | 0,24 | 0,18 |
| MP | Ton | 0,06 | 0,19 | 0,16 | 0,07 | 0,08 | 0,06 |
| MP10 | Ton | 4,57 | 4,13 | 3,94 | 3,77 | 3,33 | 3,12 |
| MP2.5 | Ton | 0,01 | 0,15 | 0,11 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| NOx | Ton | 0,71 | 2,59 | 2,20 | 0,88 | 0,94 | 0,70 |
| SOx | Ton | 0,01 | 0,14 | 0,11 | 0,01 | 0,01 | 0,01 |
| **Otras Oficinas** | | | | | | | |
| Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) | Ton | 0,04 | 0,01 | 0,05 | 0,06 | 0,02 | 0,02 |
| Contaminantes del Aire Peligrosos (HAP) | Ton | 8,68 | 7,21 | 8,99 | 6,34 | 17,93 | 10,63 |
| MP | Ton | 2,83 | 2,36 | 2,94 | 2,07 | 5,86 | 3,48 |
| MP10 | Ton | 2,78 | 2,34 | 2,86 | 1,98 | 5,82 | 3,45 |
| MP2.5 | Ton | 2,78 | 2,34 | 2,86 | 1,98 | 5,82 | 3,45 |
| NOx | Ton | 40,17 | 33,46 | 41,58 | 29,24 | 83,20 | 49,33 |
| SOx | Ton | 2,59 | 2,18 | 2,67 | 1,86 | 5,44 | 3,22 |

# Energía

CONTENIDOS 302-1/ 302-2

## Consumo de Energía 2024

| Tipo de Energía | Métrica | Consumo (dentro / fuera) Organización | Coya Sur | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca*/ | Otras Oficinas**/ | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Consumo Combustibles (Fuentes no renovables)** | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Dentro | 33.094 | 2.730 | 891.126 | 2.774 | 179.379 | 25.968 | 1.135.071 |
| Fuel Oil | GJ | Dentro | 0 | 0 | 21.583 | 0 | 0 | 0 | 21.583 |
| Gas Natural | GJ | Dentro | 1.410.112 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.410.112 |
| Gas Licuado | GJ | Dentro | 154 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 154 |
| **Consumo Combustibles (Fuentes renovables)** | | | | | | | | | |
| Energía Solar | GJ | Dentro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Consumo Energía Eléctrica** | | | | | | | | | |
| Energía Eléctrica | GJ | Dentro | 374.912 | 39.286 | 517.639 | 5.158 | 0 | 0 | 936.995 |
| **Consumo Energético Fuera de la Organización** | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Fuera | 233.527 | 3.004 | 184.165 | 199.701 | 20.888 | 0 | 641.285 |
| Gasolina | GJ | Fuera | 0 | 0 | 54 | 0 | 0 | 0 | 54 |
| **Energía total consumida dentro y fuera de la organización** | **GJ** | **Dentro/ Fuera** | **2.051.799** | **45.020** | **1.614.567** | **207.633** | **200.267** | **25.968** | **4.145.254** |
| % Energía que proviene de la red eléctrica | | | 18,3% | 87,3% | 32,1% | 2,5% | 0% | 0% | 22,6% |
| % de la energía que proviene de Fuentes Renovables | | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

*/Pampa Blanca no consumió energía eléctrica, ya que se alimenta de grupos electrógenos.

**/El consumo de energía eléctrica de Otras Oficinas fue de 0,1656 GJ.

## Consumo de Energía 2023

| Tipo de Energía | Métrica | Consumo (dentro / fuera) Organización | Coya Sur | Pedro de Valdivia | Nueva Victoria | Puerto Tocopilla | Pampa Blanca*/ | Otras Oficinas | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Consumo Combustibles (Fuentes no renovables)** | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Dentro | 55.037 | 14.201 | 881.379 | 3.971 | 130.099 | 45.262 | 1.129.949 |
| Fuel Oil | GJ | Dentro | 9.509 | 0 | 24.303 | 0 | 0 | 0 | 33.812 |
| Gas Natural | GJ | Dentro | 1.653.063 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47 | 1.653.110 |
| Gas Licuado | GJ | Dentro | 370 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 374 |
| **Consumo Combustibles (Fuentes renovables)** | | | | | | | | | |
| Energía Solar | GJ | Dentro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Consumo Energía Eléctrica** | | | | | | | | | |
| Energía Eléctrica | GJ | Dentro | 633.847 | 97.367 | 451.606 | 7.239 | 0 | 3.620 | 1.193.679 |
| **Consumo Energético Fuera de la Organización** | | | | | | | | | |
| Diésel | GJ | Fuera | 205.170 | 9.745 | 219.339 | 19.014 | 15.300 | 0 | 468.568 |
| Gasolina | GJ | Fuera | 0 | 0 | 443 | 0 | 0 | 0 | 443 |
| **Energía Total Consumida Dentro y Fuera de la Organización** | **GJ** | **Dentro/ Fuera** | **2.556.996** | **121.313** | **1.577.070** | **30.224** | **145.399** | **48.933** | **4.479.935** |
| % Energía que proviene de la Red Eléctrica | | | 24,7% | 80,2% | 28,6% | 24,0% | 0% | 7,3% | 26,6% |
| % de la Energía que proviene de Fuentes Renovables | | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

