

# Reporte de Sostenibilidad 2019

---



**LOGRAND**  
ENTERTAINMENT GROUP



---

# Reporte de Sostenibilidad 2019

-



---

# Contenido

---

Mensaje del Director General	5
Logrand Entertainment Group	7
Acerca del Reporte	16
Estrategia de Sostenibilidad	17
<i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>	21
<i>Pacto Mundial de las Naciones Unidas</i>	22
Nuestros Clientes	24
<i>Juego Responsable</i>	24
<i>Salud y Seguridad de Nuestros Clientes</i>	24
<i>Transparencia en el Juego</i>	26
<i>Protección de Datos Personales</i>	26
Nuestras Comunidades	27
Nuestros Colaboradores	31
<i>Igualdad y No Discriminación</i>	32
<i>Salud y Seguridad en el Trabajo</i>	33
<i>Capacitación y Formación</i>	34
Medio Ambiente	37
<i>Energía</i>	37
<i>Agua</i>	38
<i>Residuos</i>	39
Cumplimiento Regulatorio	40
Índice de Contenido GRI	41



# Mensaje del Director General

Distinguirnos como una empresa responsable con nuestro entorno se ha convertido en una necesidad para Logrand Entertainment Group. La sostenibilidad se ha vuelto parte fundamental de nuestros proyectos y decisiones como empresa, y ahora más que nunca somos conscientes de la importancia que ha tomado para cada uno de nuestros grupos de interés. Desde el año 2017 nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, presentando año con año avances en el respeto de los Derechos Humanos y Derechos Laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En el año 2019 fuimos testigos de logros como traer a México el World Series Of Poker, la apertura del casino Grand León, la obtención del distintivo Great Place to Work y el reciclaje en todas las salas de juego de la región norte, los cuales nos llenan de orgullo y al mismo tiempo nos retan para continuar operando a un nivel que nos distingue en la industria del juego en México.

Recientemente nos hemos enfrentado a nuevos desafíos, como la discusión de diversas iniciativas en el Congreso Federal que buscan modernizar el marco normativo de la industria del juego y el sorteo. En esta discusión hemos promovido, entre otras posiciones, la inclusión de políticas públicas que susciten las iniciativas de sostenibilidad en las comunidades donde opera la industria.

La industria del juego y sorteo en México se encuentra en medio de un entorno de constante cambio impactado por factores externos, como lo es la disminución del crecimiento económico nacional y global, por lo que consideramos la obligación de gestionar e innovar nuevas prácticas con nuestros grupos de interés, buscando apegarnos y satisfacer sus necesidades para asegurar la continuidad y crecimiento del negocio en un entorno complejo y volátil.

En Logrand Entertainment Group seguiremos promoviendo que los participantes en la industria del juego en México generen o se adhieran a iniciativas de Responsabilidad Social que disminuyan los impactos ambientales y sociales normales de esta industria como el reciclaje de plásticos, la disminución del consumo de agua, el consumo de energía proveniente de fuentes renovables, entre otras.

En el año 2020 buscaremos profundizar la ejecución de las iniciativas de sostenibilidad para contribuir a los objetivos institucionales de crecimiento y rentabilidad.



**Sergio Saide M.**



# Logrand Entertainment Group

## ¿Quiénes somos?

Una empresa mexicana dedicada a la industria del entretenimiento desde el año 2005, que se distingue por la búsqueda de un crecimiento sustentado en la innovación, el servicio y las experiencias que sorprenden.

## Nuestras marcas



## Nuestra oferta



## Nuestra sede



## Ubicación de nuestras operaciones





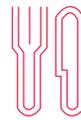
**11**  
Salas de juego



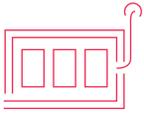
**4,373,153**  
Visitas de clientes\*



**45**  
Mesas de juego



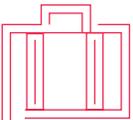
**5,287,117**  
Platillos vendidos\*



**5,952**  
Máquinas de juego



**\$4.8**  
Millones de pesos donados\*



**3,783**  
Empleos brindados



**2,071**  
Kilos de plástico PET reciclado



**19,470**  
Clientes online

\*Datos de 2019



## Misión

Ser líderes en crear experiencias únicas y emocionantes, superando las expectativas de nuestros clientes, colaboradores y la comunidad en la industria del juego y el entretenimiento.



