



2023

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

GRUPO PRIMAX
EN PERÚ

Contacto (GRI 2-2)

Corporación Primax S.A., Coesti S.A. y Primax Gas S.A.

Sede principal (GRI 2-1)

Av. Circunvalación del Club Golf Los Incas N° 134. Edificio Panorama. Torre 1 - Piso 18, Santiago de Surco

Cuéntanos tu opinión (GRI 2-3)

Gerencia de Asuntos Corporativos Primax

Elaborado y diseñado con la asesoría de AC Sostenibilidad S.A.C.

www.acsostenibilidad.com

Índice de Contenidos GRI



Compromiso sostenible

Carta del CEO

Resultados de nuestra Gestión 2023

Cifras destacadas del 2023



01

Nuestro propósito en PRIMAX

- 1.1 Misión, visión, valores
- 1.2 Trayectoria Primax
- 1.3 Certificaciones



02

Apostamos por un futuro Sostenible

- 2.1 Enfoque de sostenibilidad
- 2.2 Nuestra Materialidad
- 2.3 Contribución con las ODS
- 2.4 Grupos de interés
- 2.5 Alianzas estratégicas



03

Lideramos con excelencia

- 3.1 Organigrama corporativo
- 3.2 Ética empresarial
- 3.3 Gestión Integral de Riesgos



04

Energía que mueve el país

- 4.1 Servicios de calidad
- 4.2 Operaciones
- 4.3 Etiquetado y marketing
- 4.4 Satisfacción del cliente
- 4.5 Gestión con proveedores



05

Un equipo con energía y pasión

- 5.1 Empleo y atracción del talento
- 5.2 Diversidad, equidad e inclusión
- 5.3 Capacitación profesional
- 5.4 Beneficios laborales
- 5.5 Evaluación de desempeño
- 5.6 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



06

Impactamos positivamente en nuestro entorno

- 6.1 Gestión ambiental y cambio climático
- 6.2 Gestión del agua
- 6.3 Gestión de residuos
- 6.4 Gestión de la energía
- 6.5 Gestión de las emisiones



07

Generamos valor social

- 7.1 Energía que nos conecta

Compromiso sostenible

GRI 2-22

En Primax, nuestra misión de proveer calidad y excelencia para facilitar la vida de todos está acompañada de nuestro firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. En este marco, es preciso considerar que el 2023 ha sido un año de grandes desafíos y oportunidades, en el que hemos trabajado incansablemente para avanzar en nuestra agenda sostenible, alineando nuestras operaciones con los más altos estándares ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Durante este año, hemos implementado una serie de iniciativas clave que nos han permitido fomentar prácticas laborales responsables en toda nuestra cadena de valor. Entre estas se incluye la realización de campañas de concientización y reciclaje, las cuales nos han permitido reducir la generación de residuos. Asimismo, en línea con nuestro compromiso con el medio ambiente, mantuvimos nuestro enfoque por promover la movilidad sostenible e implementamos un programa de reducción de caudales en nuestras estaciones de servicio, lo que nos ha permitido optimizar el uso del recurso hídrico.

Sabemos que nuestro equipo representa la piedra angular en nuestro marco operativo, por ello, garantizamos su salud e integridad. En esta línea, contamos con un sistema de gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo que cubre al 100 % de nuestros trabajadores, e implementamos cursos enfocados en buscar un mejor control de riesgos para nuestro equipo, tales como la fatiga y somnolencia producto del manejo de vehículos, identificación de impactos y aspectos ambientales, entre otros.

En el ámbito social, nos hemos enfocado en fortalecer nuestras relaciones con las comunidades donde operamos, desarrollando programas que contribuyen al bienestar y al desarrollo local. Además, hemos impulsado iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, como "Yo soy Primax" y "Primax Senior", que promueven la incorporación de personas con alguna discapacidad y de personas mayores de 50 años, tanto en nuestras oficinas administrativas como en estaciones de servicio.

La integridad y la responsabilidad son pilares fundamentales de nuestra cultura corporativa, y seguimos comprometidos con la mejora continua de nuestras políticas y procesos internos. Por tanto, hemos adoptado prácticas transparentes y éticas que nos permiten reforzar la confianza de nuestros grupos de interés. Uno de nuestros principales enfoques fue comunicar nuestros

lineamientos éticos a nuestro talento humano, logrando un 100 % de alcance. Asimismo, comunicamos a nuestros socios comerciales aspectos relevantes de nuestro Modelo de Cumplimiento.

Quiero agradecer el compromiso y la dedicación de todo el equipo de Primax, así como por el apoyo continuo de nuestros accionistas y socios estratégicos. Este reporte no solo destaca nuestros logros, sino también los desafíos que aún enfrentamos y nuestras estrategias para superarlos. Continuaremos esforzándonos por liderar con el ejemplo, demostrando que es posible equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad ambiental y social. Juntos, construiremos un futuro más próspero y sostenible para todos.



Atentamente

Álvaro Granada Sanz
CEO, Primax

Resultados de nuestra Gestión 2023



E

Certificación de Edificación Sostenible LEED en nuestra oficina central.

269.5 kg de RAEE reciclados a través de un concurso de reciclaje realizado en nuestra oficina central.

Realización de campañas de concientización de consumo de energía tanto en casa como en oficina.

1 000 kg de residuos orgánicos revalorizados a través de las composteras implementadas en nuestras plantas.



S

Recuperamos más de 5 500 m² de áreas verdes mediante jornadas de arborización, en alianza con SERPAR.

Programas "Yo soy Primax" y "Primax Senior" que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores de 50 años.

80 000 raciones de alimentos entregadas a ollas comunes.

5 actividades de impacto comunitario realizadas en 2023 a través del voluntariado corporativo "Suma Energía"



G

58 % de nuestro equipo son mujeres.

7.8 % de crecimiento en el mercado de nuestro producto G Premium - G Prix.

Comunicamos nuestra Política LAFT al **100 % de nuestros proveedores y a 84 % de nuestros clientes.**

Brindamos **entrenamientos continuos** sobre cómo responder a los riesgos, a través de pruebas reales (fenómenos vivos).



Nuestro propósito
en **PRIMAX**





Nuestro propósito en Primax

GRI (2-1)

Somos **Grupo Primax** (en adelante Primax), una empresa comercializadora y distribuidora de hidrocarburos líquidos, gaseosos y sus derivados, que cuenta con más de 20 años de presencia en el mercado peruano. Gracias a la adquisición de la macro distribución de Shell, ofrecemos una mayor variedad de productos y servicios para incrementar nuestra oferta en el país.

Aplicamos estándares nacionales e internacionales que guían nuestro proceso de ofrecer un servicio destacado, orientado a generar valor para todos nuestros grupos de interés. Este enfoque nos permite contar con un sistema de distribución y logística eficiente y de calidad.

Actualmente, nos conformamos por tres unidades de negocio: Corporación Primax S.A. Coesti S.A y Primax Gas S.A., que tienen como objetivo satisfacer las demandas de los consumidores, generar espacios de relacionamiento con diversos sectores económicos y mejorar su gestión con base en el desarrollo sostenible.



Nos hemos consolidado como uno de los principales proveedores de productos especializados en el Perú.

1.1

Misión, visión y valores



Misión

Proveer calidad y excelencia para facilitar la vida de todos



Visión

Ser líderes en Latinoamérica por la calidad de nuestros productos y la excelencia en nuestros servicios, enfocándonos en la creación de valor para todos

Nuestros valores



Actuamos con energía y pasión.



Trabajamos como un solo equipo.



Generamos valor para nuestros consumidores y clientes.



Lideramos con excelencia.



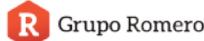
Impactamos positivamente en nuestro entorno.

1.2

Trayectoria Primax

2002

Grupo Romero vende el primer galón de combustible



2004

Grupo Romero y la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP, Chile) compran el negocio de combustibles de Shell en Perú.



2005

Lanzamiento de **Primax Perú**



2006

Compra del negocio de combustibles de **Shell** en Ecuador



2008

Compra del negocio de combustibles de **Repsol** en Ecuador



2019

Primax ingresa al **Ranking de Merco Talento en el puesto 1B**. Además, la empresa inaugura el primer punto de carga eléctrica en el Perú.



2018

Compra de la **Corporación PECSA** y del negocio de combustible de **ExxonMobil en Colombia**.



2016

Lanzamiento de una nueva imagen.



2013

Compra de las acciones de ENAP, **Primax 100 % GR**.



2011

Firma de la Macro Distribución de **Shell Lubricantes** en Perú.



2020

Primax lidera el ranking de las **500 mayores empresas del Perú**, realizado por la revista **América Economía**.



2021

Primax gana el **premio a la Mejor Estación de Combustible** por parte de la Cámara de Comercio de Lima (CCL) e Index.



2021

Sello de sostenibilidad certificado por el **Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC)**.



1.3

Certificaciones | IPN-2

Contamos con certificaciones que garantizan la calidad de sus productos y servicios para cumplir a cabalidad con las necesidades de nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso social y ambiental se rige bajo un esquema sólido de gobierno corporativo, el cual nos ha permitido obtener certificaciones y reconocimientos que avalan las buenas prácticas y acciones transparentes dentro de la empresa.



ISO 9001:2015

Sistemas de Gestión de Calidad



ISO 14001:2015

Sistemas de Gestión Ambiental



ISO 45001:2018

Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo





Apostamos por un futuro
sostenible





Apostamos por un futuro sostenible

2.1

Enfoque de sostenibilidad | GRI 2-22, GRI 2-23

Basamos nuestras acciones en el fortalecimiento de objetivos estratégicos que generen valor compartido en materia de medio ambiente, sociedad y economía. Nuestro trabajo tiene como cimientos la responsabilidad y el compromiso de priorizar la sostenibilidad y el impacto de nuestras actividades en la sociedad y en el medio ambiente. A continuación, los principios que respaldan este compromiso:



Orientar la gestión del negocio para favorecer el desarrollo sostenible de la empresa y del espacio donde operan, manteniendo un enfoque que mitigue el impacto negativo en el medio ambiente.



Desarrollar nuevos negocios de forma ética, acorde a la legislación anticorrupción vigente. Es requerimiento para colaboradores adherirse al Código Ética y se invita a clientes, proveedores y socios a adoptar estas buenas prácticas.



Enmarcar las actividades en ciclos de mejora continua, mediante procesos definidos, competencias y tecnología eficiente.



Gestionar el riesgo tomando las decisiones más adecuadas para mitigar los impactos y optimizar los beneficios y oportunidades generadas durante el ciclo de vida de los activos, productos y servicios.



Promover una relación armónica con las comunidades, respetar los derechos humanos y buscar favorecer su calidad de vida y desarrollo, preservar la biodiversidad y las culturas locales.

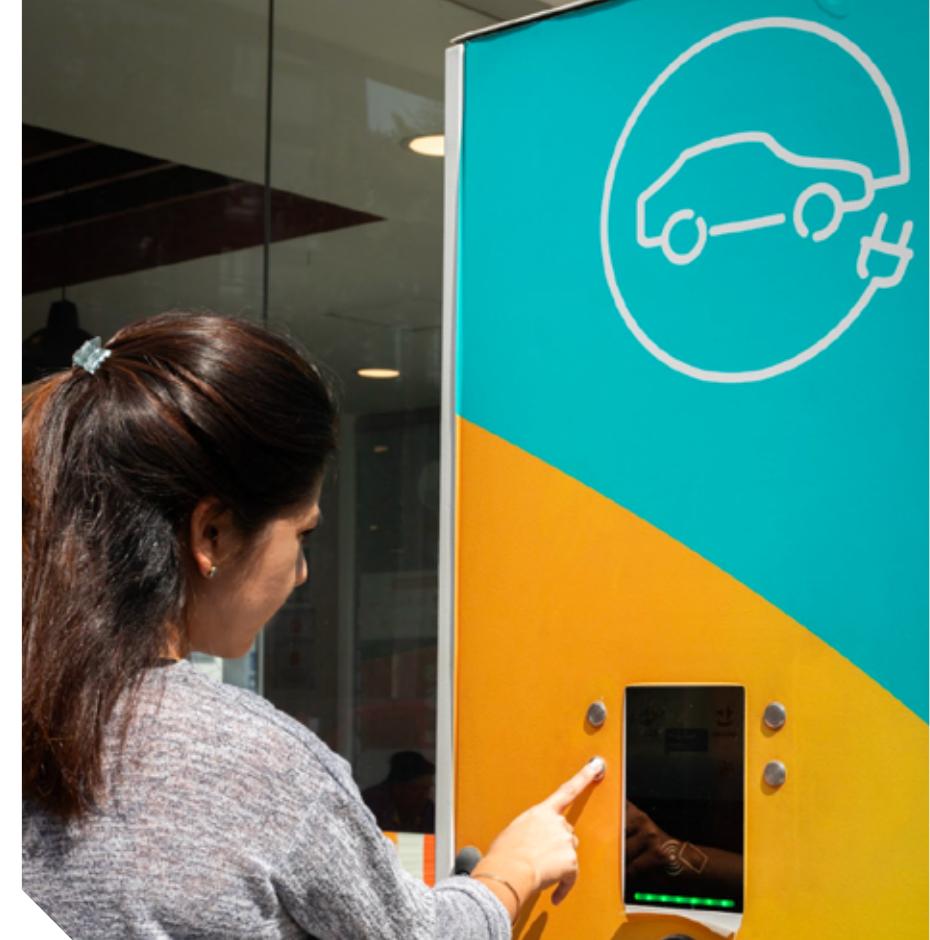
Las políticas relacionadas al enfoque de sostenibilidad son las siguientes:

👉 **Política del Sistema Integrado de Gestión:** Dictamina los compromisos en materia de calidad, medio ambiente y salud y seguridad en el trabajo. Estos son guiados por las normas internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007.

👉 **Políticas internas de gestión del negocio:** Establecen los marcos de actuación para un correcto funcionamiento, estas son:

- Política de Gestión de Riesgos
- Política de Control Interno
- Manual de Políticas y Procedimientos Contables
- Política de Ética
- Política de Anticorrupción
- Política de Relaciones con el Cliente y Calidad del Producto
- Política de Conflicto de Intereses
- Política de Oportunidad Equitativa de Empleo
- Política de Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo
- Política de Sostenibilidad
- Política Corporativa de Prevención de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Lineamiento para contribuir con la Acción Climática

Es de destacar que, antes del 2023, nuestra gestión de riesgos era cualitativa y reactiva, es decir, carecía de un enfoque preventivo. Para revertir esta situación, cambiamos nuestro enfoque de gestión de riesgos estratégicos con el objetivo de evitar impactos negativos. Esta acción nos permite responder de manera preventiva ante contingencias o eventos adversos, en vez de hacerlo de forma reactiva. En esta línea, durante el periodo de reporte, brindamos entrenamientos sobre cómo responder a los riesgos, para ello, realizamos pruebas reales (fenómenos vivos).



👉 **Política de Sostenibilidad**

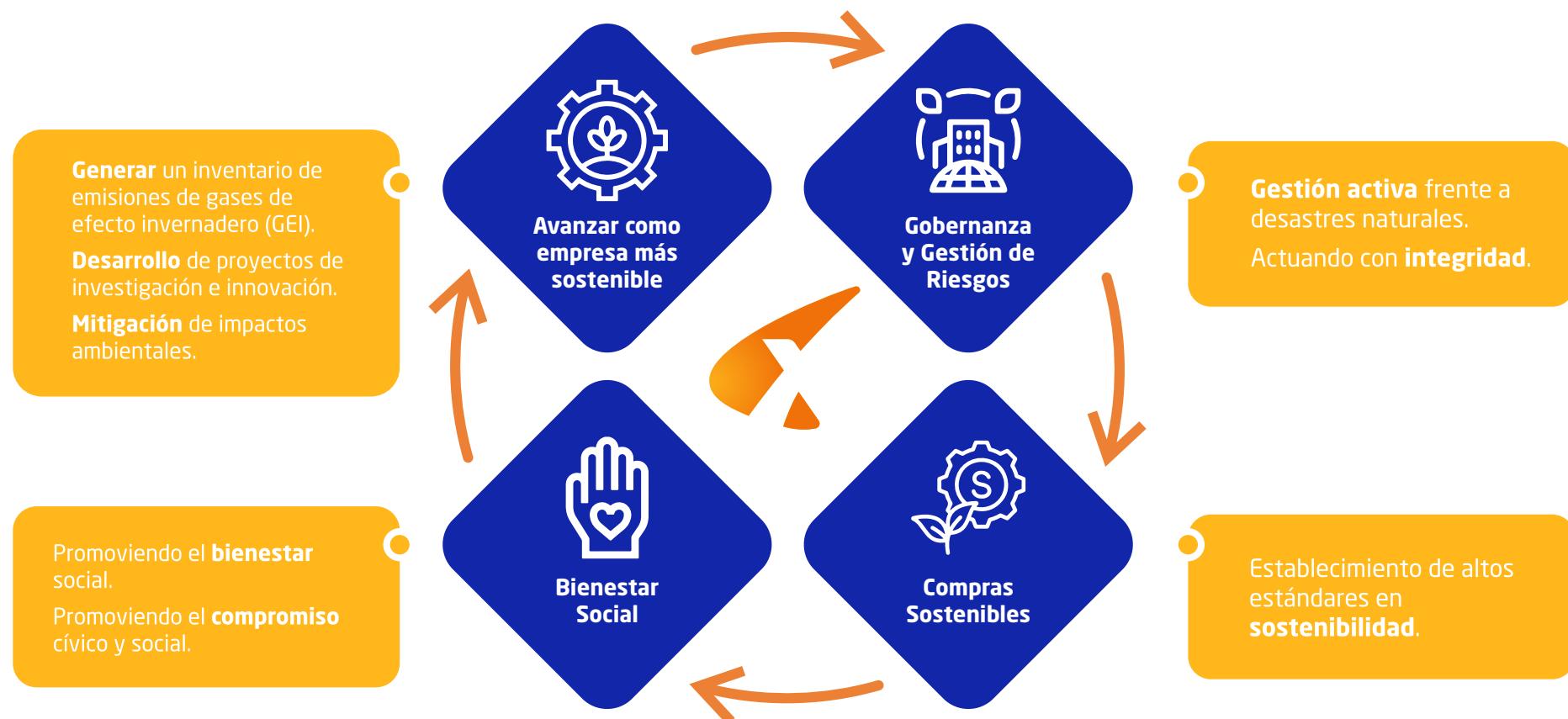
Esta política se enmarca en nuestro propósito por **energizar a las personas que sueñan con llegar más lejos**, lo cual nos inspira y motiva a trascender más allá de nuestros negocios.