*/Pampa Blanca no consumió energía eléctrica, ya que se alimenta de grupos electrógenos.

# Intensidad de la Energía

CONTENIDO 302-3

### Intensidad de Energia por Fuente de Energía

| | Métrica | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **Intensidad Energética Dentro de la Organización** | | | |
| Diésel | GJ/Ton de Producción | 1,72 | 1,72 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 493,99 | 497,13 |
| Fuel Oil | GJ/Ton de Producción | 0,05 | 0,03 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 14,78 | 9,44 |
| Gas Natural | GJ/Ton de Producción | 2,52 | 2,14 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 722,71 | 616,44 |
| Gas Licuado | GJ/Ton de Producción | 0,0 | 0,00 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 0,16 | 0,07 |
| Energía Eléctrica | GJ/Ton de Producción | 1,82 | 1,42 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 521,86 | 409,61 |
| **Intensidad Energética Fuera de la Organización** | | | |
| Diésel | GJ/Ton de Producción | 0,71 | 0,97 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 204,85 | 280,34 |
| Fuel Oil | GJ/Ton de Producción | 0,001 | 0,00 |
| | GJ/MMUS$ de Ventas | 0,19 | 0,02 |



# Junto a las Comunidades

## Ciudadanía Corporativa y Filantropía

### Tipos de actividades Filantrópicas

| Categoría | Porcentaje de Costos Totales |
|---|---|
| Donaciones de caridad | 5% |
| Inversiones comunitarias | 85% |
| Iniciativas comerciales | 10% |
| **Total** | **100%** |

**Donaciones de caridad:** corresponde a las donaciones de beneficencias que realizamos a Hogar de Cristo, María Ayuda y Fundación Desafío Levantemos Chile.

**Inversiones comunitarias:** corresponde a las donaciones que realizamos a las distintas instituciones con las cuales trabajamos de forma conjunta para desarrollar nuestros proyectos comunitarios, donaciones en especies (inversión directa que realizamos en comunidades), entre otros.

**Iniciativas comerciales:** corresponde a pagos por auspicios.

### Contribuciones Filantrópicas

| Tipo de contribución | Aporte total (USD) |
|---|---|
| Aporte en efectivo | 6.150.080 |
| Tiempo: voluntariado de los empleados durante la jornada laboral remunerada | 16.736 |
| Donaciones en especie: donaciones de productos o servicios, proyectos/asociaciones o similares | 206.788 |
| Gastos generales de gestión | 2.123.814 |

**Aportes en efectivo:** corresponde a las donaciones que realizamos a las distintas instituciones con las cuales trabajamos de forma conjunta para desarrollar nuestros proyectos comunitarios, las donaciones de beneficencias, los auspicios, los dineros entregados por los distintos convenios que se tienen con algunas comunidades cercanas a nuestras operaciones, entre otros.

**Tiempo:** corresponde a 600 horas de voluntariado corporativo valorizado a 27,9 dólares la hora aproximadamente, como un valor promedio a nivel Compañía.

**Donaciones en especie:** corresponde a donaciones directas relacionadas a compra de colaciones, regalos de navidad, compra de materiales para la comunidad, compras de servicios varios para la comunidad, arreglos de mobiliario, capacitaciones, entre otros.

**Gastos generales de gestión:** corresponde al 10% de los gastos de administración de las fundaciones a las cuales les realizamos las donaciones y los gastos asociados a las áreas de comunidades por la gestión comunitaria.