## Visión

Divertir, emocionar y trascender.

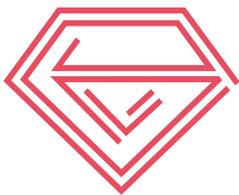
## Valores



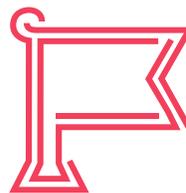
Soñamos y creamos lo extraordinario.



Logramos más con menos.



Hacemos sentir al cliente como en casa y al colaborador en familia.



Hacemos lo correcto aún cuando nadie nos ve.



Predicamos con el ejemplo.



La pasión es nuestro motor.

## Mecanismos de Denuncia

En Logrand Entertainment Group se cuenta con diversos mecanismos para que los colaboradores reporten cualquier situación que viole el Código de Ética de la empresa.



Línea telefónica.



Asesoría con los jefes de Servicio a Colaboradores de cada unidad de negocio.



E-mail.



Página web.



Aplicación móvil.



Whatsapp.

En el año 2019 se recibieron 140 denuncias a través de las líneas. Se cerraron el 94% de las denuncias, dejando solo 8 denuncias en proceso al 31 de diciembre de dicho año.

## Iniciativas externas & Asociaciones a las que pertenecemos



Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC).



Asociación de Permisionarios, Operadores y Proveedores de la Industria de Entretenimiento y Juego de Apuesta (AIEJA).



Iniciativa Comunitaria Distrito Valle del Campestre.



Cámara de la Industria y Transformación (CAINTRA).

## Gobierno Corporativo

Grupo Fobes, S.A. de C.V. (Logrand Entertainment Group) se enfocó en robustecer su modelo de Gobierno Corporativo en el año 2019. A lo largo de ese año, ha implementado un modelo que facilita la adopción de principios y mejores prácticas para fortalecer su normatividad corporativa, promoviendo la transparencia, legalidad y eficiencia interna.

El modelo se conforma por el máximo órgano de gobierno que es la Asamblea de Accionistas, quien tiene la facultad de designar a los miembros del Consejo Consultivo, mismos que forman parte de los Comités de Estrategia y Prácticas Societarias, el de Auditoría y Riesgos, y el de Planeación, Finanzas e Inversiones.

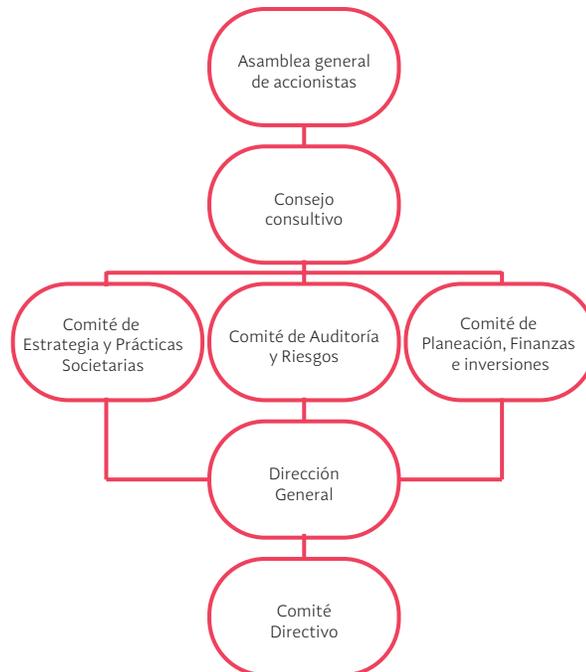
Los órganos son manejados por consejeros profesionales que cuentan con vasta experiencia y especialización en diversas industrias.

El funcionamiento de esta estructura de gobierno está fundamentado en la Ley de Mercado de Valores y el Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo emitido por el Consejo Coordinador Empresarial, el cual busca formalizar las funciones del Consejo y sus Comités, así como definir las responsabilidades de cada uno de los miembros que conforman dichos órganos.

La Dirección de Relaciones Institucionales, que reporta directamente a la Dirección General de la empresa, es la responsable de los aspectos relacionados a la sostenibilidad de la organización.

## Consejo Consultivo

- Arturo Estrada Treanor, Presidente <sup>2</sup>
- Raúl Saide Marcos
- Armando Saide Marcos
- Sergio Saide Marcos
- Hanna Khalaf
- Ernesto Cruz
- Felipe Mellado Flores <sup>2</sup>
- Rafael Gómez Eng <sup>2</sup>
- Javier Prieto de la Fuente <sup>2</sup>
- Steven Saide Azar



### Consejeros

- 1 Patrimonial.
- 2 Independiente.