Con base en nuestra Política de Sostenibilidad, trabajamos de manera responsable, comprometidos y convencidos de la importancia de priorizar la sostenibilidad y el impacto de nuestras actividades en las personas, la sociedad y el medio ambiente. Para ello, nos apoyamos en los pilares fundamentales y principios de nuestra estrategia de sostenibilidad, los cuales gestionamos de manera integral.



Lineamientos para contribuir con la Acción Climática

Somos conscientes de que vivimos en un mundo en constante cambio, donde enfrentamos diversos desafíos ambientales y sociales; por ello, nos comprometemos con la sostenibilidad a fin de garantizar el bienestar de las generaciones futuras. En este sentido, llevamos a cabo acciones basadas en cuatro ejes estratégicos que integran iniciativas diseñadas para abordar de manera integral los desafíos del cambio climático:



2.2

Nuestra materialidad

Presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2023 a manera de continuar con nuestro compromiso con el medio ambiente, nuestros grupos de interés, la transparencia económica y las comunidades donde operamos. Este reporte contempla las acciones y estrategias que ejecutamos durante el periodo 2023, con base en los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Proceso de materialidad

GRI 3-1

En 2023, actualizamos nuestros procesos materiales conforme al estándar internacional GRI. En este apartado, identificamos los impactos económicos, sociales y ambientales de todas nuestras operaciones. Asimismo, consideramos temas de valor del sector, lo que nos ha permitido adoptar un enfoque más integral y sostenible.

El paso 1, 2 y 3 se relacionan al proceso continuo de identificación y evaluación de impactos

El paso 4 se relaciona a la priorización de impactos significativos

- 1 Entender el contexto de la empresa**
 - ◀ Análisis del marco estratégico, actividades y relaciones comerciales.
 - ◀ Elaboración del benchmarking con cuatro empresas referentes al sector distribución de combustibles
 - ◀ Revisión de los estándares e informes de riesgos internacionales (GRI, SASB).
 - ◀ Revisión de documentación interna.
- 2 Identificar impactos actuales y potenciales**
 - ◀ Revisión de benchmarking sectorial.
 - ◀ Elaboración de un inventario de temas iniciales de sostenibilidad.
 - ◀ Realización de entrevistas con gerentes y áreas clave
- 3 Evaluar impactos actuales y potenciales**
 - ◀ Uso de información del inventario de temas iniciales.
 - ◀ Análisis de las seis entrevistas realizadas a gerencias y/o jefaturas.
 - ◀ Realización de un taller con mandos superiores y jefes de área.
 - ◀ 175 encuestas a nuestros grupos de interés.
- 4 Evaluar impactos actuales y potenciales**
 - ◀ Realización del proceso de priorización y validación de impactos del año 2023.
 - ◀ Validación de los resultados de impactos relevantes determinados en la evaluación.
 - ◀ Relacionamiento de los temas materiales con los temas GRI.
 - ◀ Determinación de los indicadores a reportar.



Lista de temas materiales

GRI 3-2

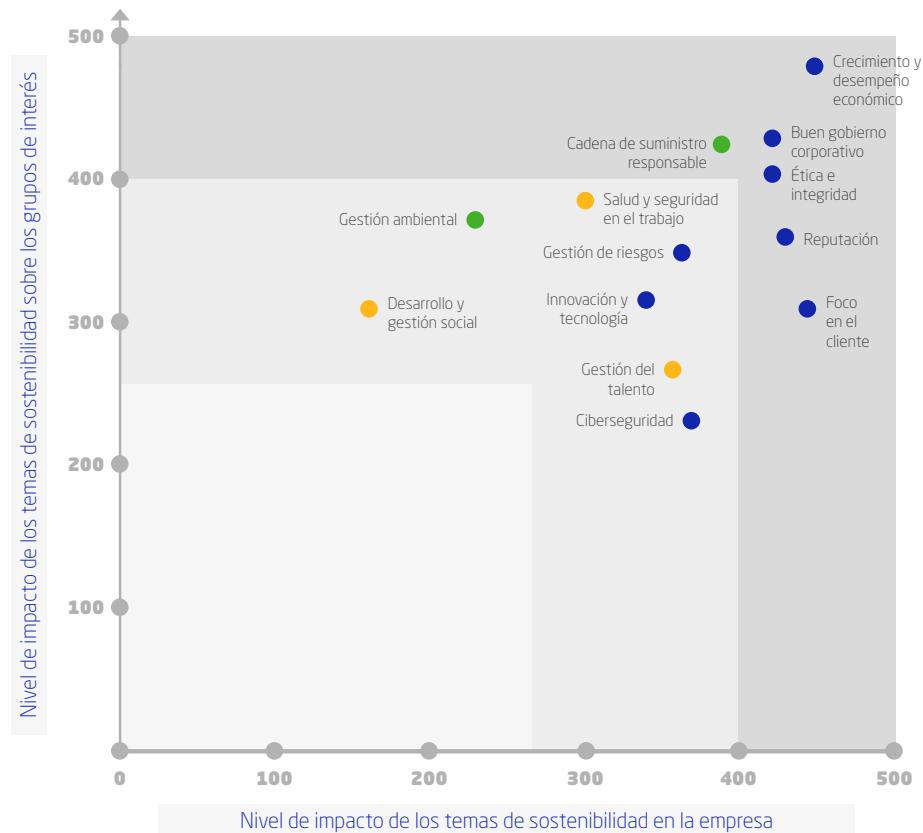
Durante el periodo de reporte, identificamos 13 temas materiales: 8 contenidos GRI y 5 indicadores propios del negocio, tal como se presenta en la siguiente tabla:

| Nº | Tema material | Estándar serie | Cobertura | Grupo de interés |
|----------|-----------------------------------|---------------------|-------------------|--|
| 1 | Crecimiento y desempeño económico | GRI 201-1 | Interna | Accionistas |
| 2 | Buen Gobierno corporativo | GRI 2-9 GRI 2-14 | Interna | Accionistas |
| 3 | Ética e integridad | GRI 205-2 | Interna y externa | Accionistas Colaboradores Proveedores, clientes Comunidad |
| 4 | Ciberseguridad | IPN-1 | Interna y externa | Accionistas Colaboradores Proveedores, clientes Comunidad |
| 5 | Gestión de riesgos | GRI 201-2 | Interna y externa | Accionistas Colaboradores Proveedores, clientes Comunidad |
| 6 | Reputación corporativa | IPN-2 | Interna y externa | Accionistas, comunidad |

| Nº | Tema material | Estándar serie | Cobertura | Grupo de interés |
|-----------|----------------------------------|--|-------------------|--|
| 7 | Foco en el cliente | IPN-3 | Interna y externa | Accionistas, comunidad |
| 8 | Innovación y tecnología | IPN-4 | Interna y externa | Accionistas Colaboradores Proveedores Comunidad |
| 9 | Cadena de suministro responsable | IPN-5 | Interna y externa | Accionistas, proveedores, comunidad |
| 10 | Gestión Ambiental | GRI 302-1 GRI 303-5 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 305-1, GRO 305-2, GRI 305-3 | Interna y externa | Accionistas Colaboradores Proveedores, clientes Comunidad |
| 11 | Salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-9 GRI 403-10 | Interna | Accionistas, colaboradores |
| 12 | Desarrollo y gestión social | GRI 401-1 GRI 401-3 GRI 405-1 | Interna y externa | Accionistas, colaboradores comunidad |
| 13 | Gestión del talento humano | 413-1 | Interna | Accionistas, colaboradores comunidad |



Gráfico de materialidad



2.3 Contribución con las ODS

Operamos en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que nos sirven de guía para definir nuestras prioridades de gestión. En este contexto, nuestras acciones están respaldadas por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, lo que nos ha llevado a incorporar los ODS en nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.



| ODS | Proyecto relacionado al ODS |
|--|--|
| ODS 4 Educación de Calidad |  <ul style="list-style-type: none"> ◀ En nuestro Centro de Entrenamiento, capacitamos a niños y jóvenes de centros de educación básica especial para que puedan convertirse en colaboradores de Primax. ◀ Donamos cuatro laboratorios de cómputo a centros de educación básica especial. ◀ Brindamos talleres a niños y adolescentes. ◀ Establecimos alianzas con las siguientes instituciones: <ul style="list-style-type: none"> Centro Ann Sullivan del Perú (CASP). Colegio de Educación Especial Pedro José Triest (CEPETRI). Centro Cerrito Azul del Perú. Centro de Educación Básica Especial (CEBE) Corazón de María. Sociedad Peruana de Síndrome Down (SPSD). |
| ODS 2 Hambre cero |  <ul style="list-style-type: none"> ◀ Donamos balones de gas a 45 ollas comunes, lo que facilitó la preparación de, aproximadamente, 800 000 raciones de alimentos a favor de quienes más lo necesitan. |
| ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico |  <ul style="list-style-type: none"> ◀ Promovemos oportunidades laborales través de los siguientes programas: <ul style="list-style-type: none"> Yo Soy Primax, fomenta la igualdad de oportunidades laborales, con base en la diversidad de habilidades. Primax Senior, diseñado para personas, entre los 45 a 60 años, que buscan oportunidades laborales en nuestro equipo operativo. |
| ODS 13 Acción por el clima |  <ul style="list-style-type: none"> ◀ Implementamos iniciativas de arborización, a través de nuestro programa de voluntarios Suma Energía. <ul style="list-style-type: none"> Más de 5 500 m² de áreas verdes recuperadas. Más de 266 voluntarios y participantes. Tres jornadas de arborización. ◀ Realizamos la limpieza de playas mediante nuestro voluntariado Suma Energía. A partir de esta acción, recaudamos más de 300 kg de desechos reciclables y no reciclables en la playa San Pedro, en Lurín. ◀ Impulsamos el compostaje mediante la implementación de composteras en dos de nuestras plantas, con una valorización aproximada de 1 000 kg de residuos orgánicos anual. El compost es donado a huertos comunitarios. |

2.4

Grupos de interés | GRI (2-29)

Somos conscientes de que el éxito de nuestra estrategia de sostenibilidad depende del esfuerzo conjunto. Por tanto, consideramos a nuestros grupos de interés como pilares esenciales en nuestra gestión.





Canales de comunicación formales

Disponemos de canales masivos, segmentados y participativos para atender a las necesidades de nuestros grupos de interés, ya sea de forma conjunta o individual:

Canales de comunicación con nuestros grupos de interés

| Tipo de canal | Medio utilizado |
|------------------------|------------------------|
| Canales masivos | Facebook |
| | App Primax Go |
| | Web institucional |
| | Waze |
| | E-mail |
| | Murales |
| | Boletines periódicos |
| | E-mail |
| | Cartas |
| | Llamadas telefónicas |
| Canales segmentados | Push notification |
| | Reuniones virtuales |
| | Web |
| | E-mail |
| | Facebook |
| | WhatsApp |
| Canales participativos | Reuniones virtuales |
| | Campañas de activación |
| | Capacitaciones |
| | Gremios |
| | Comunicación directa |
| | |
| | |

2.5

Alianzas estratégicas



...bonus

alicorp





Lideramos con excelencia





Lideramos con
excelencia

3.1

Organigrama corporativo | GRI 2-9, GRI 2-11

Tenemos el firme compromiso de seguir los más altos estándares de gobierno corporativo; por este motivo, basamos nuestras acciones en los principios de transparencia, ética y compromiso con nuestros grupos de interés. Estas buenas prácticas nos han permitido estructurar nuestra gestión de manera responsable, respetuosa y transparente en toda nuestra cadena de valor.





Miembros del Directorio

Nuestro máximo órgano de gobierno corporativo es el Directorio, el cual tiene la responsabilidad de aprobar y definir las estrategias económicas, ambientales y sociales que guían nuestras acciones como empresa. El Directorio está compuesto por nueve miembros de nacionalidad peruana, tal como se detalla en la siguiente tabla:

| Cargo | Nombre |
|------------|--------------------------------------|
| Presidente | Fernando Feliciano Romero Belismelis |
| Director | Dionisio Romero Paoletti |
| Director | Manuel Enrique Romero Valdez |
| Director | José Antonio Onrubia Holder |
| Director | Calixto Romero Guzmán |
| Director | Paolo Mario Sacchi Giurato |
| Director | Willy Beeck Onrubia |
| Director | Marco Aurelio Peschiera Fernández |
| Director | Leslie Harold Pierce Díez Canseco |

Organigrama corporativo

Este nivel corporativo se encarga de gestionar las operaciones del Grupo Primax en los países donde se tiene presencia comercial, además de Perú.

| Cargo | Nombre |
|---|----------------------------|
| CEO | Álvaro Granada Sanza |
| Gerente Corporativo de Finanzas | Augusto Ugarte Noriega |
| Gerente Corporativo de Gestión de Talento | Mey Ling Loo Luy |
| Country Manager Perú | Yuri Proaño Ortiz |
| Country Manager Ecuador | Karl Castillo Martín |
| Country Manager Colombia | Juan José Martínez Trillos |
| Gerente Corporativo de Estrategia | Álvaro Muñoz Otárola |
| Gerente Corporativo Supply | Francisco Cinto Aguirre |
| Gerente Corporativo de Riesgos y Cumplimiento | Eduardo Trujillo Horna |
| Gerente Corporativo de Tecnología de la Información | Andrés Mateus |
| Gerente Corporativo de Clientes y Nuevos Negocios | Carlos Sotomayor S. |

Organigrama Perú

Último nivel en la jerarquía organizacional de Primax. A continuación, se detallan a los miembros de las gerencias que conforman este nivel:

| Cargo | Nombre |
|------------------------------------|----------------------------|
| Country Manager | Yuri Proaño Ortiz |
| Gerencia de Operación Directa | Hugo Calderón Mavila |
| Gerencia de Legal | Rafael Aysanoa Pasco |
| Gerencia de Experiencia al Cliente | Carlos Cáceres Núñez |
| Gerencia de Industrias | Jesús de los Ríos Ochoa |
| Gerencia de Network & Assets | Jorge Romero Zapata |
| Gerencia de Tiendas | Julio Cortiguera Fernández |
| Gerencia de Dealers | Paul Olivares Solorzano |
| Gerencia de White Pumpers | Marlene Medina Zegarra |
| Gerencia de SSMA | Juan Carlos Cóndor |
| Gerencia de Asuntos Corporativos | Gina Vega Ponce de León |

Comités Primax

Al 2023, contamos con cuatro comités de gobierno corporativo:





Asociaciones y gremios

GRI 2-28

Consideramos a las asociaciones y gremios como aliados fundamentales dentro de nuestros grupos de interés, ya que, estos nos brindan el apoyo necesario para avanzar y contribuir al desarrollo del país.

En esta línea, actualmente, se han afiliado a Primax las siguientes asociaciones y gremios:

Corporación Primax



- Asociación de Grifos y Estaciones de Servicios del Perú (AGESP).
- Asociación de Plantas Envasadoras de Gas (ASEEG)
- Cámara de Comercio de Lima (CCL).
- Centro Coordinador de Búsqueda y Salvamento (SAR CC).
- Sociedad Peruana de Gas Licuado (SPGL).
- Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía (SNMPE).



Coesti

Asociación de Grifos y Estaciones de Servicios del Perú (AGESP)



3.2 Ética empresarial

Contamos con políticas y códigos que rigen las acciones del Directorio y de los colaboradores en relación con nuestros grupos de interés. De esta manera, nos aseguramos de mantener una gestión alineada con nuestros valores y comprometida con la transparencia y la ética. Para garantizar este enfoque, contamos con un Sistema de Cumplimiento Corporativo que considera el cumplimiento de la normativa vigente, las buenas prácticas de ética y transparencia y donde se definen nuestras metas y entregables periódicos para el cumplimiento de nuestros objetivos anuales. Aunado a ello, contamos con una Matriz de Objetivos del Sistema de Prevención de Delitos, la cual es monitoreada periódicamente.

Nuestro Modelo de Cumplimiento se compone por políticas, protocolos y procedimientos que nos permiten tomar acción frente a cualquier impacto negativo, con el apoyo de la gestión de riesgos implementada en la empresa.

| | Objetivos | Indicadores | Frecuencia de medición |
|---|---|---|------------------------|
| 1 | Promover una cultura de prevención del delito de los trabajadores y socios del negocio | Número de comunicaciones y capacitaciones realizadas Número de trabajadores capacitados que hayan aprobado el curso de Sistema de Prevención del Delito (SPD) Número de trabajadores con evaluaciones aprobadas | |
| 2 | Fortalecer la Línea Ética a través de una atención oportuna de los reportes | Número de reportes de corrupción confirmados que han sido atendidos Número de reportes fundados con medidas correctivas aplicadas | |
| 3 | Mitigar los riesgos de los delitos asociados al Modelo de Prevención del Delito | Número de controles evaluados y efectivos en el monitoreo Número de socios comerciales que hayan pasado por debida diligencia Número de colaboradores que hayan sido evaluados por debida diligencia | Cuatrimestral |
| 4 | Mejorar continuamente el Modelo de Prevención del Delito | Número de no conformidades identificadas en auditorías Número de oportunidades de mejora implementadas Número de revisiones realizadas por la Alta Dirección y el Órgano de Gobierno | |

Para garantizar resultados efectivos, en 2023, realizamos las siguientes acciones: charlas periódicas de integridad, refuerzo del programa de concientización y sensibilización en la empresa, automatización del proceso de debida diligencia, y adecuación a la normativa vigente. Además, para fortalecer la ética empresarial, anualmente se realizan tres Comités de Riesgos corporativos (con el Directorio del grupo Romero), presididos por un director independiente.