# Asociaciones, Instituciones y Corporaciones con las cuales nos relacionamos

CONTENIDO 415-1

### Contribuciones y Otros Gastos

| Tipo de Gastos | Moneda | 2019 | 2020 | 2021 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Lobby, representación de intereses o similar | USD | 31.816 | 1.144.973 | 1.126.959,56 | 566.367 | ND |
| Campañas a candidatos u organizaciones políticas nacionales, regionales o locales | USD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asociaciones gremiales o grupos exentos de impuestos | USD | 837.463 | 688.799 | 1.202.811,94 | 106.864 | 269.748 |
| Otros (gastos relacionados con referendos o medidas electorales) | USD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **USD** | **869.279** | **1.833.772** | **2.329.771,5** | **673.231** | **269.748** |

SQM no contribuye a campañas políticas, organizaciones comerciales o políticas o algún otro grupo exento de impuestos.

# Nuestro Apoyo a los ODS




## ODS 1

- **Meta 1.4:** Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación.




## ODS 2

- **Meta 2.1:** Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.
- **Meta 2.3:** Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas.
- **Meta 2.4:** Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.
- **Meta 2.a:** Aumentar las inversiones, incluso mediante una mayor cooperación internacional, en la infraestructura rural, la investigación agrícola y los servicios de extensión, el desarrollo tecnológico y los bancos de genes de plantas y ganado a fin de mejorar la capacidad de producción agrícola en los países en desarrollo, en particular en los países menos adelantados.




## ODS 3

- **Meta 3.5:** Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.
- **Meta 3.6:** Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.
- **Meta 3.8:** Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.
- **Meta 3.9:** Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

## ODS 4

- **Meta 4.2:** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- **Meta 4.3:** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **Meta 4.4:** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **Meta 4.5:** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- **Meta 4.7:** De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.
- **Meta 4.a:** Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- **Meta 4.b:** De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.
- **Meta 4.c:** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

## ODS 5

- **Meta 5.1:** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- **Meta 5.2:** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **Meta 5.4:** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- **Meta 5.5:** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

## ODS 6

- **Meta 6.1:** De aquí a 2030, lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible para todos.
- **Meta 6.3:** De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.
- **Meta 6.4:** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.
- **Meta 6.6:** De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.
- **Meta 6.b:** Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.

## ODS 7

- **Meta 7.1:** De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos.
- **Meta 7.2:** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.
- **Meta 7.3:** De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

## ODS 8

- **Meta 8.1:** Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
- **Meta 8.2:** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
- **Meta 8.3:** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- **Meta 8.4:** Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
- **Meta 8.5:** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **Meta 8.6:** De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- **Meta 8.7:** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- **Meta 8.8:** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- **Meta 8.9:** De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

## ODS 9

- **Meta 9.1:** Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.
- **Meta 9.2:** Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.
- **Meta 9.4:** De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
- **Meta 9.5:** Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.
- **Meta 9.b:** Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas.

## ODS 10

- **Meta 10.2:** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.






## ODS 11

- **Meta 11.1:** De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.
- **Meta 11.3:** De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.
- **Meta 11.4:** Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo.
- **Meta 11.6:** De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.
- **Meta 11.7:** De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.
- **Meta 11.a:** Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.
- **Meta 11.b:** De aquí a 2020, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica, en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, la gestión integral de los riesgos de desastre a todos los niveles.




## ODS 12

- **Meta 12.2:** De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
- **Meta 12.3:** De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per capita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.
- **Meta 12.4:** De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.
- **Meta 12.5:** De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- **Meta 12.8:** De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
- **Meta 12.b:** Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

## ODS 13

- **Meta 13.1:** Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.
- **Meta 13.3:** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

## ODS 14

- **Meta 14.1:** De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.
- **Meta 14.2:** De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.



## ODS 15

- **Meta 15.1:** Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.
- **Meta 15.2:** Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.
- **Meta 15.9:** Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad.

## ODS 16

- **Meta 16.1:** Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- **Meta 16.2:** Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- **Meta 16.5:** Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.
- **Meta 16.7:** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

## ODS 17

- **Meta 17.16:** Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.
- **Meta 17.17:** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



# 11

# Verificación



Deloitte.

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Marzo 31, 2025

Señores
Sociedad Química y Minera S.A.
Presente

Hemos realizado una revisión de seguridad limitada de la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, de Sociedad Química y Minera S.A., (en adelante "la Sociedad"), de acuerdo con lo establecido en los Estándares del Greenhouse Gas Protocol, (en adelante "GHG").

**Estándares y procesos de verificación**

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de la revisión de seguridad limitada de la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, de acuerdo con el Estándar GHG, en base a los procedimientos que hemos realizado y la evidencia obtenida. Hemos realizado nuestra revisión de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional sobre International Standard on Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements (ISAE 3410), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo para obtener una seguridad limitada sobre la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período terminado el 31 de diciembre de 2023 de acuerdo con el Estándar GHG, estén exentos de errores materiales.