### Comités

- A Comité de Auditoría y Riesgos.
- B Comité de Estrategía y Prácticas Societarias.
- C Comité de Planeación, Finanzas e Inversiones.

## Comité de Auditoría y Riesgos

- Vigilar la gestión, conducción de procesos estratégicos y operativos.
- Mantener adecuados mecanismos de control interno y gestión de riesgos.
- Vigilar que se cumpla con la legislación aplicable y su normatividad interna, así como el cumplimiento de la práctica profesional y ética de las actividades y operaciones.
- Evaluar los factores de riesgo a los que pudiera estar expuesto Logrand Entertainment Group.

## Comité de Planeación, Finanza e Inversiones

- Evaluar las políticas de inversión y financiamiento propuestas por Dirección General.
- Evaluar los presupuestos anuales con apego a los lineamientos estratégicos.
- Evaluar la información financiera trimestral y anual comparada con los presupuestos estratégicos.

## Comité de Estrategia y Prácticas Societarias

- Apoyar en el cumplimiento de las responsabilidades particularmente en la estrategia de supervisión del propio Consejo de Consultivo, Comités y Dirección General Ejecutiva relativas al gobierno del Grupo.
- Observar el cumplimiento de los roles de los directivos del Grupo. Realizar análisis estratégicos para generar mayor conocimiento.

## Desempeño Económico

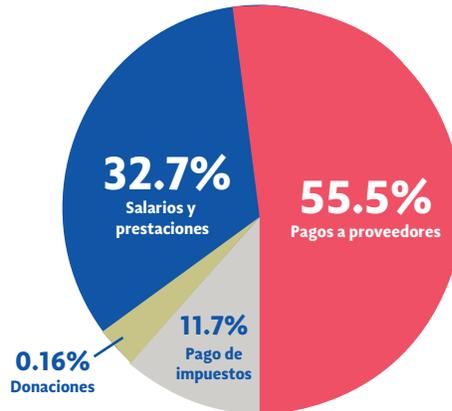
En el año 2019, a pesar de haber disminuido un 3.3% el valor económico generado, se logró aumentar en un 116% el valor económico retenido por la compañía. Fueron destinados 3,034 millones de pesos mexicanos a los grupos de interés, incluyendo

el pago de salarios y prestaciones, costos operativos, pagos de impuestos y donaciones. Se destinaron más de 350 millones de pesos al pago de obligaciones fiscales y se donaron 4.9 millones de pesos a instituciones de beneficencia.

Tabla 1. Valor económico generado, distribuido y retenido (millones de pesos mexicanos)

	2016	2017	2018	2019
Valor Económico Generado (VEG)	3,084	3,489	3,692	3,567
Valor Económico Distribuido (VED)	2,932	3,243	3,446	3,034
Valor Económico Retenido (VEG-VED)	172	246	246	533

## Valor económico distribuido a nuestros grupos de interés



## Cadena de Suministro

Logrand Entertainment Group es una empresa de servicios y su cadena de suministro comprende principalmente proveedores de productos y servicios para sus salas de juego. La amplia variedad de bienes y servicios adquiridos por la empresa varía desde alimentos y bebidas, mobiliario, máquinas de juego, sistemas de tecnología y soporte, entre otros. La cadena de suministro está compuesta principalmente (aproximadamente 90%) por proveedores locales.

Gran parte de los proveedores (88%) está constituida por micro, pequeñas y medianas empresas. Grupo Logrand extiende hacia sus principales proveedores el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de una carta compromiso que incluye la protección de los Derechos Humanos y Derechos Laborales, el cuidado del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Al colaborar con los proveedores se ha logrado multiplicar los esfuerzos de la empresa en el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial. Además, en los contratos con proveedores

se cuenta con cláusulas que exigen el respeto a los derechos humanos y prohíben cualquier tipo de trabajo infantil y trabajo forzoso a lo largo de la cadena de suministro de la empresa.