Periódicamente, presentamos los resultados de la Gestión de Cumplimiento en el Comité de Ética Local y el Comité de Riesgos.

Contamos con las siguientes políticas y compromisos éticos que rigen la gestión de la empresa:



- Modelo de Cumplimiento
- Política de Cumplimiento Corporativo
- Manual de Prevención de Delitos
- Política de Prevención de Delitos
- Lineamiento de Conflicto de Intereses
- Política de Regalos y Atenciones
- Procedimiento de Debida Diligencia

Priorizamos la gestión ética como guía en nuestras operaciones y decisiones diarias. Por ello, hemos adoptamos una serie de medidas para asegurar que nuestros procesos se realicen con responsabilidad e integridad:

Para prevenir los impactos negativos potenciales

Periódicamente, evaluamos e identificamos nuevos riesgos de corrupción, y realizamos el monitoreo continuo de los controles identificados. Además, llevamos a cabo programas de sensibilización y capacitación interna, tanto de forma general como específica para puestos sensibles. Finalmente, gestionamos el proceso de debida diligencia para colaboradores y socios comerciales, y así evitar potenciales riesgos reputacionales y estratégicos.

Para gestionar los impactos negativos reales

Garantizamos la atención oportuna del canal ético mediante la investigación de los reportes y denuncias recibidas. Aplicamos controles de mejora continua para evitar que estas contingencias sean reiterativas.

Código de Ética

Nuestro Código de Ética tiene como propósito ser una guía para la toma de decisiones ante conflictos éticos, brindando orientación para actuar con integridad, profesionalismo y de acuerdo con nuestros valores empresariales. Este código es aplicable a todos los integrantes del Grupo Primax: directivos y colaboradores, independientemente de su relación con la empresa. Asimismo, se extiende a nuestros clientes, socios comerciales, proveedores, contratistas y otras empresas colaboradoras, en todas sus interacciones con los integrantes del Grupo Primax, el Estado, la sociedad o cualquier otro grupo de interés.

A continuación, detallamos el procedimiento para abordar un conflicto ético:

Paso 1

Identificar si se está ante una situación antiética para levantar una alerta a nivel personal.

Paso 2

Reportar la situación observada, ya que, representa un conflicto ético.

Paso 3

Reportar la situación a través de la Línea Ética para prevenir o minimizar el impacto en la empresa.

Línea Ética

Nos comprometemos a liderar nuestros negocios de forma justa, transparente y honesta. Este compromiso es asumido junto a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad.

A través de nuestra Línea Ética, los grupos de interés participan en la mejora de nuestra Gestión de Cumplimiento mediante la identificación de posibles contingencias o delitos externos. Esto nos permite tomar las acciones correspondientes para mitigar y prevenir futuros riesgos.



En este marco, contamos con una Línea Ética que permite reportar situaciones que contravengan a los lineamientos del Código de Ética y que ameriten una investigación. Esta línea es administrada por un operador independiente (EY), quien recibe los reportes de manera confidencial. Cabe destacar que todos los colaboradores tienen la responsabilidad de reportar cualquier incumplimiento de los lineamientos, por lo cual es indispensable presentar el sustento necesario para colaborar con la investigación y comprobación del reporte realizado.

Para realizar un reporte, se disponen de diferentes medios:

| | | | |
|---|---|--|--|
|  Formulario WEB |  Buzón de voz: 0-800-1-8115 o (01) 219-7105 |  Buzón de correo: reportes@lineaeticagrupoprimax.com |  Entrevista personal (EY): Av. Victor Andrés Belaunde 171, San Isidro, Lima 27 Lima - Perú Disponible de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. o fuera de este horario previa cita. |
|  Dirección postal a las oficinas de EY: Av. Victor Andrés Belaunde 171, San Isidro, Lima 27 Lima - Perú <small>(Atención: Sr. Rafael Huamán Referencia: Línea Ética Grupo Primax)</small> |  Línea telefónica: De lunes a viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m. 0-800-1-8115 o (01) 219-7105 | | |

Para el proceso de atención de nuestro canal ético, mantenemos acciones de seguimiento continuo con el objetivo de medir la eficacia de los controles aplicados. Asimismo, en el proceso de debida diligencia, monitoreamos constantemente a nuestros socios comerciales con un riesgo mayor a "bajo", a fin de establecer controles adicionales para mitigar cualquier riesgo.

Políticas y procedimientos anticorrupción

GRI 205-2

Las políticas anticorrupción son un factor clave en la gestión ética y transparente de cualquier empresa. Por ello, priorizamos la prevención y detección temprana de cualquier acto de corrupción en todas nuestras operaciones. Además, promovemos la ética y la transparencia en nuestras acciones, y fomentamos el cumplimiento de las normas y políticas anticorrupción.



- Política de Libre Competencia
- Manual de Prevención de Delitos
- Política de Prevención de Delitos
- Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo



A continuación, se detalla a los miembros de la empresa a quienes se les ha comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción, clasificados según su categoría laboral:

Miembros de Primax a quienes se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción

| Colaboradores | Categoría laboral | 2023 | |
|---------------|----------------------------------|--------------|--|
| | | Número total | |
| | Miembros de órganos de gobierno | 4 | |
| Colaboradores | Gerentes | 80 | |
| | Jefes de división y departamento | 166 | |
| | Administrativos | 586 | |
| | Operativos | 3 168 | |
| | Total | 4 615 | |

Cabe destacar que, todos los miembros del Directorio toman conocimiento de nuestras políticas y procedimientos anticorrupción a través de las sesiones del Comité de Riesgos. En esta línea, en 2023, se comunicó el Código de Ética y las políticas de Prevención de Corrupción y Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LAFT) al 100% (577) de nuestros proveedores y al 84% (2019) de nuestros clientes.

Con el objetivo de fortalecer la integridad y transparencia, nos comprometemos a proporcionar a nuestros colaboradores las herramientas y conocimientos necesarios para identificar, prevenir y denunciar actos de corrupción. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con el cumplimiento de las normas legales, y la promoción de una cultura ética y responsable. En este sentido, durante el 2023, capacitamos a nuestros colaboradores en las siguientes políticas y procedimientos:

Reforzamos la sensibilización de nuestros colaboradores a través de charlas, talleres, y demás eventos relacionados al cumplimiento. Estas acciones les permiten integrarse plenamente a nuestro Modelo de Cumplimiento.



- Manual de Prevención de Delitos
- Política de Prevención de Delitos
- Procedimiento de Debida Diligencia
- Política de Obsequios y Atenciones
- Lineamiento de Conflicto de Intereses

En la siguiente tabla, se presenta la data de colaboradores que recibieron capacitación en materia anticorrupción durante el 2023:

Miembros de Primax capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción

| Colaboradores | Categoría laboral | 2023 | |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------|--|
| | | Número total | |
| Miembros de órganos de gobierno | | - | |
| Gerentes | Gerentes | 80 | |
| Jefes de división y departamento | Jefes de división y departamento | 166 | |
| Administrativos | Administrativos | 586 | |
| Operativos | Operativos | 3 801 | |
| | Total | 4 615 | |

Asimismo, comunicamos los puntos más relevantes del Modelo de Cumplimiento a nuestros socios comerciales: proveedores y clientes.

Tolerancia Cero

Programa lanzado en 2023 que tiene como objetivo informar a la empresa y a nuestros principales stakeholders sobre los estándares de ética e integridad que promovemos como Primax, así como las líneas éticas disponibles para reportar casos anómalos o de incumplimiento.

En 2023, las acciones bajo el programa Tolerancia Cero alcanzaron al 85 % de nuestros colaboradores y, como próximos pasos, consideramos continuar con la campaña de comunicación a toda la empresa, desplegar canales de Línea Ética en oficinas de estacionales y servicios, realizar talleres para el personal operativo, y ofrecer cursos virtuales 4Q-2023.



Política Corporativa de Prevención de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Esta política establece los lineamientos generales y los procedimientos para la prevención, detección, investigación y respuesta ante actos de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, tanto de o hacia funcionarios públicos como privados.

Asimismo, abarca otros actos o comportamientos que violen las normativas vigentes o que puedan ser percibidos por los grupos de interés como indicativos de falta ética.

Esta política se aplica a todos nuestros colaboradores (independientemente del tipo de contrato que determine su relación con la empresa), así como a proveedores y clientes actuales o potenciales, y a los miembros del Directorio de las empresas que conforman el Grupo Primax.



3.3

Gestión Integral de Riesgos

Nos enfocamos en identificar y controlar los riesgos a nivel estratégico, operativo y de cumplimiento, para lo cual desarrollamos planes de acción asociados. Estos riesgos se reportan periódicamente al Comité de Riesgos. Además, evaluamos anualmente la gestión de riesgos en función al marco normativo, los indicadores financieros y el control de impactos, con el objetivo de preservar el valor de la empresa mediante la prevención de eventos internos o externos que puedan impactar negativamente el logro de nuestros objetivos.

Contamos con las siguientes políticas que nos permiten garantizar una gestión integral de riesgos:

- ◀ Política de Gestión Integral de Riesgos
- ◀ Política de Inversiones
- ◀ Política de Gestión de Riesgos de Tipo de Cambio
- ◀ Política de Pago de Dividendos de Primax

Asimismo, tenemos un Comité de Riesgos que se encarga de monitorear la gestión de riesgos y tomar decisiones pertinentes. Este comité se reúne tres veces al año y su labor es revisada por Ernst & Young (tercero independiente). A continuación, se describen las funciones de este comité:

- ◀ Aprobar las principales políticas de riesgos.
- ◀ Monitorear los riesgos estratégicos.
- ◀ Monitorear el avance del Plan de Trabajo de Gestión Integral de Riesgos .



Energía que
mueve el
país



4 Energía que mueve el país

4.1

Servicios de calidad | GRI 2-6

Ofrecemos un catálogo de oferta de productos y servicios con un enfoque en calidad y excelencia de atención, para satisfacer las necesidades de nuestros consumidores nacionales e internacionales. Nuestro objetivo es ser un referente en todos los sectores en los que estamos presentes, incluyendo estaciones de servicio, mineras, transporte de combustibles, entre otros.

En particular, operamos con 952 estaciones de servicio y 176 tiendas de conveniencia, estas últimas situadas estratégicamente ubicadas dentro de las estaciones a fin de ofrecer un acceso conveniente a nuestros clientes.



Corporación Primax S.A.

-  Comercializa combustible, lubricantes y gas licuado de petróleo (GLP).

Estaciones de servicio que comercializan combustibles

Coesti
Dealers
White Pumpers

-  Opera tiendas de conveniencia: LiSTO!.
-  Administra y opera las estaciones de servicio Primax que pueden ser alquiladas por la corporación, además de las tiendas LiSTO!.
-  Comercializa —bajo los nombres de Primax, Pecsa y Progas— GLP envasado y a granel.
-  Su abastecimiento proviene desde diferentes plantas a nivel nacional.

Servicios Primax IPN-4

LiSTO!

LiSTO! es la marca de tiendas de conveniencia de Primax que se ha desarrollado bajo el concepto "foodvenience", cuya oferta combina los productos típicos de este tipo de tiendas (snacks y bebidas) con opciones de comida fresca y rápida para disfrutar en cualquier momento del día, ya sea desayuno, almuerzo o cena.

Dentro de su variada oferta de productos destaca el café orgánico, de origen 100 % peruano, obtenido directamente de las comunidades cafetaleras de San Ignacio (Cajamarca) y Villa Rica (Oxapampa). De esta manera, las tiendas LiSTO! se han convertido en una vitrina de promoción para esta bebida emblemática, trabajando de la mano con los productores cafetaleros, quienes contribuyen al desarrollo de la cadena productiva que hoy emplea a miles de familias locales.

Puntos Bonus

Programa de fidelización de clientes Primax que ofrece beneficios exclusivos por compras en estaciones de servicios, tiendas LiSTO! y PrimaxGas.

En 2023, se lanzó la nueva campaña #BonusPaga, una iniciativa que permite a los usuarios canjear sus puntos por dinero y obtener distintos productos o descuentos en nuestras unidades de negocio.



Primax Card

Programa con una plataforma de última tecnología que permite controlar y proteger el negocio de nuestros clientes, y que brinda facilidades para administrar el abastecimiento de combustible de manera simple, eficiente y segura.



Beneficios de la plataforma

-  Operatividad en "off".
-  Trazabilidad en línea.
-  Asignación de estaciones.
-  Administración a cargo del cliente.
-  Identificador de conductores (PIN).
-  Seguridad del suministro mediante identificadores.
-  Control eficiente de topes en soles o galones.
-  Alertas de consumo de la línea de crédito.

Este programa ofrece dos modalidades de servicio diseñadas para adaptarse a las necesidades específicas de cada cliente:

 **Primax Card Flotas:** (B2B) Dirigida a empresas, esta modalidad facilita una gestión integral del abastecimiento de combustible para sus flotas, lo que permite optimizar y mejorar la eficiencia operativa.

 **Primax Card Convenios:** (B2B hacia B2C) Destinada a empresas, entidades y organizaciones, esta modalidad permite ofrecer beneficios de combustible a sus colaboradores, clientes o asociados, brindando una solución práctica y conveniente.

Servicios Técnicos Primax

Shell LubeAnalyst

Contabilidad, rapidez y tecnología en el análisis de muestras de aceite usado.

¹Nuestras modalidades de servicio son clasificadas en B2B (de empresa a empresa) o B2B hacia B2C (dirigido al consumidor final).

Shell LubeAdvisor

Asesoría, auditoría y soporte personalizado para el uso de lubricantes.

Shell LubeCoach

Entrenamiento y capacitaciones técnicas permanentes.

Shell LubeExpert

Programas de ingeniería enfocados en lograr ahorros para el cliente.

Shell Predictive

Servicio de análisis vibracional y termografía analítica para equipos estacionarios.

Shell LubeVideoCheck

Inspección visual del estado de sus equipos con personal técnico propio.

Productos Primax

Diésel



Diésel B5

Diésel B5 S-50 (MAX-D)

Gasohol



Primax es la única marca en Perú con gasoholes acreditados según el estándar internacional Top Tier, que garantiza la alta calidad de nuestros combustibles.

Primax Gas



Los balones de gas Primax están disponibles en diversas presentaciones para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Estos pueden solicitarse a través de WhatsApp al número +51 919 445 666 o llamando al (01) 20 80 100.

- ↳ Balón de 10 kg, de válvula premium y normal.
- ↳ Balón de 15 kg para comercios.
- ↳ M15, balones para montacargas.

Combustibles residuales



Petróleo industrial 6

Petróleo industrial 500

Combustibles diferenciados

Estos productos cuentan con certificación internacional TOP TIER Detergent Gasoline, y presentan las siguientes características:

G-Regular

- Aditivos alemanes.
- Más limpieza.
- Mejor cuidado del motor.
- Menos emisiones contaminantes

G-Premium G-Prix

- Mayor potencia del motor.
- Mayor limpieza del motor.
- Extiende la vida útil del motor.
- Menos emisiones contaminantes.
- Más rendimiento.
- Ayuda a proteger el motor contra la corrosión.



En 2023, simplificamos nuestro portafolio para fortalecer nuestro producto Premium, lo que permitió consolidar a G Premium – G Prix como el mejor del mercado. Esta mejora resultó en un crecimiento del 7.8% respecto al año anterior. Además, utilizamos este combustible para auspiciar Caminos del Inca.

Lubricantes Shell



Comercializamos un amplio portafolio de aceites y grasas Shell, disponible tanto de manera directa como a través de una red selecta de distribuidores a nivel nacional.

Shell Helix (lubricantes para motores de gasolina)



SHELL HELIX ULTRA

(0W20 / 5W30 / 5W40)

Aceite 100 % sintético diseñado a partir de gas natural con tecnología Pure Plus.



SHELL HELIX HX8 5W30 AG

Lubricante para motor 100 % sintético con tecnología de limpieza activa.



SHELL RIMULA HX7

(10W30 / 10W40)

Lubricante de tecnología sintética con tecnología Fleximoléculas.



SHELL HELIX HX5

(10W30 / 20W50 / 20W50G)

Lubricante mineral multigrado con tecnología de limpieza activa.



SHELL HELIX HX3 HM 25W60

Lubricante multigrado con tecnología de limpieza activa.

Shell Rimula (lubricantes para motores diésel)



SHELL RIMULA LM 10W40

100 % sintético, formulado a partir de gas natural, fabricado con tecnología Dynamic Protection Plus.



SHELL RIMULA R5 E 10W40

Lubricante de tecnología sintética formulado con tecnología Dynamic Protection Plus.



SHELL RIMULA R4 L X 15W40

Lubricante mineral formulado con tecnología Dynamic Protection.



SHELL RIMULA R4 X 15W40

Lubricante mineral formulado con tecnología Dynamic Protection.



SHELL RIMULA R3 MV 15W40

Lubricante mineral formulado con tecnología Dynamic Protection.



SHELL RIMULA R2 MULTI 25W40

Lubricante mineral formulado con tecnología Dynamic Protection.

Shell Advance (lubricantes para motos)



SHELL ADVANCE ULTRA 10W40

Lubricante 100 % sintético para motos de alto rendimiento 4 tiempos, a base de gas natural y tecnología Pure Plus.



SHELL ADVANCE AX7 15W50

Lubricante de tecnología sintética para motos de 4 tiempos, con agentes de limpieza activa.



SHELL RIMULA AX5 20W50

Lubricante mineral para motor 4 tiempos, con agentes de limpieza activa.

Lubricantes Industriales

Shell Spirax

ACEITE PARA TRANSMISIONES

Lubricante 100 % sintético para motos de alto rendimiento 4 tiempos, a base de gas natural y tecnología Pure Plus.