Una revisión de seguridad limitada implica la realización de procedimientos (que consisten principalmente en realizar consultas a la gerencia y a otros dentro de la entidad y aplicar procedimientos analíticos y de otro tipo, según corresponda) y evaluar la evidencia obtenida. Los procedimientos también incluyen la evaluación de los criterios y cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, de acuerdo con el Estándar GHG.

Nuestra revisión incluye los siguientes procedimientos:

- Reuniones con los profesionales encargados de la realización del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.
- Recepción del Excel de cálculo, además de carpetas con información y evidencia para cada uno de los alcances.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.



- Revisión de la consistencia de los cálculos en la calculadora recibida con fecha 28 de Marzo de 2025, para cada uno de los alcances del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Estos fueron revisados mediante muestras aleatorias, aclarando las diferencias, si hubiese alguna, con la Administración de la Sociedad.

El detalle de las emisiones totales declaradas en el Informe de la Huella de Carbono Corporativa 2023 de la Sociedad se presentan a continuación:

Huella de Sociedad Química y Minera S.A., año 2023

| **Alcance** | **Unidad** | **Método Mercado** | **Método Locación** |
|---|---|---|---|
| Emisiones Directas | | | |
| Alcance 1 | tCO2e | 210.527 | 210.527 |
| Emisiones Indirectas | | | |
| Alcance 2 | tCO2e | 273.358 | 79.735 |
| Emisiones Indirectas | | | |
| Alcance 3 (*) | tCO2e | 110.013 | 110.013 |
| **Huella de Carbono Corporativa (Alcances 1, 2 y 3)** | tCO2e | **593.898** | **400.275** |

**(*)** No se incluyen emisiones de fuentes indirectas no controladas por la Sociedad.

**Nuestra Independencia y controles de calidad**

Hemos cumplido con las normas pertinentes de conducta profesional y el código de ética aplicables a la práctica contable y aquellas relacionadas con las revisiones de seguridad limitada, emitidos por diversos organismos profesionales de contabilidad, que se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

La firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, Control de Calidad para Firmas que Realizan Auditorías y Revisiones de Estados Financieros, y Otras Revisiones de Seguridad y Servicios Relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

**Conclusión**

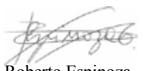
Respecto de los procedimientos realizados y la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero del periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023 de Sociedad Química y Minera S.A., no ha sido preparado, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con el Estándar GHG.



**Otras Responsabilidades**

- La preparación del Inventario de Emisiones de Gases Efecto Invernadero, período 2023, así como el contenido de este es responsabilidad de la Sociedad, la que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Sociedad, de acuerdo con los términos establecidos en la Carta de Compromiso.
- Las conclusiones de la revisión son válidas para la última versión de la Calculadora 2023, recibida el 28 de marzo de 2025.

Saluda atentamente a Ustedes,



Roberto Espinoza
Socio

Deloitte.

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Marzo 31, 2025

Señores
Sociedad Química y Minera S.A.
Presente

Hemos realizado una revisión de seguridad limitada de la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2024, de Sociedad Química y Minera S.A., (en adelante "la Sociedad"), de acuerdo con lo establecido en los Estándares del Greenhouse Gas Protocol, (en adelante "GHG").

**Estándares y procesos de verificación**

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de la revisión de seguridad limitada de la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con el Estándar GHG, en base a los procedimientos que hemos realizado y la evidencia obtenida. Hemos realizado nuestra revisión de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional International Standard on Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements (ISAE 3410), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo para obtener una seguridad limitada sobre la cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período terminado el 31 de diciembre de 2024 de acuerdo con el Estándar GHG, esté exenta de errores materiales.

Una revisión de seguridad limitada implica la realización de procedimientos (que consisten principalmente en realizar consultas a la gerencia y a otros dentro de la entidad y aplicar procedimientos analíticos y de otro tipo, según corresponda) y evaluar la evidencia obtenida. Los procedimientos también incluyen la evaluación de los criterios y cuantificación del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2024**,** de acuerdo con el Estándar GHG.

Nuestra revisión incluye los siguientes procedimientos:

- Reuniones con los profesionales encargados de la realización del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.
- Recepción del Excel de cálculo, además de carpetas con información y evidencia para cada uno de los alcances.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.



- Revisión de la consistencia de los cálculos en la calculadora recibida el día 28 Marzo de 2025, para cada uno de los alcances del Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Estos fueron revisados mediante muestras aleatorias, aclarando las diferencias, si hubiese alguna, con la Administración de la Sociedad.