En el año 2019 se desarrolló una estrategia para impulsar las prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro, la cual considera el desarrollo y madurez de cada proveedor. Algunas de las iniciativas que se llevaron a cabo bajo esta estrategia fueron entre otras el establecer y comunicar una visión corporativa para el desarrollo de una cadena de suministro sostenible así como poner a disposición de los proveedores actuales y potenciales los lineamientos de sostenibilidad que se adquieren al ser proveedor de la empresa a través del Portal en Internet de Logrand, logrando así que 344 proveedores firmaran el Código de Ética para proveedores de la empresa.

# Acerca del Reporte

---

El 4° Reporte de Sostenibilidad de Logrand Entertainment Group incluye información del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2019. El reporte anterior (2018) fue publicado en julio 2019, ambos reportando de manera anual. En esta ocasión, se incluye el casino Grand León, la cual abrió sus puertas en enero de 2010 y forma parte de Logrand Entertainment Group.

No existen cambios en los temas materiales ni en la cobertura de los mismos. El Reporte de Sostenibilidad no fue sometido a una verificación externa.

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: Opción Esencial. En caso de contar con preguntas o comentarios de este reporte, favor de enviar un correo electrónico a: [responsabilidadesocial@logrand.com](mailto:responsabilidadesocial@logrand.com)

# Estrategia de Sostenibilidad

Fue en el año 2017 cuando en Logrand Entertainment Group se desarrolló una Estrategia de Sostenibilidad, formalizando y dando estructura a los esfuerzos en Responsabilidad Social que llevaban años en marcha en la empresa. Con ello, se busca dar mayor eficiencia y alinear dichos esfuerzos a las preocupaciones de los grupos de interés que son parte de la organización.

Esta Estrategia de Sostenibilidad está compuesta por 5 pilares: Clientes, Colaboradores, Comunidades, Medio Ambiente y Cadena de Suministro, siempre teniendo como base el cumplimiento regulatorio. Los pilares están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que guían la estrategia de la empresa bajo marcos internacionales.



Para la definición de los grupos de interés de la empresa se consideran aquellos que los análisis estratégicos, objetivos institucionales e iniciativas estratégicas concluyeron. Es regla cardinal para Logrand Entertainment Group escuchar los temas prioritarios de cada grupo de interés para

lograr que la implementación de la estrategia de sostenibilidad tenga un mayor impacto y trascendencia. Es por ello que para cada grupo se tiene una estrategia de comunicación enfocada a escucharles y asistirles de conformidad con sus características y necesidades específicas.

## Stakeholders

Se considera como los principales grupos de interés a:

- Clientes
- Colaboradores
- Colaboradores potenciales
- Proveedores
- Vecinos
- Cámaras y organismos de control
- Gobierno
- ONG's
- Consejo



: Diario / 
  : Semanal / 
  : Mensual / 
  : Bimestral / 
  : Trimestral / 
  : Anual / 
  : Eventual

Temas y preocupaciones clave	Clientes	Colaboradores	Colaboradores potenciales	Proveedores	Vecinos	Cámaras y organismos de control	Gobierno	ONG's	Consejo
<b>Clientes</b>									
Juego responsable		●	●			●	●		●
Salud y seguridad de nuestros clientes	●	●				●	●		
Transparencia en el juego		●				●	●	●	
Protección de datos personales	●	●		●		●	●	●	●
<b>Colaboradores</b>									
Condiciones laborales óptimas		●	●			●	●	●	●
Diversidad e igualdad de oportunidades		●				●	●		
Capacitación y formación de nuestros colaboradores		●	●			●	●		
<b>Cadena de Suministro</b>									
		●	●	●		●	●		●
<b>Medio Ambiente</b>									
Energía y emisiones						●	●		●
Manejo de residuos					●	●	●	●	●
Manejo de agua						●	●	●	●
<b>Comunidades</b>									
		●		●	●	●	●		●
Cumplimiento regulatorio			●	●		●	●		●
Gobernanza					●	●	●		●
Desempeño económico						●	●		●

A través de este Reporte, se incluyen acciones que la organización ha llevado a cabo durante el año 2019 para atender cada uno de dichos temas considerados prioritarios por los grupos de interés de Logrand Entertainment Group.