Shell Tellus

ACEITE PARA SISTEMAS HIDRÁULICOS

Lubricante de calidad premium, a base de aceites refinado con solventes y de alto índice de viscosidad

Otros lubricantes

Contamos con un catálogo amplio de aceites y grasas que cumplen con las necesidades del sector industrial, tales como:

- ◀ Lubricantes para compresores – Shell Corena
- ◀ Lubricantes para engranajes industriales – Shell Omala
- ◀ Lubricantes para cojinetes y sistemas de circulación – Shell Morlina
- ◀ Lubricantes para turbinas – Shell Turbo
- ◀ Lubricantes para herramientas neumáticas
- ◀ Lubricantes para compresores de refrigeración
- ◀ Lubricantes de proceso
- ◀ Lubricantes para motores marinos y estacionarios
- ◀ Lubricantes para motores estacionarios a gas
- ◀ Lubricantes térmicos
- ◀ Lubricantes para transformadores
- ◀ Grasas – Shell Gadus

4.2

Operaciones

Nuestras operaciones tienen lugar a nivel nacional mediante una red de oficinas administrativas distribuidas en todo el Perú y, a nivel internacional, en países como Ecuador y Colombia.

Lima y Trujillo

Planta Nexo (Callao).
Planta GLP (Callao).
Almacenes de Nexo y Primax Gas (Callao).
Oficina Central (Lima).

Sala de capacitaciones.
Establecimiento de Servicios Tavira (Lima).
Sala de capacitaciones y almacén KBA (Lima).

Trujillo

Oficina White Pumpers
Oficina Dealers
Oficinas Industriales
Estación de servicios La Perla

Cusco

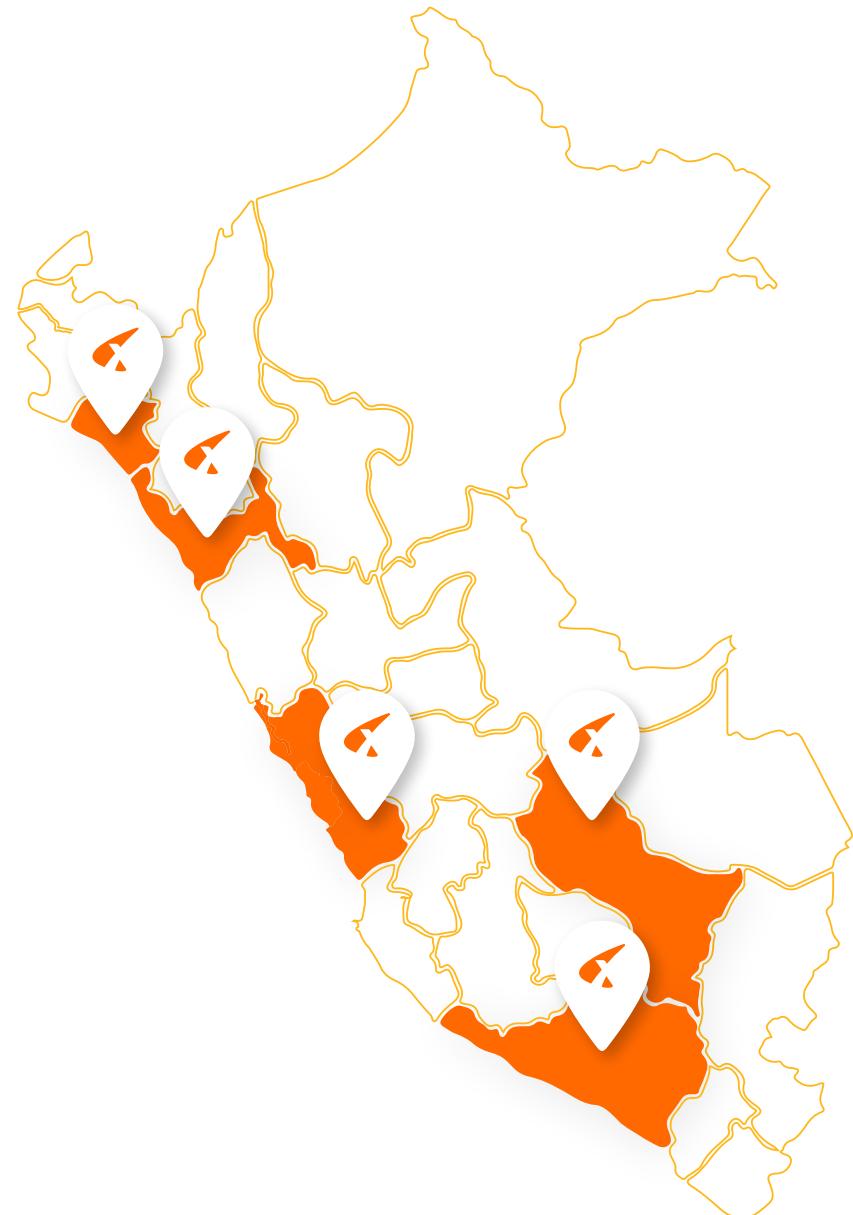
Oficina White Pumpers

Chiclayo

Oficina Dealers y White Pumpers

Arequipa

Oficina Regional



4.3

Etiquetado y marketing

Nuestros productos cumplen con normativas nacionales e internacionales, garantizando así el cumplimiento de la legislación vigente y una presentación destacada de la empresa. Los insumos utilizados provienen de empresas con trayectoria reconocida en el sector, a las cuales se les exigen los siguientes requisitos:

- ◀ Ficha de producto.
- ◀ Ficha técnica del producto.
- ◀ Inspección higiénico-sanitaria anual de planta o lugar de producción.
- ◀ Registro sanitario del producto.
- ^La inspección debe ser realizada por un ente registrado en la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA).
- ◀ Rótulo de producto para verificación de cumplimiento de la ley de rotulado.

En cuanto al contenido o sustancias, exigimos y verificamos que nuestros proveedores cumplan con los parámetros requeridos por la ley de rotulado, esto nos asegura que nuestros productos e insumos sean seguros para nuestros clientes. Además, garantizamos que nuestros productos cumplan con las normas vigentes, que incluye el etiquetado de octógonos, alérgenos, entre otros requisitos pertinentes.



Para garantizar el uso seguro de alimentos, capacitamos a nuestros colaboradores en la gestión de cuadros de tiempo: de vida de insumos y productos, y del retiro de productos. Además, en cumplimiento con la ley de uso de plásticos y con el objetivo de reducir los impactos ambientales asociados, implementamos las siguientes iniciativas: ofrecemos a nuestros clientes bolsas biodegradables, reemplazamos los removedores plásticos por unos de madera, y utilizamos servilletas ecológicas que contienen material reciclado en su composición. Estos materiales son reciclables y están diseñados para evitar provocar daños al medio ambiente.

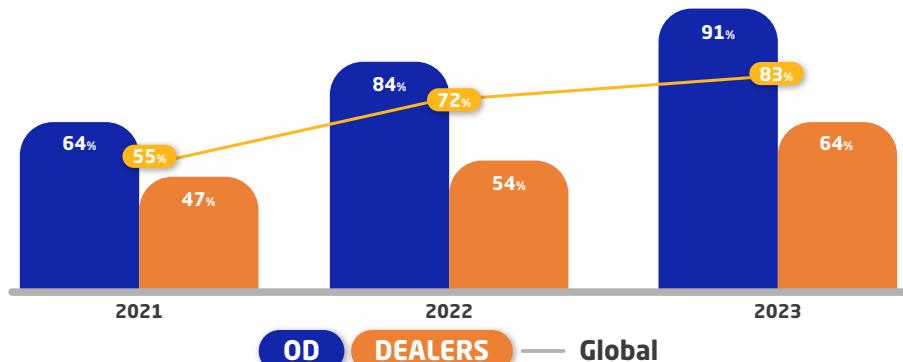
4.4

Satisfacción del cliente | IPN-3

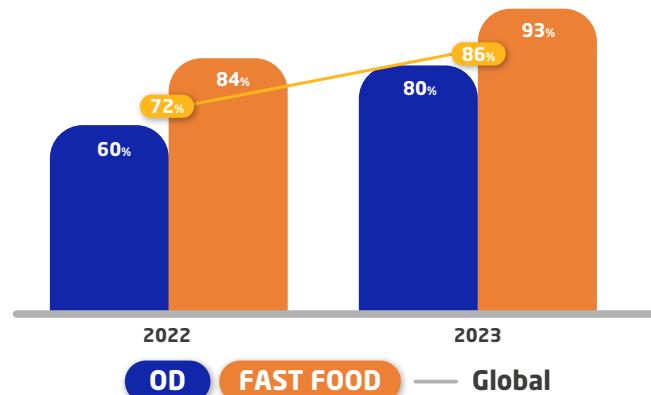
En Primax, estamos centrados en el cliente, por lo que buscamos mejorar su experiencia en toda nuestra red de estaciones Primax y tiendas Listol! Por ello, en 2023, lanzamos nuestro propósito y la estrategia de generar experiencias como una ventaja competitiva, junto con el Programa "Héroes del Servicio", que nos permite realizar un entrenamiento continuo para mejorar el servicio.

Gracias a nuestro Código de Ética, podemos establecer un proceso más transparente en el intercambio de información.

El esfuerzo de nuestro equipo en brindar un servicio de calidad al consumidor final se refleja en los resultados que obtuvimos en 2023, en el que cumplimos al 83% el protocolo de servicio en toda la red Primax, con lo que logramos un incremento de 11 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.



Además, durante este periodo, en todas las tiendas de Listol cumplimos al 86 % el protocolo de servicio, lo que representa un incremento de 14 puntos porcentuales respecto al 2022. Cabe destacar que, nuestro servicio de caja mejoró en 28% gracias al programa de entrenamiento "Héroes del Servicio".



Estos indicadores confirman el cumplimiento del protocolo de servicio y tienen un impacto directo en la satisfacción del cliente. Además, el 82% de los clientes de nuestras estaciones de servicio y el 72% de los clientes de LiSTOL afirmaron que nos recomendarían a familiares o conocidos, y manifestaron su intención de volver a visitarnos y generar recompra.

Asimismo, en 2023, realizamos las siguientes acciones orientadas a mejorar nuestra propuesta de valor al cliente:

- Lanzamos las nuevas G-Premium y G-Prix con aditivos alemanes. Asimismo, realizamos con éxito un cambio de portafolio al simplificar nuestros combustibles de 84 y 90 octanos a G-Regular y 97 octanos a G-Premium. La renovación de la fórmula nos permite garantizar la limpieza y potencia de los motores gasolineros..

- ◀ Organizamos un sorteo con la temática "Alista tu garage", donde sorteamos 15 camionetas Mitsubishi Outlander. Esta iniciativa rompió récord con más de 300 mil clientes de estaciones de servicios inscritos y más de 11 millones de cupones registrados.
- ◀ Nos mantuvimos activos a nivel digital, lo que nos permitió conseguir más de 643 mil seguidores en diversas redes sociales, con un alcance de 2.4 millones en Instagram y 7.4 millones en Facebook. Esto representó un crecimiento del 7% y 60% en seguidores, respectivamente.
- ◀ Realizamos campañas tácticas en GNV y GLP enfocado en transportistas particulares (taxistas), con el objetivo de aumentar la preferencia y valoración de este público por nuestros servicios.
- ◀ La calidad de nuestro combustible permitió la firma de alianzas con marcas reconocidas como Mercedes Benz, Jeep, FIAT, Dodge, Yamaha, Bajaj y Wanxin, quienes recomiendan nuestros combustibles acreditados por Top Tier.
- ◀ Lanzamos promociones de playa durante todo el año, con un récord de cobertura del 90% en todas nuestra red y ventas que superaron los 4.4. millones de productos.
- ◀ El programa de visibilidad nos ha permitido seguir ordenando la comunicación de nuestras campañas en las estaciones, con la seguridad respectiva. En esta línea, en 2023, se incluyeron 500 estaciones con materiales publicitarios.
- ◀ En nuestra marca Primaxgas, acordamos una alianza con Yape para que nuestros clientes puedan adquirir balones de gas de forma más sencilla. Gracias a esta alianza, nuestros balones de GLP envasados llegan a más hogares.



El 2023 fue un año de grandes retos y proyectos que nos permitieron seguir liderando el mercado y posicionándonos como la compañía multilateral de energía más importante de la región. Bajo este marco, realizamos acciones nos han permitido lograr el primer lugar de Customer Experience Index 2023, en la categoría estación de servicio, que reconoce la mejor experiencia al cliente en el Perú. Asimismo, la Asociación Nacional de Tiendas de Conveniencia de Estados Unidos (NACS), nombró a Primax Castaños como la mejor tienda retail de Latinoamérica.

Comunicación eficaz

GRI 2-25, GRI 417-1

Para mantener un diálogo cercano con nuestros clientes y garantizarles una experiencia excepcional, empleamos diversos canales de comunicación que incluyen redes sociales, gestión de relaciones públicas, publicidad, la app Primax Go y la Plataforma SCP.

Cabe señalar que, utilizamos tanto canales de comunicación tradicionales como digitales, seleccionando el más adecuado según el objetivo de comunicación y las necesidades específicas de cada área de la empresa.



Brindar información precisa a nuestros clientes es esencial para mantener su confianza y asegurar una experiencia satisfactoria. Esta práctica se basa en el cumplimiento de la normativa vigente, lo que refuerza el posicionamiento de la marca. Nuestra estrategia comercial



se centra en brindar confianza, calidad, un buen desempeño y una experiencia favorable para nuestros clientes; para lograrlo, exigimos y verificamos que nuestros socios comerciales cumplan con los parámetros establecidos por la ley de rotulado, así nos aseguramos de que los insumos y productos utilizados sean seguros para nuestros clientes.

Como parte nuestros esfuerzos, destacamos la aplicación de un Plan de Relaciones Públicas, que abarca campañas estratégicas y un programa de entrenamiento e incentivos, diseñado para asegurar una experiencia positiva en nuestras estaciones de servicio. Además, capacitamos continuamente a nuestro equipo de ventas y a los distribuidores para mejorar su desempeño.

Paralelamente, nos encontramos implementando una plataforma de CRM y Gestión de Reclamaciones en nuestra central Omnichannel. Esta herramienta permitirá realizar un seguimiento en tiempo real de la atención a incidencias, estandarizar el nivel de servicio y analizar las causas de los reclamos, con el objetivo de prevenir futuros problemas y mejorar continuamente nuestros procesos.



Salud y seguridad de los clientes

GRI 2-27 GRI 416-1, GRI 416-2

Nuestra prioridad es garantizar la salud y seguridad de todos nuestros clientes. Para ello, contamos con políticas y compromisos para buscar alcanzar los objetivos específicos relacionados con la satisfacción del cliente. Cabe destacar que, estos lineamientos se fundamentan en un Sistema Integrado de Gestión certificado y en la matriz de Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC).

| Productos y servicios significativos evaluados, 2023 | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| 2023 | Categoría 1 | Categoría 2 | Categoría 3 | Categoría 4 | Total de productos evaluados por categoría |
| Porcentaje de productos para los que se han evaluado los impactos en la salud y seguridad, con el fin de lograr mejoras | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de servicios para los que se han evaluado los impactos en la salud y seguridad, con el fin de lograr mejoras | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Para asegurar que nuestros clientes reciben un servicio de alta calidad, diseñamos acciones específicas basadas en los riesgos a los que están expuestos. A continuación, detallamos las actividades realizadas para proteger su salud y seguridad:

- Matriz de Capacitaciones: esta matriz ha sido desarrollada con base en la evaluación de los peligros y riesgos a los que



están expuestos nuestros clientes. Entre las capacitaciones impartidas se incluyen temas como Materiales Peligrosos (HAZMAT), primeros auxilios, Operación Segura, Actualización De Normativas, entre otros.

↳ Cultura de Seguridad, Salud y Medioambiente (SSMA): Implementamos diversas iniciativas para promover la SSMA, tales como campañas de seguridad y salud, la adopción de estándares, así como la implementación de programas de motivación y premiación.

↳ Visitas de liderazgo: Aunque las visitas a nuestros clientes siempre han sido parte de nuestras prácticas, en 2023, nos enfocamos en que cada visita promueva la mejora continua y fortalezca el liderazgo en nuestros clientes industriales y mineros.

Gracias a las acciones emprendidas, en 2023, no hemos presentado ningún caso de incumplimiento normativo que haya dado lugar a advertencias, multas o sanciones.

4.5

Gestión con proveedores

Buscamos promover el comercio justo, por lo cual, estamos comprometidos con apoyar a las organizaciones locales y minorías al incluirlas en nuestra cadena de suministro. En este contexto, en el ámbito del transporte y distribución de combustible líquido, trabajamos con transportistas de las localidades aledañas a las zonas de impacto de nuestros clientes (minas). Estos proveedores representan el 15 % del total y el 5 % del volumen total de galones transportados.

Contamos con proveedores estratégicos que aseguran que nuestros productos y servicios sean de la más alta calidad.

Cabe destacar que integramos criterios éticos, sociales y de derechos humanos en las políticas y prácticas de compra, venta y contratación de nuestros proveedores, los cuales se encuentran incorporados en diversos documentos, tales como:



- Código de Ética.
- Política de Conflicto de Intereses.
- Política de Prevención de Corrupción, Lavado de activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Compras Sostenibles.
- Política de Obsequios.



Dentro de la Política de Compras Sostenibles se establecen los siguientes lineamientos:

- ◀ Fomentar la generación de un entorno de trabajo libre de acoso sexual, racial o de cualquier otra índole.
- ◀ Exigir reducir y evitar emisiones de gases de efecto invernadero, para mitigar los efectos del cambio climático, priorizando actividades sostenibles que generen un impacto positivo en las personas, la sociedad y en nuestro medio ambiente.
- ◀ Promover el respeto de los Derechos Humanos, incluidos los derechos laborales, en sus actividades comerciales, que incluyen el trabajo forzoso, trato justo y equitativo, edad mínima de contratación y condiciones de trabajo. Esto incluye el estricto cumplimiento del pago de salarios, aportes de seguridad social y parafiscales, así como otras leyes y regulaciones aplicables.

Además, realizamos auditorías permanentes a nuestros proveedores y/o contratistas a nivel nacional para garantizar el cumplimiento de las normativas ambientales.

Cabe resaltar que, todo agente involucrado en nuestra cadena de suministro adquiere el compromiso de promover y respetar los lineamientos expuestos, lo cual nos permite garantizar un proceso de compras transparente y ético, que fomente un abastecimiento sostenible.