El detalle de las emisiones totales declaradas en el Informe de la Huella de Carbono Corporativa 2024 de la Sociedad se presentan a continuación:

Huella de Sociedad Química y Minera S.A., año 2024

| **Alcance** | **Unidad** | **Método Mercado** | **Método Locación** |
|---|---|---|---|
| Emisiones Directas | | | |
| Alcance 1 | tCO2e | 198.419 | 198.419 |
| Emisiones Indirectas | | | |
| Alcance 2 | tCO2e | 223.577 | 52.602 |
| Emisiones Indirectas | | | |
| Alcance 3 **(*)** | tCO2e | 116.221 | 116.221 |
| **Huella de Carbono Corporativa (Alcances 1, 2 y 3)** | tCO2e | **538.217** | **367.242** |

**(*)** No se incluyen emisiones de fuentes indirectas no controladas por la Sociedad.

**Nuestra Independencia y controles de calidad**

Hemos cumplido con las normas pertinentes de conducta profesional y el código de ética aplicables a la práctica contable y aquellas relacionadas con las revisiones de seguridad limitada, emitidos por diversos organismos profesionales de contabilidad, que se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

La firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, Control de Calidad para Firmas que Realizan Auditorías y Revisiones de Estados Financieros, y Otras Revisiones de Seguridad y Servicios Relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

**Conclusión**

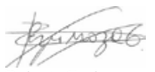
Respecto de los procedimientos realizados y la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero del periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2024 de Sociedad Química y Minera S.A., no ha sido preparado, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con el Estándar GHG.



**Otras Responsabilidades**

- La preparación del Inventario de Emisiones de Gases Efecto Invernadero, período 2024, así como el contenido de este es responsabilidad de la Sociedad, la que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Sociedad, de acuerdo con los términos establecidos en la Carta de Compromiso.
- Las conclusiones de la revisión son válidas para la última versión de la Calculadora 2024, recibida el 28 de marzo de 2025.

Saluda atentamente a Ustedes,



Roberto Espinoza
Socio

Deloitte.

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
Rosario Norte 407
Rut: 80.276.200-3
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

Junio, 3 2025.

Señores
Sociedad Química y Minera S.A.
Presente

De nuestra consideración:

Hemos realizado una revisión de seguridad limitada de los contenidos e indicadores del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal (en adelante "la Sociedad"), de acuerdo con lo establecido con los Estándares del Global Reporting Initiative, (en adelante "GRI"), por el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

**Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de seguridad limitada de los contenidos e indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el período finalizado en diciembre de 2024, que han sido presentados de acuerdo con el Estándar GRI, en base a los procedimientos que hemos realizado y la evidencia obtenida. Hemos realizado nuestra revisión de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional sobre International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo para obtener una seguridad limitada, respecto de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2024, estén exentos de errores materiales.

Una revisión de seguridad limitada implica la realización de procedimientos (que consisten principalmente en realizar consultas a la gerencia y a otros dentro de la entidad y aplicar procedimientos analíticos y de otro tipo, según corresponda) y evaluar la evidencia obtenida. Los procedimientos también incluyen la evaluación de la consistencia de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el período finalizado en diciembre de 2024 de acuerdo con el Estándar GRI.

Nuestra revisión incluyó los siguientes procedimientos:

- Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.





- Revisión de evidencias para los indicadores detallados en esta carta, así como el resultado del proceso de materialidad, con las áreas participantes de la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal.

- Análisis de la trazabilidad de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal, comprobación de los indicadores detallados en esta carta, de acuerdo con los requerimientos establecidos en el Estándar GRI.

- Revisión de la información incluida en el Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal a partir de la documentación de respaldo proporcionada por la Administración, sin embargo, nuestros procedimientos no incluyeron el testeo de los datos en los que se basan las estimaciones o en desarrollar por separado nuestras propias estimaciones con las cuales evaluar las realizadas por la Sociedad.

Los procedimientos realizados en un encargo de seguridad limitada varían en naturaleza y oportunidad y son menos extensos que para un encargo de seguridad razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor que la seguridad que se habría obtenido si hubiéramos realizado un encargo de aseguramiento razonable.

**Nuestra Independencia y controles de calidad**

Hemos cumplido con las normas pertinentes de conducta profesional y el código de ética aplicables a la práctica contable y aquellas relacionadas con las revisiones de seguridad limitada, emitidos por diversos organismos profesionales de contabilidad, que se basan en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y comportamiento profesional.

La firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1, Control de Calidad para Firmas que Realizan Auditorías y Revisiones de Estados Financieros, y Otras Revisiones de Seguridad y Servicios Relacionados, y en consecuencia mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados con respecto al cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales, los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

**Conclusiones**

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal, una vez definidos por la Administración en su proceso de materialidad.