### Aspectos Materiales

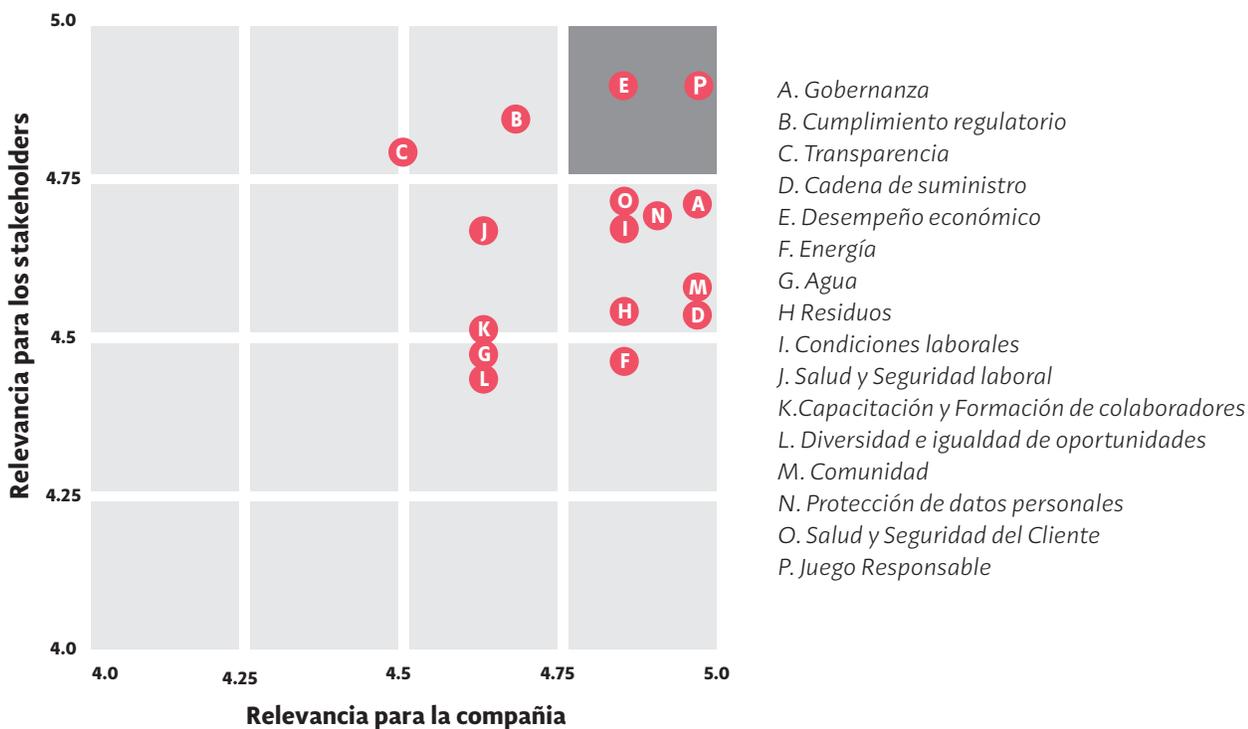
En el año 2018 se elaboró un estudio de materialidad, el cual consistió en la aplicación de entrevistas y/o encuestas a todos los grupos de interés identificados.

La muestra total de encuestas aplicadas fue de 3,480 incluyendo a clientes, colaboradores, comunidad y vecinos, consejo externo y accionistas, colaboradores potenciales, proveedores, ONG's y asociaciones, cámaras y organismos de control.



La matriz de materialidad de la empresa es el resultado de las miles de encuestas a los grupos de interés mencionados. Esta matriz refleja la importancia que cada uno de los aspectos

materiales tiene para la empresa comparada con el resto de los grupos de interés. En la parte superior derecha de la gráfica se pueden distinguir los temas más importantes para ambas partes.



## Highlights

Indicador	2017	2018	2019
<b>CLIENTES</b>			
Horas de capacitación en Juego Responsable	0	1,150	272
Número de colaboradores capacitados en Juego Responsable	0	921	182
Horas de capacitación certificada en seguridad	-	8,199	7,100
<b>COMUNIDADES</b>			
Donaciones en efectivo (millones de pesos)	2.2	3	4.8
<b>COLABORADORES</b>			
Número de colaboradores	3,215	3,449	3,783
Porcentaje de mujeres	41%	40%	42.2%
Número de accidentes	172	178	185
<b>MEDIO AMBIENTE</b>			
Consumo de energía (GWh)	29.63	29.63	31.71
Consumo de agua (m3)	113,220*	124,500*	109,171*
Reciclaje de plástico PET (kgs)	-	1,181	2,071
<b>CADENA DE SUMINISTRO</b>			
Nuevos proveedores que firmaron la Carta Compromiso de Responsabilidad Social	0	28	410

\*Excluyendo los casinos Providens y ¡Viva México!