En materia de seguridad, valoramos la vida e integridad de nuestros proveedores y de todos nuestros grupos de interés. En este sentido, en el caso del transporte de combustible, aplicamos las siguientes medidas para garantizar un servicio responsable y de calidad:

- ◀ Supervisión de los trabajos de alto riesgo que se ejecuten en las estaciones de servicio.
- ◀ Creación e implementación del Programa Anual de la Gestión de SSMA para Contratistas.
- ◀ Para el ingreso a los centros de venta y producción, implementamos el modelo de Gestión de Contratistas.
- ◀ Uso de SharePoint para la carga documentaria de contratistas.

Cabe agregar que, en 2023, emprendimos un proceso de transformación en nuestra área de compras con el objetivo de regionalizar y optimizar nuestras operaciones en Perú, Ecuador y Colombia. Este proceso de transformación se enfocó en cuatro áreas clave: organización y estructura, procesos, sistemas e indicadores de gestión. Como resultado de estos cambios, a finales del dicho periodo, el área de compras comenzó a operar 100% a nivel regional, alcanzando un funcionamiento eficiente y coherente que favoreció nuestra capacidad operativa global.





Un equipo con
energía y
pasión

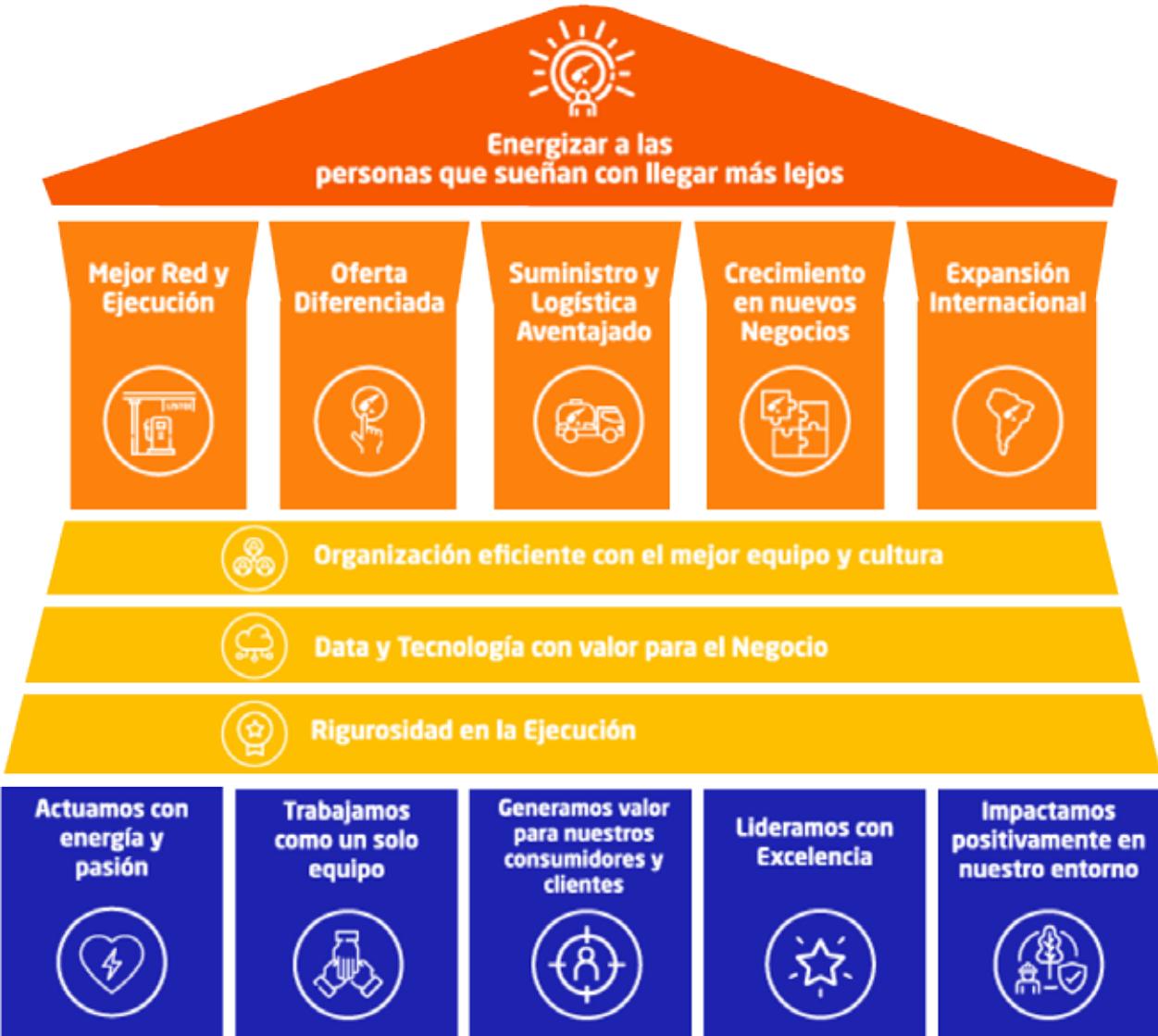




Protegemos el planeta

El talento Primax es fundamental en el desarrollo de nuestras actividades; por ello, mantenemos una estrecha relación con todos nuestros colaboradores. De esta manera, conocemos los aspectos esenciales para gestionar el talento de manera más eficiente, tales como mejoras en el clima laboral, cuidado y bienestar en las prácticas laborales, entre otros.

Consideramos a nuestros colaboradores como la columna que sostiene la empresa, razón por la cual nos preocupamos por su formación, capacitación y el otorgamiento de beneficios y prioridades. En este contexto, la gestión del talento se sustenta en los siguientes pilares:





Asimismo, disponemos de políticas y lineamientos que sirven como principales directrices en la empresa:

- ◀ Reglamento Interno de Trabajo.
- ◀ Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ◀ Código de Ética.
- ◀ Política de Compensaciones.
- ◀ Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- ◀ Guía para la Aplicación de Sanciones Disciplinarias.

Para afianzar nuestro enfoque hacia el talento, en 2023, lanzamos el Primer Comité de Talento Primax, el cual contribuye a promover los Planes de Desarrollo Individual.

5.1 Empleo y atracción del talento GRI 2-7

Al cierre del 2023, contamos con 4615 colaboradores, de los cuales, el 98% tienen un contrato fijo y el 2% son temporales. De este total, 1800 son hombres y 2815 son mujeres.

| Tipo de contrato | Colaboradores por tipo de contrato, sexo y región | |
|------------------|---|--------------|
| | Sexo | Nº |
| Fijos | Hombres | 3 692 |
| | Mujeres | 5 255 |
| Temporales | Hombres | 344 |
| | Mujeres | 302 |
| Total | | 9 593 |



Asimismo, presentamos el número de colaboradores por tipo de jornada:

| Tipo de jornada | Colaboradores por tipo de jornada, sexo y región | |
|-------------------------|--|--------------|
| | Sexo | Nº |
| Jornada completa | Hombres | 3 960 |
| | Mujeres | 5 512 |
| Media jornada | Hombres | 76 |
| | Mujeres | 45 |
| Total | | 9 593 |

| Grupo de edad | Colaboradores por edad y sexo | |
|---------------------------|-------------------------------|--------------|
| | Sexo | Nº |
| Menores de 30 años | Hombres | 2 677 |
| | Mujeres | 2 964 |
| Entre 31 y 40 años | Hombres | 829 |
| | Mujeres | 1 804 |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 377 |
| | Mujeres | 693 |
| Mayores 50 años | Hombres | 153 |
| | Mujeres | 96 |
| Total | | 9 593 |

Los colaboradores por grupo de edad se clasifican de la siguiente manera:



Atraemos talento

GRI 401-1

Para la atracción del talento, aplicamos un proceso onboarding de incorporación que garantiza la inclusión efectiva del nuevo personal.

El nuevo personal gestiona documentación digital en la plataforma Tu Recibo, donde se encuentran los reglamentos internos y documentación que forma parte de su file personal.



Se realiza una solicitud de herramientas de trabajo y accesos a aplicativos internos.



Participan de una inducción corporativa y una inducción al puesto en conjunto con el líder.



Desde la postulación, el candidato participa del proceso de evaluación por competencias y, de ser el caso, de evaluaciones técnicas.

Las acciones gestionadas buscaron retener y atraer talento y, a partir de ellas, logramos el siguiente número de nuevas contrataciones:

| Grupo de edad | Nuevas contrataciones por edad, sexo y región, en 2023 | | |
|--------------------|--|-------|------|
| | Sexo | Nº | % |
| Menores de 30 años | Hombres | 1 887 | 70% |
| | Mujeres | 1 881 | 63% |
| Entre 31 y 40 años | Hombres | 335 | 40% |
| | Mujeres | 786 | 44% |
| Entre 41 y 50 años | Hombres | 62 | 16% |
| | Mujeres | 208 | 30% |
| Entre 51 y 60 años | Hombres | 6 | 4% |
| | Mujeres | 20 | 21% |
| Total | | 5 185 | 100% |

Nos enfocamos en ofrecer beneficios atractivos fuera de la normativa laboral, así como en crear oportunidades de relacionamiento con otros grupos de interés para fortalecer el compromiso, la lealtad y la productividad en el desempeño laboral de nuestro equipo. Gracias a estas iniciativas, nuestros colaboradores han podido participar en campañas de donaciones, promover el deporte a través de diferentes comunidades deportivas, y contribuir al crecimiento profesional de estudiantes mediante el Programa Real Life Experience.



5.2

Diversidad, equidad e inclusión

GRI 405-1

Es fundamental promover metodologías y acciones que potencien el talento sin distinción. Por este motivo, nuestros procesos de gestión del talento se basan en la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Nuestras acciones se sustentan en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, aplicable a todo el personal de las empresas que conforman el Grupo Primax, la cual integra los siguientes propósitos:



Promover una cultura que valora y respeta la igualdad, equidad y respeto por todos nuestros colaboradores.

Asegurar un ambiente de trabajo seguro para todos los colaboradores.

Eliminar cualquier acto de discriminación al interior de la empresa y/o con cualquier persona con la que nos relacionemos.

Aplicamos procesos de gestión de talento y de desempeño basados en metodologías que promueven la meritocracia en todas nuestras actividades. Contamos con instrumentos como la Evaluación del Liderazgo, comités de mapeo de talento y un portal de gestión del desarrollo, utilizados para garantizar la igualdad de oportunidades en la incorporación de nuevo talento a la empresa.

Contamos con una Política de Equidad Salarial que regula la prevención y corrección en materia de diversidad, equidad e inclusión.

| Colaboradores según sexo, grupo de edad y categoría laboral | | Grupo de edad | | | |
|---|---------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|
| Categoría laboral | Sexo | Menores de 30 años | Entre 31 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Mayores 50 años |
| Alta Gerencia | Hombres | 1 | 11 | 11 | 13 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 3 | 5 |
| Gerentes | Hombres | 0 | 6 | 17 | 12 |
| | Mujeres | 0 | 2 | 6 | 2 |
| Jefe de división y departamentos | Hombres | 3 | 55 | 57 | 13 |
| | Mujeres | 3 | 82 | 52 | 8 |
| Administrativos | Hombres | 206 | 215 | 110 | 49 |
| | Mujeres | 206 | 211 | 92 | 16 |
| Operativos | Hombres | 2 467 | 542 | 182 | 66 |
| | Mujeres | 2 755 | 1 507 | 540 | 65 |
| Total | | 5 641 | 2 633 | 1 070 | 249 |

Al 2023, el 58 % de nuestros colaboradores son mujeres. Seguiremos adelante con el compromiso de continuar rompiendo barreras en la industria.

No discriminación

Nuestro Código de Ética aborda la no discriminación y brinda mecanismos estratégicos para evitar esta problemática en el ejercicio de nuestras actividades. Estas políticas deben ser seguidas rigurosamente, ya que, son normas que promueven un mejor ambiente laboral y velan por los derechos fundamentales de las personas.



En Primax Perú, contamos con un sistema confidencial de reportes denominado Línea Ética Grupo Primax, disponible para todos nuestros grupos de interés, cuyo objetivo es recibir reportes sobre situaciones de discriminación en la empresa. Además, hemos establecido un protocolo de investigación y seguimiento de denuncias que consiste en recibir, analizar y registrar las mismas en la plataforma de gestión de reportes. Este registro es realizado por un tercero, quien se encarga de administrar la plataforma.



Bienvenido

A la Línea Ética del Grupo Primax.
Para comenzar, por favor seleccione su país.

Copyright © 2020 Línea ética Grupo Primax



Perú



Colombia



Ecuador

Todos los derechos reservados

Al finalizar este procedimiento de investigación, se determina la acción más adecuada para solucionar el problema en el marco del cumplimiento de la normativa aplicable y las políticas internas de la empresa.



Derechos humanos

Contamos con una Política de Respeto por los Derechos Humanos que tiene abarcado a todo el personal del Grupo Primax. Esta política tiene como objetivo brindar un marco de referencia para las relaciones entre la empresa y sus colaboradores, en conformidad con los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Cabe destacar que todos los puntos indicados en esta política se encuentran alineados a nuestro Código de Ética.



Igualdad de oportunidades



Ambiente de trabajo seguro y saludable



Uso responsable de la autoridad otorgada



Seguridad y salud en el lugar de trabajo



Trabajo forzoso y trata de personas



Horario laboral, salarios y prestaciones



Orientación a los colaboradores

5.3

Capacitación profesional | GRI 404-1, GRI 404-2

Las capacitaciones profesionales son un eje importante en el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores. Por tanto, gestionamos la formación de nuestro equipo para que accedan a conocimientos técnicos y desarrollen habilidades blandas y, de esta manera, alcancen un mayor desempeño laboral.

Contamos con un Programa de Formación orientado a incrementar los conocimientos técnicos y habilidades de nuestros colaboradores, a fin de que estos desempeñen exitosamente sus actividades en su puesto laboral. Para determinar las necesidades de capacitación de nuestro equipo, consideramos los siguientes aspectos:

Resultados de la evaluación del desempeño del colaborador.

Ingreso de personal nuevo en el área.

Competencias definidas en el Descriptivo de Puesto.

Matriz de talento.

Objetivos estratégicos de la empresa y del área.

Cambio en la normativa legal vigente.

Necesidades específicas del cliente.

Desarrollo profesional del colaborador dentro de su posición actual.

Controles administrativos planteados en la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) y de las inspecciones de áreas y actividades (IAAs).



La gestión de los programas de formación comienza con un diagnóstico inicial basado en los resultados de la Gestión del Desempeño del año previo. Estos programas están diseñados para cubrir las brechas detectadas en los colaboradores y se alinean directamente con la estrategia de la empresa.

Para asegurar la efectividad del proceso de formación, enviamos a cada equipo un Plan de Formación para el periodo anual. Posteriormente, se calendarizan los cursos, congresos y talleres. Desde el área de Recursos Humanos, se realiza un seguimiento para garantizar que los colaboradores asistan a las capacitaciones programadas y, durante las mismas, se completan listas de asistencia que nos da una evidencia de haber cumplido con lo programado. Al finalizar cada taller, se les envía una encuesta de satisfacción para evaluar la capacitación recibida. Además, consideramos las recomendaciones de las auditorías y realizamos un seguimiento continuo del proceso de formación en cada etapa.

Desde el frente de Recursos Humanos, velamos porque todos nuestros colaboradores reciban formación respecto a la prevención frente al hostigamiento sexual, además de brindar charlas sobre diversidad e inclusión.

Las capacitaciones son gestionadas por el área de Gestión del Talento a partir de un diagnóstico anual de necesidades en el último trimestre del año, a fin de implementarlas en el programa del siguiente periodo..

| Colaboradores formados | Capacitación de colaboradores |
|--|-------------------------------|
| Número de colaboradores formados | 4 035 |
| Número total de horas dedicadas a la formación | 50 404* |
| Porcentaje de colaboradores que recibieron formación | 100% |

Nota. (*) No incluye la data de horas de capacitación de la Alta Gerencia.

Además, presentamos el detalle de colaboradores que recibieron capacitación en 2023, según sexo y categoría laboral.

| Categoría laboral | Hombres | | Mujeres | |
|----------------------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
| | N. ^º | Porcentaje | N. ^º | Porcentaje |
| Alta Gerencia | 36 | 100 % | 10 | 100 % |
| Gerentes | 35 | 100 % | 10 | 100 % |
| Jefes de división y departamento | 128 | 100 % | 145 | 100 % |
| Administrativos | 580 | 100 % | 525 | 100 % |
| Operativos | 1 041 | 100 % | 2 173 | 100 % |
| Total | 1 529 | % | 2 506 | % |

Asimismo, se especifican las horas de capacitación recibidas por nuestros colaboradores en 2023, según sexo y categoría laboral:

| Colaboradores capacitados, desglosado por sexo y categoría laboral | | | | |
|--|----------------------|---|----------------------|---|
| Categoría laboral | Hombres | | Mujeres | |
| | Hora de capacitación | Promedio de horas de capacitación por colaborador | Hora de capacitación | Promedio de horas de capacitación por colaborador |
| Gerentes | 1 346 | 19.23 | 424 | 42.2 |
| Jefes de división y departamento | 2 052 | 19.54 | 1 340 | 9.24 |
| Administrativos | 2 215 | 3.81 | 1 836 | 3.49 |
| Operativos | 12 492 | 12.00 | 28 249 | 13.00 |
| Total | 18 555 | 54.58 | 31 849 | 68.13 |

Las capacitaciones y programas realizados en 2023 han contribuido significativamente a mejorar el desempeño de nuestros colaboradores, con base en un enfoque de desarrollo de capacidades, especialmente en aquellos negocios que necesitaban optimizar y fortalecer sus indicadores.