El detalle de los indicadores que forman parte del proceso de verificación se señalan a continuación:

Indicadores Gobal Reporting Intiative (GRI):

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5 | 2-6 | 2-7 | 2-8 | 2-9 | 2-10 |
| 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-14 | 2-15 | 2-16 | 2-17 | 2-18 | 2-19 | 2-20 |
| 2-22 | 2-23 | 2-24 | 2-25 | 2-26 | 2-27 | 2-28 | 2-29 | 2-30 | 3-1 |
| 3-2 | 3-3 | 201-1 | 201-2 | 201-3 | 201-4 | 202-2 | 204-1 | 205-1 | 205-2 |
| 205-3 | 206-1 | 302-1 | 302-2 | 302-3 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-4 | 303-5 |
| 304-1 | 304-2 | 304-3 | 304-4 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | 305-6 |
| 305-7 | 306-1 (2020) | 306-2 (2020) | 306-3 (2020) | 306-3 (2016) | 306-4 (2020) | 306-5 (2020) | 401-1 | 401-2 | 401-3 |
| 402-1 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 |
| 403-10 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | 405-1 | 405-2 | 406-1 | 407-1 | 408-1 | 409-1 |
| 411-1 | 413-1 | 413-2 | 415-1 | 416-1 | 416-2 | 417-1 | 417-2 | 418-1 | |

Respecto de los indicadores antes señalados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad para el periodo finalizado en diciembre 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal no han sido elaborados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con Estándares del Global Reporting Initiative.

**Otras responsabilidades**

- La preparación del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal, así como el contenido de esta, es responsabilidad de la Sociedad, que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.

- Nuestra responsabilidad es emitir una carta de verificación independiente, basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.

- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la Sociedad, de acuerdo con los términos establecidos en las condiciones comerciales de la propuesta de servicios.

- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.



- Las conclusiones de la revisión son válidas para la última versión del Reporte de Sostenibilidad 2024 de SQM Yodo Nutrición Vegetal, recibido el 02 de junio de 2025.

Saluda atentamente a Ustedes,



Daniel Solórzano.
Socio



# 12

# Índice de Contenidos GRI

# Índice de Contenidos GRI

CONTENIDO 2-14

| | |
|---|---|
| **Declaración de uso** | SQM Yodo Nutrición Vegetal ha elaborado el Reporte de Sostenibilidad 2024 conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024. Cabe mencionar que el Directorio y el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente revisan y aprueban el Reporte de Sostenibilidad en las reuniones de directorio y comités. |
| **GRI 1 usado** | GRI 1: Fundamentos 2021 |
| **Estándares Sectoriales GRI Aplicables** | No aplica, ya que el estándar entra en vigor a partir del 1 de enero del 2026. |



| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Contenidos Generales (2021)** | | | | | | |
| 1.- La organización y sus prácticas de presentación de informes | 2-1 | Detalles organizacionales | 4, 64 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-2 | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 22 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-3 | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 22 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-4 | Actualización de la información | 22, 69, 210 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-5 | Verificación externa | 22, 349 | - | ✓ | No aplica |
| 2.- Actividades y trabajadores | 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 8, 9, 65, 67, 136, 140, 141, 158, 167, 177, 326 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-7 | Empleados | 75, 83, 294 | - | ✓ | 6 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 75, 116 | - | ✓ | 6 |
| 3.- Gobernanza | 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | 56, 59, 60, 63, 291 | - | ✓ | 10 |
| | 2-10 | Designación y selección del máximo órgano de gobierno | 56, 59 | - | ✓ | 10 |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | 61 | - | ✓ | 10 |
| | 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | 56, 59 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-13 | Delegación de responsabilidad de gestión de los impactos | 56, 59 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | 59, 353 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-15 | Conflicto de interés | 48 | - | ✓ | 10 |
| | 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | 56, 59 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | 56 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 56 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-19 | Políticas de remuneración | 56 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 56 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-21 | Ratio de compensación total anual | - | Información no disponible, ya que no es un indicador que se gestione dentro de la compañía. | ✗ | No aplica |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Contenidos Generales (2021)** | | | | | | |
| 4.- Estrategias, políticas y prácticas | 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 16, 18 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-23 | Compromiso y políticas | 35, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 53 | - | ✓ | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 35, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 53 | - | ✓ | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-25 | Procesos para remediar impactos negativos | 39, 40, 44, 45, 49, 52, 72, 95, 99, 101, 103, 111, 136, 146, 167, 180, 192, 194, 201, 205, 210, 211, 212, 213, 218, 221, 222, 224, 227, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 49 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las normativas | 69, 102, 192 | En el 2024, se recibieron dos multas por la SEREMI de Salud por un monto de 10 UTM cada una por fiscalización de protocolo de vigilancia de sílice; una multa de la DGA por un monto de 22,9 UTM asociado a fiscalización por información en Software DGA M.E.E.; y dos multas cursadas por Juzgado de Policía Local de Sierra Gorda las que suman 195 UTM por falta de permisos de recepción de obras. | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 2-28 | Afiliación a asociaciones | 157, 267 | - | ✓ | 1 y 3 |
| 5.- Participación de los grupos de interés | 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | 23 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 100 | - | ✓ | 1 y 3 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Temas Materiales** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales (2021) | 3-1 | Proceso de determinación de los temas materiales | 26 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| | 3-2 | Lista de temas materiales | 29 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| **Tema Material: Clima y Energía** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 180, 209, 212, 213, 277 | | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 180, 210, 212, 213 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-2 | Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 180 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| GRI 302: Energía (2016) | 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 213, 337 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | 213, 337 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 302-3 | Intensidad energética | 213, 339 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | - | Indicador que durante el 2024 no fue gestionado. | ✗ | 7, 8 y 9 |
| | 302-5 | Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios | - | Indicador que no aplica para nuestra compañía, dado que no contamos con productos con los requerimientos solicitados por el indicador. | ✗ | No aplica |
| GRI 305: Emisiones (2016) | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 210, 330 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 210, 330 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 210, 330 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 210, 330 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | 211 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | 212 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Biodiversidad y Arqueología** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 194, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 194 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 304: Biodiversidad (2016) | 304-1 | Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas | 196 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 196, 199 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | 196, 199 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 304-4 | Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones. | 197, 198 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| GRI 306: Efluentes y Residuos (2016) | 306-3 | Derrames significativos | 214 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Residuos** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 205, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 205 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 306: Residuos (2020) | 306-1 | Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 205 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 306-2 | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 205 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 306-3 | Residuos generados | 205, 328 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 306-4 | Residuos no destinados a eliminación | 205, 328 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 306-5 | Residuos destinados a eliminación | 205, 328 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Otras Emisiones** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 211, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 211 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 305: Emisiones (2016) | 305-6 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | 211 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 305-7 | Óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire | 211, 336 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Agua** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 201, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 201 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 303: Agua y Efluentes (2018) | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 201 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 303-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | 204 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 303-3 | Extracción de agua | 203, 327 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 303-4 | Vertidos de agua | 203, 204, 327 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 303-5 | Consumo de Agua | 203, 327 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Productos Ambientalmente Responsables** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 140, 146, 158, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenido Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores | 2-6 | Actividades, marcas, productos y servicios | 8, 9, 65, 67, 136, 140, 141, 158, 167, 177, 326 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 146 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-25 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 146 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes (2016) | 416-2 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad | 146 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| GRI 417: Marketing y Etiquetado (2016) | 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | 146 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 146 | - | ✓ | 7, 8 y 9 |