## Objetivos de Desarrollo Sostenible

En Logrand Entertainment Group se apoyan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que buscan la prosperidad global, la eliminación de la pobreza y la protección del medio ambiente. Se considera que los objetivos en los cuales la empresa tiene mayor impacto son los Objetivos 3, 4 y 12.



### ¿Qué se está haciendo?

Se realizan donativos con los cuales se apoya a instituciones que velan por la salud y bienestar de personas vulnerables y se promueven iniciativas para que los clientes y colaboradores de la compañía se involucren en estas causas. Adicionalmente, Logrand Entertainment Group cuenta con campañas y prestaciones para sus clientes y colaboradores para promover su salud y bienestar, así como un Programa de Juego Responsable.

### Más información:

Nuestras Comunidades (pág. 27)  
 Juego Responsable (pág. 24)  
 Salud y Seguridad de Nuestros Clientes (pág. 24)  
 Salud y Seguridad en el Trabajo (pág. 33)



### ¿Qué se está haciendo?

Logrand Entertainment Group trabaja para que todos sus colaboradores tengan oportunidades de desarrollo profesional, otorgando facilidades de estudio para ellos y sus familias, ofreciendo desde becas hasta programas de instrucción de secundaria y preparatoria avaladas por la Secretaría de Educación Pública en las instalaciones de la organización.

#### Más información:

Capacitación y Formación (pág. 34)



### ¿Qué se está haciendo?

En el año 2019 se extendió a todas las salas de la empresa ubicadas en la ciudad de Monterrey el reciclaje de plástico PET para su implementación permanente y se inició con el programa Experiencia Verde, fomentando una cultura de cuidado al medio ambiente entre los clientes y colaboradores.

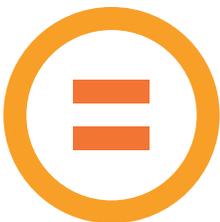
#### Más información:

Experiencia Verde (pág. 39)

Residuos (pág. 39)

## Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Desde el año 2017 Logrand Entertainment Group se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desde entonces se ha comprometido y trabajado por sus 10 Principios, basados en el respeto a los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y a la lucha contra la corrupción.



**DERECHOS  
HUMANOS**

### Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

#### Más información

Mecanismos de denuncia (pág. 11)

Cadena de Suministro (pág. 15)

Protección de Datos Personales (pág. 26)

Nuestras Comunidades (pág. 27)

Igualdad y No Discriminación (pág. 32)

Salud y Seguridad en el Trabajo (pág. 33)



### Normas Laborales

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### Más información:

- Mecanismos de Denuncia (pág. 11)
- Cadena de Suministro (pág. 15)
- Nuestros Colaboradores (pág. 27)
- Igualdad y No Discriminación (pág. 32)

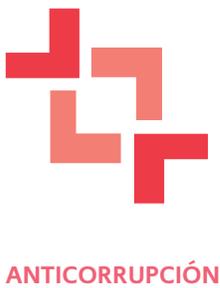


### Medio Ambiente

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

#### Más información:

- Energía (pág. 37)
- Agua (pág. 38)
- Residuos (pág. 39)



### Anticorrupción

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

#### Más información:

- Mecanismos de Denuncia (pág. 11)
- Cadena de Suministro (pág. 15)
- Anticorrupción (pág. 40)

# Nuestros Clientes

## Juego Responsable

La promoción del Juego Responsable hacia los clientes y colaboradores es considerada una de las prioridades en responsabilidad social para la empresa.

Partiendo de la base que el compromiso de Logrand Entertainment Group es brindar un entorno de juego divertido y no dañino para sus clientes, la empresa posee un Programa de Juego Responsable, el cual brinda orientación y contactos de apoyo a aquellas personas que consideren que tienen un problema con el juego. Además, el Programa de Autoexclusión Voluntaria permite a los clientes darse un descanso del juego cuando ellos lo deseen y durante el tiempo que ellos consideren necesario. Durante ese tiempo, la persona autoexcluida no

recibirá mensajes o promociones de ninguna de las salas de juego de la organización.

En la plataforma en línea de la empresa, Strendus, también se cuenta con el Programa de Juego Responsable, permitiendo a los clientes autoexcluirse por un cierto periodo específico, o jugar hasta la cantidad que ellos mismos definan.