A continuación, se presentan las capacitaciones ejecutadas durante el periodo objeto de reporte y sus objetivos principales:

| Colaboradores formados | Capacitación de colaboradores |
|--|--|
| Academia comercial para dealers | Primera campaña de la empresa que tuvo como propósito redefinir el perfil del ejecutivo comercial, a fin de generar mayor rentabilidad. Este proceso incluyó la realización de entrevistas a clientes dealers para tender mejor sus necesidades y expectativas. Con base en estos insights, se rediseñó el perfil del ejecutivo comercial y se desarrolló un nuevo manual de actuación. Además, se evaluaron a los ejecutivos comerciales existentes para luego trabajar en una cadena ad hoc. |
| Programa de formación y desarrollo de líderes | Dirigido a líderes de nivel 1 y nivel 3, este programa fue desarrollado bajo la metodología PAT, a fin de trabajar la mira estratégica y con base en el foco del cliente. |



Anualmente, realizamos un diagnóstico para evaluar los logros alcanzados. En 2023, nuestro programa de formación logró una cobertura del 100 %. Sin embargo, en este periodo, enfrentamos desafíos significativos, como la personalización del plan de capacitación para cada colaborador y el compromiso del equipo para asistir puntualmente a los talleres planificados. Además, uno de nuestros los principales retos ha sido asegurar que los colaboradores integren el aprendizaje en su flujo de su trabajo diario.

5.4

Beneficios laborales | GRI 401-2

Además de los beneficios que los colaboradores obtienen por ley, contamos con beneficios propios que buscan brindar apoyo a nuestro equipo y reforzar su confianza hacia la empresa, tales como:



Ofrecemos beneficios a nuestros colaboradores que refuerzan su confianza y compromiso con la empresa.

Además, realizamos actividades deportivas que promueven el bienestar físico y mental de nuestros colaboradores, tales como fútbol, vóley, baile, ajedrez, entre otros. También brindamos talleres nutricionales para asegurar un seguimiento continuo de su salud.

Ofrecemos la opción de teletrabajo una vez a la semana y brindamos descuentos corporativos en restaurantes, gimnasios y otros establecimientos. Estos beneficios están diseñados para ayudar a nuestros colaboradores a equilibrar su vida laboral y personal, lo que refuerza su compromiso y satisfacción en la empresa.



Prestaciones sociales obligatorias para los colaboradores a jornada completa

Seguridad social
Fondo de pensiones
Fondo de cesantías

Prestaciones sociales voluntarias para los colaboradores a jornada completa

Seguridad de vida
Seguro médico
Seguro de accidentes
Auxilios para la salud
Auxilios de alimentación
Prima vacacional



Cultura Primax

Medimos nuestra cultura organizacional para identificar el alineamiento y las brechas entre los comportamientos culturales actuales y los esperados. Esta medición considera tanto al personal administrativo como al operativo, a quienes evaluamos conforme a nuestros valores corporativos.

En 2023, invitamos a 4 248 colaboradores a participar en nuestra encuesta de cultura corporativa, y logramos una tasa de respuesta del 89.1% (4 052 participantes). Como resultado, obtuvimos una calificación del 94.4%, lo que nos ha colocado en el nivel "Gran Fortaleza". Este resultado representa una mejora significativa con respecto al 2022, año en el que nos ubicamos en la categoría de "Fortaleza".

| Valor evaluado | 2022 | 2023 | Variación |
|---|--------|--------|-----------|
| Actuamos con energía y pasión | 87.9 % | 93.6 % | 5 % |
| Trabajamos como un solo equipo | 87.6 % | 91.6 % | 4 % |
| Generamos valor para nuestros clientes | 90.4 % | 94.7 % | 4% |
| Lideramos con excelencia | 88.3 % | 94.4 % | 6 % |
| Impactamos positivamente en nuestro entorno | 90.2 % | 95 % | 5 % |





Cultura 2023 - Variación vs. 2022



2022

2023

VAR.



2022

2023

VAR.



2022

2023

VAR.



2022

2023

VAR.

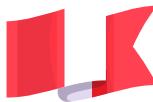
| Cultura total | 89.7% | 94.4% | 4.7% | 88.7% | 93.9% | 5.2% | 92.1% | 96% | 4.1% | 89.5% | 93.8% | 4% |
|--|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|----|
| Actuamos con Energía y Pasión | 89.1% | 94.4% | 5% | 87.9% | 93.6% | 5% | 91.5% | 96.5% | 5% | 90.5% | 95% | 5% |
| Trabajamos como un solo equipo | 88.8% | 92.4% | 4% | 87.6% | 91.6% | 4% | 91.0% | 94.7% | 3% | 91.5% | 92.4% | 1% |
| Generamos valor para nuestros clientes | 91.3% | 94.8% | 3% | 90.4% | 94.7% | 4% | 93.2% | 96% | 3% | 92.1% | 92.9% | 1% |
| Lideramos con Excelencia | 89.1% | 94.8% | 5% | 88.3% | 94.4% | 6% | 92.1% | 96.5% | 4% | 85.0% | 91% | 6% |
| Impactamos Positiv. en nuestro entorno | 91.1% | 95.4% | 4% | 90.2% | 95% | 5% | 93.1% | 96.6% | 3% | 91.6% | 95.3% | 4% |

Nº Invitados: 6 919



Nº Participantes: 6 193

Tasa de Respuesta: 89, 1%



Nº Invitados: 4 278

Nº Participantes: 4 052

Tasa de Respuesta: 94.7%



0 a 49%
Oportunidad de mejorar



50% a 74%
En desarrollo



75% a 89%
Fortaleza



>90%
Gran Fortaleza



VAR.
Positiva



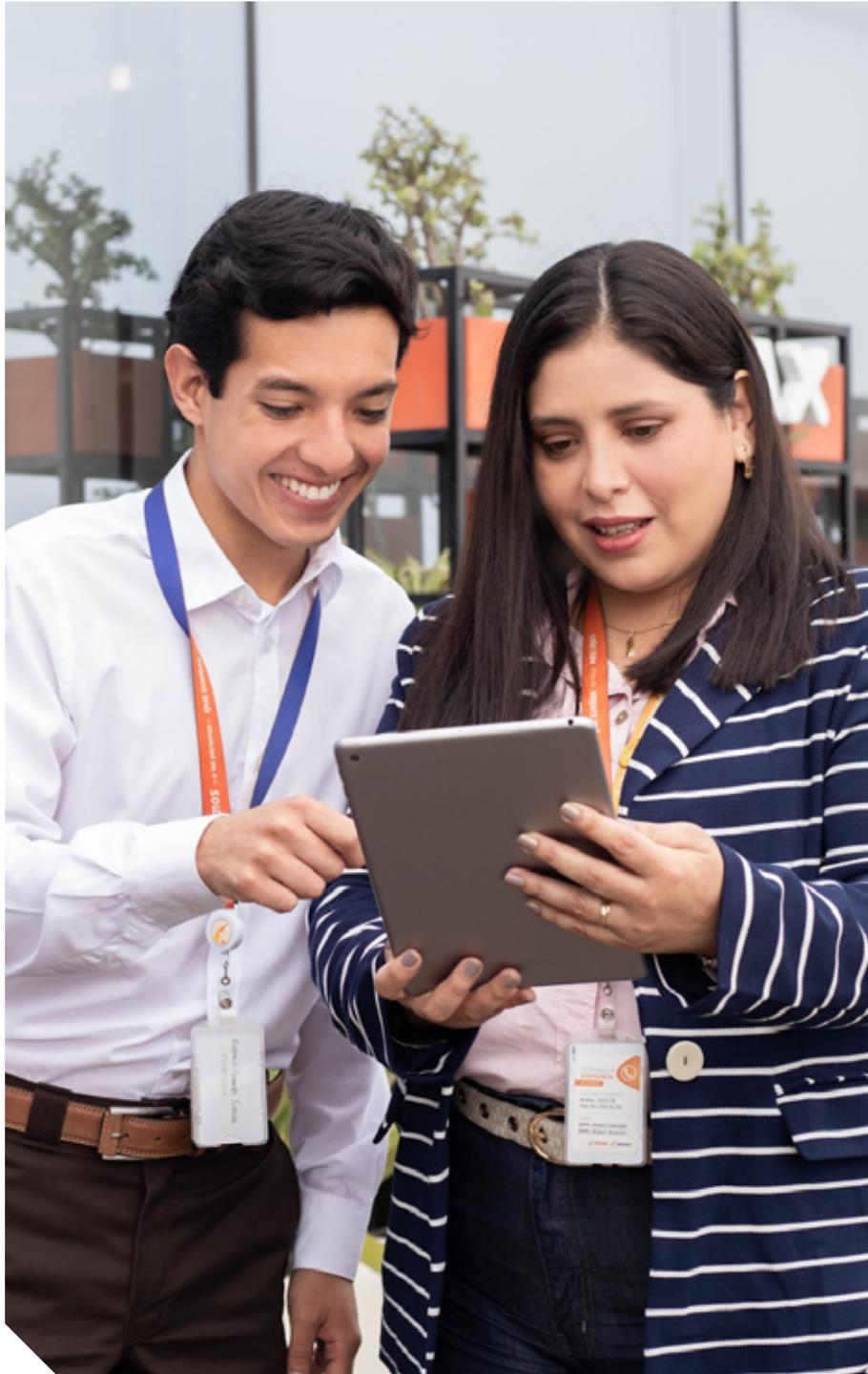
VAR.
Negativa



Sin
variación



Detalle de
preguntas



5.5

Evaluación de desempeño

Evaluar el desempeño de nuestros colaboradores es esencial para gestionar las acciones de capacitación necesarias y determinar los posibles ascensos. En este contexto, llevamos a cabo una gestión continua y permanente del desempeño que considera las competencias y capacidades de cada colaborador junto con sus funciones y responsabilidades según cada puesto laboral. Este proceso permite el establecimiento de objetivos, y se desarrolla conforme al siguiente procedimiento:



Planificación

Revisión del contraste entre lo realizado y lo planificado.
Reconocimiento al colaborador.



Seguimiento

Permite tomar acciones oportunas frente a las desviaciones en el desempeño. Esto possibilita maximizar la probabilidad de alcanzar tanto los objetivos individuales como los de la empresa al final del período.



Evaluación

Definición de objetivos de desempeño con base en los objetivos estratégicos de la empresa, y la elaboración de planes orientados a las competencias.

En la siguiente tabla, presentamos la data de colaboradores que recibieron evaluaciones de desempeño, según sexo y categoría laboral:

| Colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | | | | |
|--|--------------------------------|--|--------------------------------|--|
| Categoría laboral | Hombres | | Mujeres | |
| | N.º de colaboradores evaluados | Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño | N.º de colaboradores evaluadas | Porcentaje de colaboradores que recibieron evaluación de desempeño |
| Alta Gerencia | 25 | 71% | 6 | 60% |
| Gerentes | 28 | 80% | 8 | 80 % |
| Jefes de división y departamento | 42 | 32% | 38 | 26% |
| Administrativos | 267 | 46% | 173 | 33% |
| Operativos | 691 | XX% | xx | XX% |
| Total | 1 129 | 100% | 1 790 | 100% |

Es importante señalar que, durante el periodo objeto de informe, enfrentamos desafíos en la gestión del desempeño. Estos incluyeron la alineación de los objetivos con la estrategia de Primax, además de asegurar que todos nuestros colaboradores dispongan de las herramientas necesarias para alcanzar dichos objetivos.



Primax Lovers

Este programa está diseñado para desarrollar la empatía entre nuestros colaboradores y profundizar su comprensión de las necesidades y expectativas de los clientes, con el propósito de que generen un mayor compromiso con hacia nuestros productos y servicios.

A partir de este programa, facilitamos la interacción directa con los clientes al incentivar la obtención de feedback para impulsar mejoras de experiencia.



5.6

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | GRI 403-2

Es fundamental gestionar la seguridad y salud en el trabajo (SST) para prevenir situaciones que puedan afectar negativamente a nuestros colaboradores. Para ello, contamos con políticas, programas y un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que abordan los riesgos asociados con nuestras operaciones.

Nuestro SIG está alineado con la normativa vigente en materia de SST, lo que nos ha permitido obtener la certificación ISO 45001:2018. Nuestros logros nos impulsan a seguir velando por la seguridad y salud de nuestros colaboradores, además de determinar acciones para prevenir y mitigar lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cabe destacar que contamos con una Gerencia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMA), liderada por un Gerente de SSMA.

Asimismo, contamos con certificaciones ISO adicionales que garantizan la calidad y compromiso de nuestra gestión, tales como ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018. Es de considerar que, Primaxgas logró la automatización de la carga de información de la gestión de contratistas a las carpetas en el SharePoint corporativo para prevenir accidentes; mientras que, COESTI ha automatizado y actualizado los planes de emergencia y seguridad de la matriz IPER en todas las estaciones de servicio.

Como base de nuestras acciones, aplicamos la mejora continua, además de aplicar programas preventivos, las inspecciones de ergonomía a colaboradores, operativos y administrativos, pausas activas, programas de salud mental, talleres y campañas de nutrición, cumplimiento del plan COVID-19, capacitaciones en salud, entre otros.



Como parte de la estandarización de nuestros procesos y prácticas, implementamos una campaña para mejorar la reportabilidad de incidentes de SST en la operación directa (COESTI). Esta iniciativa ha permitido que sinceremos nuestros índices de accidentabilidad y, para el 2024, nos centraremos en reducirlos.

A nivel nacional, nuestros clientes mineros continúan reconociendo nuestros altos estándares en SST. Esto se evidencia en los más de 10 premios recibidos —por parte de nuestros ocho clientes— por nuestra destacada gestión en esta área.



Sistema de Gestión Integral

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-8

Todas nuestras operaciones están respaldadas por un Sistema de Gestión Integral que previene situaciones que puedan afectar negativamente la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Este sistema se actualiza constantemente y se encuentra al servicio del personal.

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que abarca al 100% de nuestros colaboradores directos³.

El área de SSMA es responsable de establecer y asegurar el cumplimiento de los lineamientos en todas las operaciones y actividades de la empresa. Además, se encarga de identificar los principales riesgos en salud y seguridad en el trabajo y de elaborar la matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos (IPER).

Asimismo, ponemos a disposición de nuestros colaboradores los siguientes canales de comunicación para la notificación de peligros y situaciones de riesgo laboral:



Plan de Contingencia



Participación y consulta



Flujoograma de Respuesta a Emergencia

A continuación, los canales que garantizan el proceso de participación y consulta de nuestros colaboradores:

³Esta data no incluye a nuestros contratistas.



Nuestro sistema de gestión integral es de alcance comercial y aplicable a la gestión de la Corporación Primax, que abarca la totalidad de actividades y lugares de trabajo: recepción y transporte de combustibles líquidos, desde los terminales de abastecimiento hasta las diversas instalaciones, como la descarga, almacenamiento y abastecimiento de combustibles. Además, incluye los procesos estratégicos y de soporte en nuestra oficina principal en Lima.

Nuestras operaciones se concentran en estaciones de servicio, así como en actividades mineras e industriales que implican el transporte y abastecimiento de combustible a nivel nacional los cuales pueden presentar impactos negativos en materia de SST. Para prevenir y mitigar estos riesgos, implementamos medidas de ingeniería, como sensores de sobrelleñado, telemetría, relojes sleep intelligent, así como control de sueño para el control de la fatiga.

En este sentido, nos aseguramos de que nuestros contratistas y su personal conozcan las políticas y procesos que les permitan retirarse de situaciones laborales que representen un riesgo a su salud e integridad, tales como la Política de Negativa al Trabajo y la Política del Sistema Integrado de Gestión. Asimismo, para la investigación de incidentes laborales, compartimos con estos procedimientos y formatos de investigación de accidentes e incidentes, así como el procedimiento y seguimiento de no conformidad.

La detección de peligros es un paso importante para una gestión efectiva de prevención y mitigación de riesgos en las actividades laborales de nuestros colaboradores. Por tanto, es esencial reportar cualquier situación peligrosa de inmediato para permitir un seguimiento eficaz, proporcionar la información necesaria y evitar la ocurrencia de estos peligros en el futuro.

La notificación de riesgos o situaciones peligrosas que puedan comprometer la integridad física y mental de nuestros colaboradores debe ser comunicada de forma inmediata al área responsable. A continuación, se detalla la empresa y el peligro identificado.

| Empresa | Tipo de riesgo |
|---------------------------|--|
| Corporación Primax | Riesgos psicosociales (estrés, incertidumbre, carga laboral, entre otros) Riesgo de incendio Riesgo eléctrico Riesgo de derrame y/o fuga Riesgo de accidente de tránsito Riesgos locativos (caídas, lesiones, golpes, entre otros) Riesgos químicos Riesgos mecánicos |
| Primax GAS | Riesgo de contagio por COVID-19 Riesgo de fuga Riesgo de incendio Riesgo ergonómico Riesgo de explosión |
| Coesti | Riesgo de contagio COVID-19 Riesgo ergonómico Riesgo psicosocial Riesgo de accidente de tránsito Riesgos locativos Riesgos químicos Riesgo mecánico Riesgo eléctrico Riesgo de derrame y/o fuga Riesgo de explosión Riesgo de agresión verbal y/o físico Riesgo de incendio |



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo | GRI 403-4

Nuestro comité de SST tiene como función principal dirigir las actividades y reuniones a materias relevantes de SSMA. Este comité se reúne en una base programada, al menos una vez al mes, y su agenda incluye lo siguiente:

Registro de asistencia.

Revisión del acta de la reunión anterior.

Revisión de los accidentes e incidentes que han ocurrido desde la reunión anterior y las recomendaciones para impedir la recurrencia.

Revisión de las acciones realizadas por los servicios de SST.

Revisión de Informes de inspección de seguridad y Salud.

Reporte de los miembros del comité sobre proyectos o tareas asignados a ellos.

Revisión del estado de todas las recomendaciones abiertas.

Reporte de los miembros del comité sobre inspecciones y recomendaciones para definir acciones de mejora.

Aspectos sugeridos por los miembros del Comité de SST.

Confirmación de la fecha y hora de la próxima reunión.

En caso de que los representantes de los colaboradores presenten una petición o sugerencia, esta deberá ser registrado en el acta de reunión para su evaluación. Es preciso señalar que, si la sugerencia o petición es referente a los programas de capacitación, identificación de riesgos y peligros y exámenes de los factores de riesgo, el empleador debe dar una respuesta por escrito a dicha comunicación, donde se señalen las medidas a adoptar o la justificación de la negativa.