| **Tema Material: Capital Humano** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 44, 52, 72, 75, 83, 91, 95, 99, 100, 101, 103, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Actividades y Trabajadores | 2-7 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 75, 83, 294 | - | ✓ | 6 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son empleados | 75, 116 | - | ✓ | 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Gobernanza | 2-19 | Políticas de remuneración | 56 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | 56 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 44, 52, 72, 95, 99, 101, 103 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Participación de los Grupos de Interés | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | 100 | - | ✓ | 1 y 3 |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | 95 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 202: Presencia en el Mercado (2016) | 202-2 | Proporción de altos ejecutivos contratadas de la comunidad local | 83 | - | ✓ | No aplica |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Capital Humano** | | | | | | |
| GRI 401: Empleo (2016) | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 91, 304 | - | ✓ | 6 |
| | 401-2 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 95 | - | ✓ | 6 |
| | 401-3 | Permiso parental | 101 | - | ✓ | 1 |
| GRI 402: Relaciones Trabajador – Empresa (2016) | 402-1 | Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales | 100 | - | ✓ | 1 y 6 |
| GRI 404: Formación y Enseñanza (2016) | 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado | 106 | - | ✓ | 6 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 106 | - | ✓ | 6 |
| | 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 108 | - | ✓ | 6 |
| GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades (2016) | 405-1 | Diversidad de órganos de gobierno y empleados | 60, 75, 83, 291, 294 | - | ✓ | 6 |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 102 | - | ✓ | 6 |
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 52 | - | ✓ | 1 y 6 |
| GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016) | 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 100, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 5 |
| GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016) | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 4 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Impacto Local** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 44, 218, 221, 222, 224, 227, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 44, 218, 221, 222, 224, 227, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 411: Derecho de los Pueblos Indígenas (2016) | 411-1 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | - | No hubo caso de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas en el periodo reportado. | ✓ | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 83, 224, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 218 | - | ✓ | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 83, 224, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 218 | - | ✓ | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 83, 224, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 218 | - | ✓ | 1 y 2 |
| GRI 413: Comunidades Locales (2016) | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 83, 224, 228, 232, 239, 247, 251, 255, 259, 262 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 413-2 | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales | 218 | - | ✓ | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Abastecimiento Responsable** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 136, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 136 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 204: Prácticas de Adquisición (2016) | 204-1 | Proporción de gastos en proveedores locales | 136, 326 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016) | 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 100, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 5 |
| GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016) | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 4 |
| **Tema Material: Seguridad y Salud** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 111, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 111 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo (2018) | 403-1 | Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 113 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 113, 115, 117 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 119 | | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 120 | | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-5 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 122 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-6 | Fomento de la salud de los trabajadores | 95, 97, 199 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-7 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales | 113 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-8 | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo | 116 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-9 | Lesiones por accidente laboral | 125, 320 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | 128 | - | ✓ | 1 y 2 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Ciberseguridad** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 54, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| **Tema Material: Innovación y Tecnología** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 40, 171, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| **Tema Material: Integridad** | | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiales 2021 | 3-3 | Gestión de los temas materiales | 39, 40, 45, 49, 52, 192, 277 | - | ✓ | 1, 2, 3, 4, 5 y 6 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Gobernanza | 2-15 | Conflicto de interés | 48 | - | ✓ | 10 |
| GRI 2: Contenidos Generales (2021)/ Estrategia, Políticas y Prácticas | 2-23 | Compromisos y políticas | 35, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 53 | - | ✓ | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | 35, 39, 40, 44, 45, 48, 49, 53 | - | ✓ | 1, 2, 4 y 5 |
| | 2-25 | Procesos para remediar los impactos | 39, 40, 45, 49, 52, 192 | - | ✓ | No aplica |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 49 | - | ✓ | 1 y 2 |
| | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y normativas | 69, 102, 192 | En el 2024, se recibieron dos multas por la SEREMI de Salud por un monto de 10 UTM cada una por fiscalización de protocolo de vigilancia de sílice; una multa de la DGA por un monto de 22,9 UTM asociado a fiscalización por información en Software DGA M.E.E.; y dos multas cursadas por Juzgado de Policía Local de Sierra Gorda las que suman 195 UTM por falta de permisos de recepción de obras. | ✓ | 7, 8 y 9 |
| | 2-28 | Afiliación a asociaciones | 157, 267 | - | ✓ | 1 y 3 |
| GRI 205: Anticorrupción (2016) | 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 45 | - | ✓ | 10 |
| | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 45 | - | ✓ | 10 |
| | 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 49 | - | ✓ | 10 |
| GRI 206: Competencia Desleal (2016) | 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 49 | - | ✓ | 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Nombre del Contenido | Página | Omisiones/ Respuestas | Verificado Deloitte | Principios del Pacto Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tema Material: Integridad** | | | | | | |
| GRI 406: No Discriminación (2016) | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 52 | - | ✓ | 1 y 6 |
| GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (2016) | 407-1 | Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 100, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 3 |
| GRI 408: Trabajo Infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 5 |
| GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio (2016) | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 101, 133 | - | ✓ | 1, 2 y 4 |
| GRI 415: Política Pública (2016) | 415-1 | Contribución a partidos y/o representantes políticos | 341 | - | ✓ | 10 |
| **Otros Indicadores No Materiales** | | | | | | |
| GRI 201: Desempeño Económico (2016) | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 68 | - | ✓ | No aplica |
| | 201-4 | Asistencia financiera recibida de gobierno | 69 | - | ✓ | No aplica |
| GRI 418: Privacidad del Cliente (2018) | 418-1 | Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | 169 | - | ✓ | No aplica |



# YODO NUTRICIÓN VEGETAL

Soluciones para el desarrollo humano

**Diseño**

BAOBAB Diseño

**Verificación**

Deloitte

**Fotografías**

Christián Duque - Séptimo de Línea Films

Pablo Vargas - Trígono Estudio

Felipe Gómez - Trígono Estudio