En el año 2019 se capacitó a 182 colaboradores, sumando un total de 272 horas de capacitación en el año. En el año 2020 el objetivo de Logrand Entertainment Group es implementar la capacitación de Juego Responsable en línea para lograr un mayor número de colaboradores capacitados.

**272** Horas de capacitación

**182** Colaboradores capacitados en Juego Responsable en 2019

## Salud y Seguridad de Nuestros Clientes

Para poder brindar a los clientes un entorno donde puedan acudir a divertirse, es primordial contar con un ambiente sano y seguro para ellos. Para lograr lo anterior la empresa cuenta con protocolos muy específicos y con programas que permiten mejorar su experiencia, como platillos saludables y beneficios en salud a través de los programas de lealtad de la empresa, como asistencia médica y emocional vía telefónica, médico a domicilio, revisión general y servicio de enfermeras .

Logrand Entertainment Group continúa capacitando constantemente a sus colaboradores en atención de emergencias y prevención de accidentes tanto en las salas de juego como en las

oficinas de apoyo, alcanzando durante el año 7,100 horas de capacitación certificada ante la Secretaría del Trabajo y Protección Civil. Se capacitó a 1,316 colaboradores como brigadistas en primeros auxilios, rescate, evacuación e incendios, llevando a cabo 25 simulacros durante el año.

Se dispone además con una Comisión de Seguridad e Higiene integrada por colaboradores de distintas áreas, a través de la cual se dan a conocer las zonas y actividades de riesgo, mismas que se reportan durante recorridos a las instalaciones. El área de Protección Civil, Seguridad e Higiene atiende los hallazgos de estos recorridos para su corrección inmediata.

## Distintivo H

Por onceavo año consecutivo, Logrand Entertainment Group renovó en sus centros de consumo la Certificación de Distintivo H, otorgado a empresas con los más altos estándares de calidad e higiene por la Secretaría de Turismo de México (SECTUR). El manejo estricto de insumos en alimentos y bebidas le permite no solo contar con este Distintivo, sino ofrecer a sus clientes un servicio de excelente nivel.

Para asegurar la inocuidad de los alimentos y mejorar su calidad, el compromiso de la empresa para el año 2020 es involucrar a sus proveedores en este tema, impartiendo un Taller de Capacitación en manejo seguro de alimentos para proveedores.



“En Logrand Entertainment Group, estamos comprometidos con nuestros clientes y colaboradores en brindar alimentos y bebidas con altos estándares de calidad e inocuidad, apoyados en el Manejo Higiénico de Alimentos, por ello nuestro compromiso en mantener año tras año nuestras certificaciones de Distintivo H.”

**René Lorenzo, Gerente de Control Interno e Inspección**

## Transparencia en el Juego

Para Logrand Entertainment Group ser transparente tanto en el juego como en la entrega de premios es fundamental para mantener la confianza de sus clientes en los servicios brindados. Para ello la empresa trabaja siempre para garantizar la transparencia en el juego.

El 100% de las máquinas y títulos que se utilizan son probados en laboratorios para su correcto funcionamiento y cuentan con la acreditación internacional más importante de la industria para su operación legal en el país. Todos los títulos de juegos están protegidos por derechos

de propiedad intelectual, es decir son originales y el 100% de los proveedores de máquinas de la empresa están legalmente constituidos en la República Mexicana.

Todos los juegos de mesa son originales patentados, con tablas de pago oficiales, y los procesos y procedimientos de Logrand Entertainment Group están estandarizados bajo las mejores prácticas de modelos internacionales. Además, en la empresa se cuenta con Lineamientos Oficiales de Responsabilidad Producto Mesas de Juego, en donde se establecen los estándares y requisitos para un desarrollo del juego impecable.

## Protección de Datos Personales

Logrand Entertainment Group es responsable de la gestión de la información de sus clientes, empleados, aspirantes, proveedores y visitantes. Esta información es considerada como un activo significativo para la operación y prestación de servicios, así como durante la toma de decisiones de la organización.

Es obligación de la empresa cumplir con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su respectivo Reglamento, salvaguardando la información personal que obtiene la compañía. Por esta razón, Logrand Entertainment Group pone a disposición avisos de privacidad para clientes, aspirantes, empleados, visitantes y proveedores. Adicionalmente, posee un procedimiento de atención de solicitudes de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición del tratamiento de datos personales a través de diferentes medios para facilitar la interacción.