El secretario del Comité será responsable de registrar las conclusiones en el Acta de Reunión de Comité SST y mantener copias en archivos por dos años como mínimo.

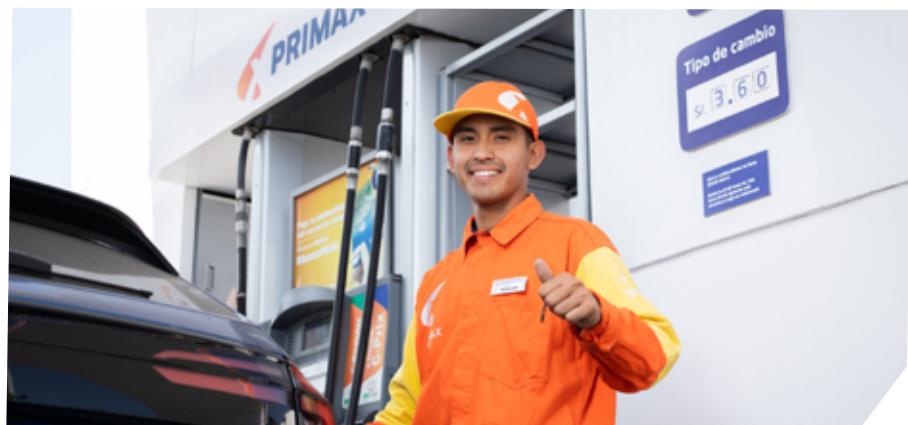
Lesiones por accidente laboral

GRI 403-10

Las lesiones laborales son comunes en sectores que implican actividades de esfuerzo físico significativos o el uso de herramientas potencialmente peligrosas. Por este motivo, velamos por la seguridad de nuestros colaboradores mediante la implementación de medidas y acciones claves para prevenir lesiones relacionadas con el trabajo.

Cabe señalar que durante el 2023, ningún colaborador sufrió alguna lesión. Tampoco registramos fallecimientos o dolencias.

Durante el 2023, no registramos fallecimientos o dolencias en nuestros colaboradores ni en aquellos que no son empleados (contratistas) a consecuencia de actividades laborales. Para asegurar la efectividad de estos resultados en materia de SST, implementamos diversas acciones, tales como: liderazgo visible, reuniones efectivas con los clientes, análisis y capacitación en investigación de accidentes, y paradas de seguridad.



Formación en SST

GRI 403-5

Nos encargamos de capacitar a nuestros colaboradores mediante los siguientes cursos enfocados en la búsqueda e identificación de riesgos.



Fatiga y somnolencia producto del manejo de vehículos



Identificación de peligros y evaluación de riesgos



Reporte de actos y condiciones inseguras



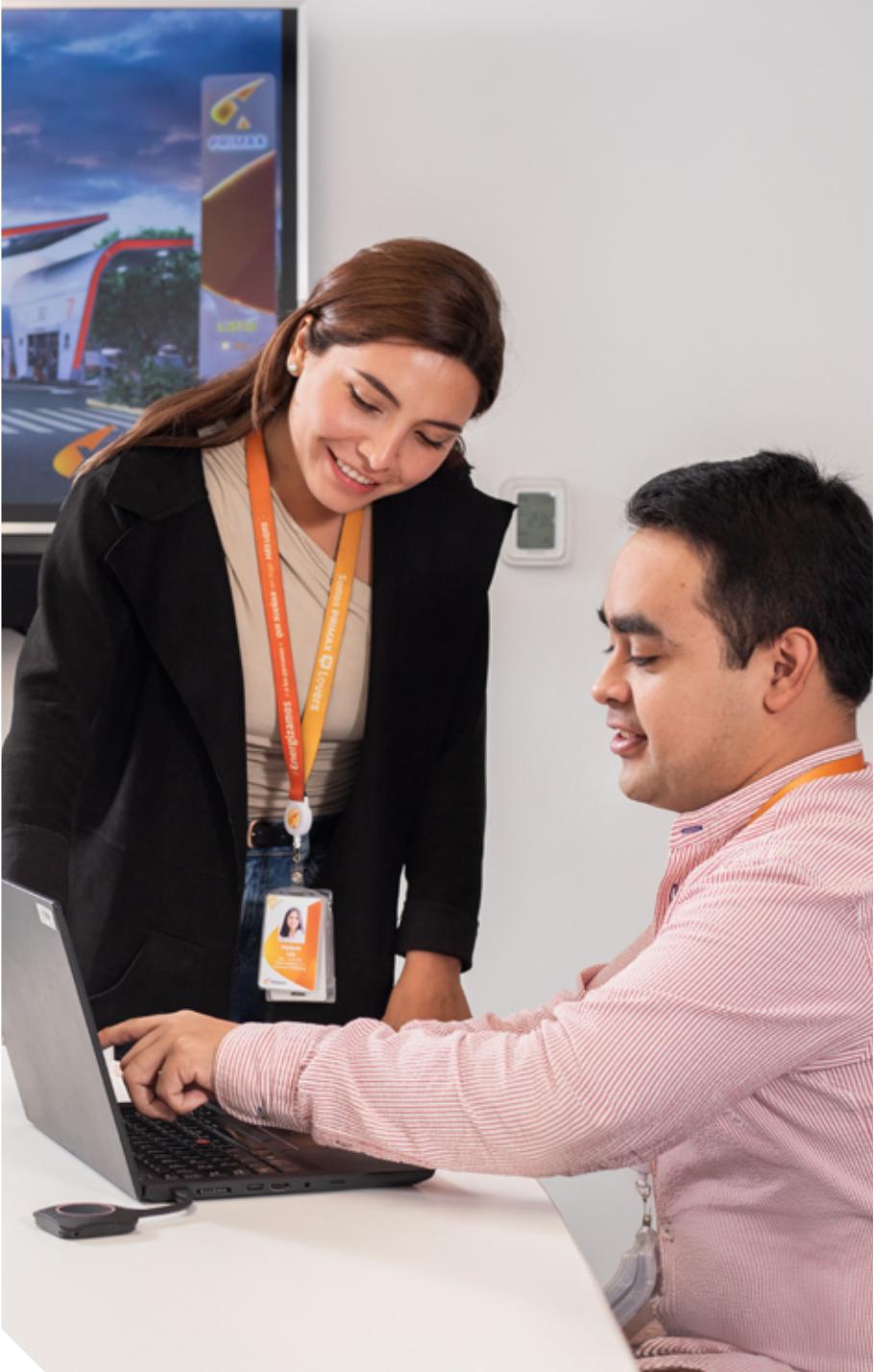
Manejo defensivo



Identificación de impactos y aspectos ambientales



Entre otros



Prevención y mitigación de impactos negativos

GRI 403-3

Somos conscientes de que la prevención de impactos negativos se logra mediante la implementación de acciones eficaces y oportunas. Esta práctica se enmarca en la prevención, identificación, evaluación y gestión de riesgos potenciales que puedan afectar negativamente el entorno laboral, y abarca la promoción del cuidado integral de la salud psicológica, física y social de nuestros colaboradores.

Programa Yara: Programa de Corporación Primax orientado a fomentar el reporte de condiciones de riesgo y comportamientos inseguros en todas las operaciones (Plantas de GLP, Almacén de lubricantes, estaciones de servicio, terminales, oficinas administrativas, entre otros). Como resultado del programa, se presentaron más de 300 reportes de actos y condiciones inseguras que ayudaron a mejorar las condiciones y corregir comportamientos.

Programa Vive Saludable: En 2023, nos enfocamos en el cumplimiento de este programa, lo que nos permitió alcanzar sus objetivos mediante la realización de campañas de salud, talleres, programas, entre otros. Es preciso señalar que, este programa se basa en tres pilares específicos:

◆ **Pilar Nutrición:** Enfocado en sensibilizar y brindar orientación nutricional a los colaboradores. Además, se centra en brindar talleres nutricionales y atención personalizada con especialistas.

◆ **Pilar Salud Mental:** Busca identificar y brindar apoyo psicológico a los colaboradores que lo requieran, mediante talleres y sesiones con profesionales de salud mental.

◆ **Pilar Físico:** Orientado a promover actividades que generen bienestar físico y disminuir los problemas osteomusculares de los colaboradores, compartiendo recomendaciones de gimnasia laboral y promoviendo las pausas activas.



Impactamos
positivamente en
**nuestro
entorno**



6 Impactamos positivamente en nuestro entorno

Nuestro compromiso con el medio ambiente es clave en nuestra estrategia de gestión sostenible. Por ello, adoptamos medidas para el uso racional de los recursos, la reducción de las emisiones, la prevención de impactos negativos, entre otros. Además, contamos con una política SIG, y todas nuestras plantas envasadoras de gas licuado de petróleo (GLP), así como nuestras instalaciones de almacenamiento de lubricantes y estaciones de servicio, poseen instrumentos específicos de gestión ambiental.

Trabajamos con especialistas en gestión ambiental quienes se encargan de garantizar el cumplimiento de las normativas y compromisos ambientales de la empresa. Asimismo, realizamos capacitaciones, auditorías e inspecciones ambientales de acuerdo con nuestro plan anual, y contamos con un programa de monitoreo del aire y del ruido que se realiza trimestralmente.

En esta línea, en 2023, medimos y verificamos nuestra huella de carbono para los años 2021 y 2022, con certificación del Sello ICONTEC. Actualmente, nos encontramos en proceso de medir y certificar nuestra huella de carbono para 2023.

En cuanto al consumo de energía y agua, implementamos iniciativas para reducir su uso, tales como mecanismos de reutilización de recursos hídricos y el mantenimiento de la certificación LEED en oficinas administrativas, las cuales han sido calificadas satisfactoriamente en las siguientes categorías:



Materiales y recursos



Energía y atmósfera



Calidad del aire interior



Eficiencia en el uso de agua



Prioridad regional



Sitios Sostenibles



Innovación en diseño

Nuestro enfoque no se limita a cumplir con los requerimientos legales, sino que además monitoreamos de manera continua nuestros indicadores de ecoeficiencia para fortalecer nuestro compromiso con la reducción del impacto ambiental.

6.1

Gestión ambiental y cambio climático

Dada la crisis climática actual global, es esencial aplicar medidas correctivas urgentes para mitigar el impacto ambiental inminente. Por esta razón, nos concentramos en gestionar la identificación de riesgos y optimizar los procesos y controles ambientales para mejorar nuestra eficiencia y gestión sostenible.

Para mejorar nuestra eficiencia en la gestión del cambio climático, identificamos los riesgos potenciales que podrían afectar a la empresa, como las inundaciones en nuestras estaciones de servicio ocasionadas por el Fenómeno de El Niño. Abordamos estos riesgos con alta prioridad debido a su impacto en la salud de las personas y en nuestras operaciones, así como a su potencial de generar pérdidas significativas.

Para enfrentar estos desafíos, optimizamos nuestras respuestas ajustando tanto los procesos como los controles ambientales. Esto nos permite no solo mejorar nuestras oportunidades, sino también prevenir posibles impactos negativos adicionales.

Plan de contingencias ambientales IPN-5

Contamos con mecanismos de gestión aplicados en todas nuestras instalaciones, los cuales se encuentran equipados con los recursos necesarios para actuar de manera inmediata ante cualquier emergencia.

A continuación, detallamos las medidas de precaución adoptadas frente a contingencias ambientales.

| Proceso | Descripción |
|--------------------------------|--|
| Formación | Capacitaciones virtuales para el personal de la oficina central y presenciales para el equipo operativo. Temas: gestión de residuos, normativa ambiental, reciclaje, entre otros. |
| Gestión del transporte | <ul style="list-style-type: none">Realización de simulacros de derrames para evaluar la eficacia de respuesta.Validación del Manual Integrado de Gestión de Transportes.Ejecución de auditorías ambientales para garantizar el cumplimiento del manual.Capacitación a transportistas en los Comités de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente. |
| Seguimiento y monitoreo | <ul style="list-style-type: none">Seguimiento continuo del llenado de registros de residuos sólidos no peligrosos, peligrosos, y de incidencias de fugas y derrames.Capacitaciones permanentes.Monitoreo trimestral de la calidad ambiental, con seguimiento a las observaciones y controles ambientales. |
| Certificaciones | Certificaciones internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 (transporte, abastecimiento, carga y descarga) y OHSAS 45001:2018, con revisiones y actualizaciones periódicas. |



Política contra derrames IPN-5

La prevención es el primer paso para reducir cualquier impacto negativo provocado por el derrame de combustible. Por ello, todas nuestras sedes cuentan con un **Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias de Derrames**, respaldado por un equipo de brigadistas altamente capacitado, quienes se encargan de evaluar la magnitud y la naturaleza del evento para contenerlo de manera efectiva.

Cuando ocurre un derrame, gestionamos la limpieza y recuperación de las áreas afectadas a través de un proveedor especializado en remediación. Además, realizamos capacitaciones y entrenamientos continuos a nuestros colaboradores, mantenemos en óptimas condiciones los equipos y asignamos personal calificado para la descarga de combustibles. Complementamos estas medidas con la disponibilidad de equipos antiderrames para una respuesta rápida y eficaz.

Contamos con planes de acciones específicos que brindan soluciones rápidas y efectivas ante incidentes significativos, como los derrames de combustible.

A continuación, detallamos las principales acciones para prevenir y controlar los derrames de combustible:

| Unidad de negocio | Actividades | | |
|---------------------------|---|---|--|
| | En operaciones mineras | En la planta de almacenamiento de lubricantes | En la planta de GLP envasado |
| Corporación Primax | <ul style="list-style-type: none"> Capacitación a conductores en el uso de equipos de contención de derrames. Charlas informativas y check list previos al uso de unidades de transporte, estos incluyen pruebas de alcohol para los conductores. Monitoreo de velocidad de las unidades de transporte. MATPEL Nivel 2 para conductores. MATPEL Nivel 3 para supervisión de Primax. Realización de simulacros periódicos relacionados con derrames. | <ul style="list-style-type: none"> Inducción de seguridad. Liga Meta Cero. Caminatas de seguridad y capacitación en las doce reglas que salvan vidas. Ejecución del Programa Anual de Mantenimiento Preventivo (PAMP). Participación en el Ranking Semáforo Laboral. Reportes continuos. Control y monitoreo de ubicación y velocidad de las unidades de transporte. Ejecución del Programa de Entrenamiento para Brigadas de Emergencia. | <ul style="list-style-type: none"> Prueba anual de hermeticidad de las líneas de GLP. Paradas de emergencia para contener posibles fugas. Desarrollo del Programa de Mantenimiento de las Plantas de GLP envasado. Uso de sistemas Shut-Off y Pull-Away en la zona de descarga de GLP. Inspección mensual de las plantas. Instalación de polines para el transporte seguro de cilindros. Implementación de una escalera para facilitar la contabilización de cilindros. Instalación de detectores de fugas en válvulas de cilindros. |
| COESTI | | <ul style="list-style-type: none"> Charlas y verificación del check-list antes del uso de unidades de transporte, acción que incluye pruebas de alcohol a los conductores. Monitoreo continuo de la velocidad de las unidades de transporte. Desarrollo y ejecución de un programa de descarga de combustible para las estaciones de servicio. Capacitación permanente para conductores, administradores de las estaciones de servicio y personal de playa en el uso de los equipos especializados para contener derrames. Realización de simulacros periódicos enfocados en la gestión de derrames. | |

6.2

Gestión del agua GRI 303-5

Aunque nuestros procesos no están directamente relacionados con el uso intensivo de agua, en actividades secundarias, el recurso se obtiene de la red pública. En este marco, para garantizar una gestión eficiente del recurso hídrico, alineamos nuestras acciones con la Política SIG. Asimismo, contamos con un programa de reducción de caudales en nuestras estaciones de servicio, cuyo objetivo es optimizar el uso del agua, reducir su consumo y promover prácticas sostenibles.

En nuestra compañía, calculamos el consumo de agua a partir de la suma de los m³ consumidos por la Oficina Central, la Planta Lubricantes y las Plantas GLP (Huachipa, Lambayeque, Arequipa y Trujillo), las cuales registran su consumo de agua según sus recibos correspondientes. Es importante destacar que la planta de Lambayeque utiliza agua de pozo y registra su consumo de manera detallada, mientras que, la planta Arequipa compra agua por cisterna.

En esta línea, en 2023, como Primax registramos un consumo total de 75 577.54 m³ de agua. En el caso de COESTI, nos encontramos en proceso de medición del consumo hídrico, con el objetivo de optimizar nuestro uso del recurso y mejorar nuestra gestión ambiental.

6.3

Gestión de residuos | GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4

Trabajamos con empresas autorizadas por el Ministerio del Ambiente (MINAM) para el tratamiento y disposición de los residuos peligrosos generados en nuestras operaciones. Además, contamos con un Plan de Manejo de Residuos que asegura un control eficiente sobre la generación y gestión de desechos en todas nuestras sedes.

La segregación de residuos se realiza de acuerdo con su naturaleza, esto a fin de garantizar un manejo adecuado en cada etapa del proceso. Actualmente, los aceites usados son transportados a una planta de valorización, donde son reutilizados por terceros en otros procesos. Esta práctica no solo promueve la circularidad responsable, sino que también optimiza el aprovechamiento de recursos.

En la siguiente tabla, presentamos la data los residuos generados en nuestras operaciones durante el 2023:

| Residuos generados según tipo y operación, 2023 | | | | | |
|---|------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|------------------|
| N.º | Tipo de residuo | Reciclado (Sí/No) | Tipo Municipal o Industrial | Total Primax (t) | Total Coesti (t) |
| 1 | Peligroso | Solo aceite | Industrial | 20.073 | 93.59 |
| 2 | No peligroso | Parcialmente | Municipal | 172.06 | En medición |
| 3 | Plástico | Parcialmente | | 30.56 | En medición |
| 4 | Papel y cartón | Sí | Industrial | 10.31 | En medición |
| 5 | Metal | Parcialmente | y municipal | 35.36 | En medición |
| 6 | Orgánicos | Parcialmente | | 92.02 | En medición |
| 7 | No aprovechables | No | | 4.21 | En medición |

Asimismo, se muestra el desglose de los residuos generados en 2023, según categoría:

| Residuos generados 2023, según tipo y categoría | | | | |
|---|--|-------------------------------|------------------------------------|--|
| Tipo de residuo | Categoría de residuo Industrial: para plantas y estaciones de servicio; municipal, para tiendas y oficinas. | Total generado (t) | | |
| | | Primax (oficina y plantas) | Coesti (estaciones de servicio) | |
| No peligrosos | Papel | 10.31 | | |
| | Cartón | | 135.02* | |
| | Plásticos | 30.56 | | |
| | Generales (vidrio, orgánico, metales) | 131.60 | | |
| | Trapos, waypes y residuos sólidos con hidrocarburos | 2 485 | 72 915 | |
| | Tóners usados | - | - | |
| | Baterías usadas | - | - | |
| | Fluorescentes usados | - | - | |
| | Restos de pintura y residuos sólidos contaminados con restos de pintura | 17.314 | 0 | |
| Peligrosos | Residuos oleosos | 0.2 | 20.5323 | |
| | Residuos biocontaminados | 0.074 | 0.147 | |

Los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, se originan de la suma de los residuos generados en la Oficina Central, la Planta Lubricantes y las Plantas GLP (Arequipa, Trujillo, Lambayeque y Huachipa). Por otro lado, los residuos sólidos no peligrosos de la Oficina Central se estiman mediante la GPC, considerando una jornada laboral de ocho horas laborales, cinco días a la semana, y el número promedio de personal que laboró en oficinas y terminales durante el 2023. De forma análoga, se estiman los residuos sólidos no peligrosos de estaciones Coesti; sin embargo, nos encontramos elaborando un plan de caracterización de residuos para obtener datos más precisos. En el caso de las plantas, cada jefe envía un registro detallado de los residuos generados, medidos en kg.



Contamos con iniciativas de segregación y valorización de residuos que nos orientan hacia un enfoque de economía circular:

| | | | |
|--|--|---|---|
| En la semana de medioambiente, realizamos reciclatones de RAEE por equipos, además de realizar campañas de concientización para la reducción de papel. | En planta Lubricantes, así como en Lambayeque, contamos con composteras. | En algunas estaciones de servicio, hemos colocado tachos para separar los residuos; además de haber establecido convenios con Aldeas Infantiles, y otros, para el recojo de residuos. | Dentro de nuestros indicadores internos del área de Seguridad, Salud y Medioambiente (SSMA), se ha considerado los residuos valorizados según tipo (RAEE, papel, aceite, entre otros), así como la cantidad de residuos generados. Cabe señalar que cada área cuenta con indicadores propios. |
|--|--|---|---|

Además, presentamos el método de valorización y eliminación de residuos, clasificados según su categoría:

| Método de valorización | | Residuos generados (t), 2023 | |
|------------------------|--|------------------------------|------------------------|
| Residuos no peligrosos | Primax | Coesti | |
| | Valorización con un tercero | 73.5 | En proceso de medición |
| | Reciclaje (en alianza con Aldeas Infantiles) | 2.1 | |
| | Compostaje | 90.87 | En proceso de medición |
| Subtotal | | 166.47 | |
| Residuos peligrosos | Reutilización | - | - |
| | Reciclaje | - | - |
| | Otros métodos (tratamiento) | 0.2 | 18.8 |
| Subtotal | | 19 | |
| Total | | 185.47 | |

Los residuos no peligrosos generados por la Planta Lubricantes son valorizados por medio de empresas tercera, a excepción de aquellos que no son aprovechables ni orgánicos. Mientras que, en Oficina, se realizan campañas de recolección de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), y mantenemos alianzas con Aldeas Infantiles y otras ONGs para la reutilización de papel y cartón.

Los residuos peligrosos son debidamente almacenados, transportados y dispuestos en un relleno de seguridad autorizado.

En el caso de los residuos no peligrosos, realizamos campañas de concientización y reciclatones para minimizar su generación.

En lo que respecta a los residuos peligrosos, la empresa Green Care se encarga del recojo, transporte y disposición final en un relleno de seguridad autorizado por las autoridades competentes. Además, con base en nuestros lineamientos de economía circular, los aceites usados son valorizados en la planta de tratamiento de Green Care.



Gestionamos los residuos según su naturaleza para asegurar una segregación eficiente y una disposición adecuada. En este marco, contamos con proveedores y contratistas autorizados por el Ministerio del Ambiente (MINAM) que se encargan de garantizar el transporte, tratamiento y disposición adecuada de nuestros residuos. A partir de ello, garantizamos que se cumplan todos los estándares de seguridad y normativas vigentes.

Asimismo, capacitamos a nuestros colaboradores para enfatizar la importancia de minimizar la generación de residuos y fomentar el reciclaje. Estas iniciativas se complementan con convenios de reciclaje y talleres de compostaje para residuos orgánicos.

RAEEciclatón

En mayo de 2023, organizamos un concurso de reciclaje de RAEE en nuestra Oficina Central, en conmemoración del Día del Medio Ambiente. Esta iniciativa ofreció a la empresa y a nuestros colaboradores la oportunidad de contribuir activamente al cuidado del medio ambiente mediante el reciclaje responsable de dispositivos electrónicos y eléctricos en desuso.

Gracias a esta actividad, logramos reciclar 269.5 kg de RAEE, lo que reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad y la correcta gestión de desechos.

6.4

Gestión de la energía | GRI 302-1

Uno de nuestros objetivos es reducir el consumo energético y, para lograrlo, nos enfocamos en optimizar el uso de energía en máquinas, equipos e iluminación con el uso de focos LEED. Cabe destacar que, nuestra Oficina Central cuenta con la Certificación de Edificación Sostenible LEED, que acredita que nuestras instalaciones son sostenibles y ecoamigables. Además, promovemos el uso eficiente de equipos a través de campañas de concientización dirigidas a nuestros colaboradores.

Durante el 2023, reportamos un consumo total de 1 409 772 kWh, mientras que, Coesti registró un consumo energético de 50 663 229 kWh. A continuación, presentamos la data de consumo por tipo de energía:

Nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión establece los lineamientos base para la gestión eficiente y responsable de recursos.

| Tipo de energía | Unidad | Total generado (t) | |
|---|--------|-------------------------------|------------------------------------|
| | | Primax (oficina y plantas) | Coesti (estaciones de servicio) |
| Combustible de fuentes no renovables | | | |
| Diésel | gal | 925 | 6 261 |
| Gasohol | | - | 250.02 |
| Electricidad* | | | |
| Consumo eléctrico | kwh | 1 409 772 | 50 663 229 |

Nota. (*) El consumo eléctrico destinado a refrigeración está contemplado dentro del consumo total de electricidad.

Para calcular el consumo energético, sumamos los kWh utilizados por la Oficina Central, la Planta de Lubricantes y las cuatro Plantas de GLP(Huachipa, Lambayeque, Arequipa y Trujillo). Este cálculo se basa en los datos de los recibos mensuales de electricidad e incluye tanto el consumo de kWh en horas punta como en horas no punta, conforme al siguiente detalle:

- La Oficina Central considera en su reporte el consumo registrado en los recibos del área de servicios generales.
- En cuanto a las Plantas de GLP, cada jefe de planta reporta su consumo.
- Para calcular el consumo energético de Coesti, se consideran los consumos de las estaciones de servicio y tiendas Listol stand alone, como se describe a continuación:
 - En Lima, los recibos de consumo son recopilados en la Oficina Central.
 - En provincia, los recibos son enviados a cada jefe de estación, quienes luego los reenvían al Área de SSMA.

Durante el 2023, uno de los principales logros de Primax y Coesti fue la realización de campañas de concientización de consumo de energía, tanto en casa como oficina.

6.5

Gestión de las emisiones

Somos conscientes de que las emisiones pueden afectar la calidad del aire e impactar negativamente en las comunidades cercanas a nuestros centros de operación. Por ello, ejecutamos acciones para mitigar su impacto de forma responsable y cumplir con los estándares de calidad.

Respecto al cálculo de nuestra huella de carbono, seguimos los lineamientos metodológicos de la ISO 14064-1:2018 y utilizamos la herramienta MetriCO2 de la empresa A2G, complementada con su asesoramiento. Asimismo, adoptamos la metodología establecida por las Directrices para la elaboración de inventarios nacionales del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC). El año base para este cálculo es 2021, ya que, este fue el primer año en el que verificamos nuestra huella de carbono —con la empresa ICONTEC— tras la pandemia por COVID-19. Es preciso señalar que, la medición de nuestra huella de carbono para el año 2023 está actualmente en proceso.

Para garantizar el funcionamiento adecuado de nuestros equipos y la efectiva gestión de emisiones, realizamos mantenimientos periódicos y utilizamos inteligencia artificial (IA) para analizar datos históricos. Este enfoque nos permite llevar a cabo monitoreos ambientales continuos y aplicar medidas de reducción de emisiones de manera efectiva.

Paralelamente, estamos comprometidos con diversas iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Parte de nuestro esfuerzo incluye la realización de talleres y charlas de concientización para sensibilizar a nuestro equipo sobre la importancia de la reducción de emisiones.



Semana del Medio Ambiente

Durante esta semana, realizamos actividades diseñadas para sensibilizar a nuestros colaboradores sobre la reducción de emisiones y el impacto ambiental. Las actividades incluyen reciclajes, concursos y charlas impartidas por expertos en temas ambientales, economía circular, entre otros.

Implementación de composteras

En nuestra Planta Lubricantes y en la Planta Lambayeque, instalamos composteras para gestionar y aprovechar los residuos orgánicos de manera sostenible.



Concientización constante

Organizamos talleres y mantenemos comunicación permanente con mensajes y consejos distribuidos en toda la oficina, enfocados en la reducción del uso de papel, y en la gestión eficiente del agua y la energía eléctrica.



Generamos valor
social





Generamos valor social

GRI 413-1

Reconocemos que establecer una relación estrecha y transparente con las comunidades es la mejor manera de contribuir al desarrollo sostenible del entorno en el que operamos. Por ello, valoramos profundamente nuestros compromisos con la sociedad y estamos dedicados a fortalecer estos lazos.



7.1

Energía que nos conecta

Nuestro propósito es seguir impulsando a las personas que sueñan con llegar más lejos. Con ese objetivo en mente, nos dedicamos a generar un impacto positivo en nuestro entorno a través de nuestro programa de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad, "Energía Que Nos Conecta", el cual se fundamenta en tres pilares esenciales: Inclusión, equidad y diversidad; Apoyo Social y Medio Ambiente.

Fomentamos un entorno laboral diverso y equitativo a través de programas sociales que ofrecen oportunidades de empleo a personas con discapacidad y a mayores de 50 años.

Durante el 2023, activamos diversas iniciativas que promovieron una activa participación de nuestros grupos de interés. Estas acciones reflejan un esfuerzo tripartito entre las municipalidades, la comunidad local y nuestros voluntarios corporativos, con quienes trabajamos en conjunto para fomentar el desarrollo y la cohesión social.



Medio ambiente

En 2023, lanzamos nuestro primer programa de voluntariado corporativo "Suma Energía" en colaboración con el área de Asuntos Corporativos, que incluyó la realización de cinco iniciativas de impacto comunitario, de las cuales, destacamos las siguientes:



A través de jornadas de arborización, en colaboración con **Servicio de Parques de Lima (SERPAR) y la Municipalidad de Villa El Salvador**, logramos recuperar más de 5 500 m² de áreas verdes. Además, junto a SERPAR, brindamos capacitaciones a los vecinos para promover el adecuado mantenimiento de especies plantadas, como papelillos, hauranhuays, molles costeños y molles serranos.



Nuestros voluntarios realizaron la limpieza de la playa **San Pedro Lurín**, donde recolectamos más de 300 kilos de desechos reciclables y no reciclables.





Inclusión laboral

Este pilar de acción forma parte de nuestro programa "Yo Soy Primax", dedicado a la inclusión de personas con discapacidad mediante la promoción de oportunidades laborales. Cabe señalar que, con el propósito de asegurar una integración exitosa, dirigimos capacitaciones de tres meses a este nuevo personal. Además, promovemos la sensibilización entre nuestros colaboradores para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y acogedor.

Valoramos la experiencia y habilidades de las personas mayores. En línea con esta visión, desarrollamos el Programa Primax Senior, el cual ofrece oportunidades laborales a personas mayores de 50 años.

Apoyo Social

A través del programa “Ollas que Desarrollan”, en alianza con Alicorp, donamos balones de gas a 45 ollas comunes para sustituir el uso de leña y otros combustibles que afecten a la comunidad. Esta donación ha beneficiado especialmente a la olla común Huascata Unidad 03, donde entregamos, además, 800 000 raciones de alimentos.

En colaboración con los bomberos, llevamos a cabo una serie de capacitaciones sobre el manejo de equipos, uso de extintores y seguridad integral. Estas capacitaciones fueron dirigidas a la comunidad y a las madres de las ollas comunes, a fin de mejorar su preparación y conocimientos en prevención y respuesta ante emergencias.

Además, durante el 2023, implementamos tres casetas de salvamento en Lambayeque, ubicadas en la Unidad de Salvataje del balneario de Pimentel, en colaboración con la Policía Nacional del Perú (PNP). Además, apoyamos la educación y el desarrollo tecnológico al donar 25 laptops y 5 monitores para el laboratorio de cómputo del Centro Ann Sullivan del Perú, contribuyendo así a mejorar sus capacidades educativas y tecnológicas.

Cabe destacar que, para generar un impacto positivo en la sociedad, es fundamental contar con la participación activa de toda la comunidad. Para lograrlo, ejecutamos acciones que aseguren su inclusión y brindamos la información necesaria para el desarrollo adecuado de nuestras actividades. Como resultado, logramos establecer una buena relación con las comunidades cercanas a nuestras plantas, lo que evidencia nuestra capacidad para fomentar una convivencia armoniosa con nuestros vecinos.



Logros alcanzados en 2023

- Mantenemos el sello de sostenibilidad ICONTEC, y seguimos avanzando hacia la obtención del tercer nivel de certificación.
- En el ranking MERCO ESG, escalamos alrededor de 26 posiciones, logrando situarnos entre las 50 empresas más responsables del Perú, lo que subraya el impacto positivo de nuestras iniciativas en sostenibilidad.
- En el ranking MERCO EMPRESA, avanzamos 42 posiciones, consolidándonos entre las empresas con mayor reputación del Perú.

Índice **GRI**



Índice de Contenidos GRI

GRI 2-3



CONTENT INDEX ESSENTIALS
SERVICE
WITH REFERENCE OPTION

2024

"Para el Content Index – Essentials With Reference option Service, GRI Services ha revisado que el índice de contenido de GRI se haya presentado de manera coherente con los requisitos para la presentación de informes con referencia a los estándares de GRI, y que la información en el índice se presente de manera clara y sea accesible para las partes interesadas."

Declaraciones de uso

Grupo Primax ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre 2023, utilizando como referencia los Estándares GRI.

GRI utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|--|--|---|
| GRI 2 Contenidos generales 2021 | La organización y sus prácticas de presentación de informe | |
| | 2-1 Detalles organizacionales | p. 3 y p. 7 |
| | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | p. 3 |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | p. 3 y p. 85 |
| | 2-4 Actualización de información | El reporte no cuenta con ninguna actualización de información |
| | 2-5 Verificación externa | No se realizó verificación externa |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|--|---|--|
| GRI 2 Contenidos generales 2021 | Actividades y trabajadores 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-7 Empleados | pp. 34-39 p. 50 |
| | Gobernanza 2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | pp. 22-24 p. 22 |
| | Estrategia, políticas y prácticas 2-22. Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 2-23 Compromisos y políticas 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas 2-28. Afiliación a asociaciones | p. 4, pp.11-14 y p. 17 pp. 11-14 p. 44 p.45 p.25 |
| | Participación de los grupos de interés 2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés | p. 19 |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | Temas Materiales 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales | p.15 p. 16 |
| | Ética e integridad | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Enfoque de gestión | pp. 29-32 |
| GRI 205 Anticorrupción 2016 | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos | pp. 29-32 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|---|--|------------------------------------|
| Gestión Ambiental | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | pp. 70-78 |
| GRI 302 Energía 2016 | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos | p. 77 |
| GRI 303 Agua y efluentes 2018 | 303-5 Consumo de agua | p. 73 |
| GRI 306 Residuos 2020 | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos 306-3 Residuos generados 306-4 Residuos no destinados a eliminación | pp. 73-76 pp. 73-74 p. 75-76 |
| Gestión del talento humano | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | p. 52 y pp. 55-60 |
| GRI 401 Empleo 2016 | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | p. 52 pp. 58-60 |
| GRI 404 Formación y enseñanza 2016 | 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición | pp. 55-57 pp. 55-57 |
| Salud y seguridad en el trabajo | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | pp. 63-68 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|--|--|-----------------------|
| GRI 403 Salud y Seguridad en el Trabajo 2018 | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | pp. 64-66 |
| | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | pp. 64-66 |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | p. 68 |
| | 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | pp. 64-66 |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | p.67 |
| | 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | pp. 64-66 |
| | 403-9 Lesiones por accidente laboral | p.67 |
| | 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales | p. 67 |
| | Desarrollo y gestión social | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | pp. 53-55 y pp. 80-83 |
| GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados | pp. 53-55 |
| GRI 413 Comunidades locales 2016 | 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | pp. 80-83 |
| Contenidos propios del negocio | | |
| Reputación Corporativa | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | p. 10 |

| Estándar GRI | Contenido | Página |
|---|-------------------------------------|---------------|
| Contenidos propios del negocio | IPN-2 | p. 10 |
| Foco en el cliente | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | pp. 42-43 |
| Contenidos propios del negocio | IPN-3 | pp. 42-43 |
| Innovación y tecnología | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | p. 35-36 |
| Contenidos propios del negocio | IPN-4 | p. 35-36 |
| Gestión de la cadena de suministro responsable | | |
| GRI 3 Temas materiales 2021 | 3-3 Gestión de los temas materiales | p. 71-72 |
| Contenidos propios del negocio | IPN-5 | p. 71-72 |



PRIMAX

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023