Se tiene como objetivo crear y mantener una cultura en materia de protección de datos personales hacia el interior de la empresa. Para lograr lo anterior se están desarrollando políticas y programas para la protección de la privacidad como la Capacitación e-learning en materia de protección de datos personales.

En el año 2019 se brindó capacitación al 90% de los colaboradores del departamento de Seguridad de la Información para darles a conocer los tipos de riesgos y amenazas que afectan la información de Logrand Entertainment Group, de sus colaboradores y de sus clientes, así como el reconocer y aplicar medidas preventivas para evitar amenazas, riesgos y accidentes.

# Nuestras Comunidades

Promoviendo la generación de valor compartido en las comunidades donde Logrand Entertainment Group opera, se apoya el desarrollo de éstas a través de donativos e iniciativas para recaudar fondos dirigidos a instituciones que tengan un impacto social. Para ello se motiva a los grupos de interés de la empresa a unirse a las distintas causas, como colaboradores, clientes y proveedores.

Durante el año 2019 se donaron \$4.8 millones de pesos a reconocidas instituciones de beneficencia y se llevaron a cabo iniciativas en donde los clientes, proveedores y colaboradores de la compañía tuvieron la oportunidad de participar, reforzando de esta manera los valores de Logrand Entertainment Group.

## Share Party

Blooders es una plataforma que facilita la donación de sangre, conectando a personas que necesitan sangre con donantes y hospitales. Una de sus campañas son las “Share Parties”, donde colaboradores de empresas participantes se inscriben y tienen la posibilidad de donar sangre dentro de su misma empresa, para que Blooders la canalice a bancos de sangre y así exista sangre disponible en el momento en el que otras personas lo requieran.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, México ocupa el último lugar en donación altruista en América Latina, y Logrand quiere cambiar esta realidad.

En conjunto con Blooders, el mes de mayo del año 2019 los colaboradores de las oficinas de apoyo se unieron para promover la donación altruista de sangre, impactando a 57 vidas. En el año 2020, se llevará a cabo esta campaña en todas las salas de juego ubicadas en Monterrey para lograr impactar más vidas.

“Me pareció una excelente iniciativa por parte de Logrand ya que es una forma de apoyar a otras personas y compañeros de trabajo. Me sentí orgullosa de poder formar parte del movimiento.”



Juanita Guerra, Líder de Organización



“Fue una experiencia única, ver mi sangre empacada y lista para probablemente salvar una o más vidas, me parece un gesto muy noble permitir que se realicen este tipo de eventos dentro de nuestras instalaciones.”

Queila Ávila, Especialista de Capacitación



**Naipes Rosas**

Por segundo año consecutivo se llevó a cabo la campaña Naipes Rosas, donde Logrand Entertainment Group pone a disposición de sus clientes y colaboradores mazos de naipes color rosa destinando el 100% de la utilidad recaudada a Fundación CIMA.

Fundación CIMA busca disminuir la mortalidad por cáncer de mama en México a través de sus 4 líneas de acción: educación, información, servicios a pacientes e incidencia en políticas públicas. Gracias a la campaña Naipes Rosas se lograron recaudar un total de \$91,112.50 pesos, mismos que fueron donados a la Fundación y ayudarán a seguir mejorando la vida de mujeres en situación vulnerable.



**Circuito Sonrisa**

También por segundo año consecutivo se llevó a cabo la Carrera 5K: Circuito Sonrisa, en apoyo a la Fundación Doctor Sonrisas, quien brinda apoyo integral a niños y jóvenes que padecen enfermedades que ponen en riesgo su vida, a través de sus programas y actividades brindando alegría y esperanza.

500 participantes, incluyendo colaboradores y sus familias, se unieron para apoyar la causa, y así lograr recaudar un total de \$125,000 pesos.



“He tenido la oportunidad de participar junto con mi familia y la verdad ha sido muy gratificante, motivador y divertido para todos nosotros. En la primera carrera 2018 uno de mis hijos, Axel, ganó el primer lugar, y fue una emoción muy grande, y lo mejor, lo festejamos en familia. ¡Gracias Logrand, por todos estos momentos!”

**Fernando Contreras, Gerente de Inspección**



**AMANEC**

La Asociación Mexicana de Asistencia a Niños con Enfermedades Catastróficas atiende desde 1998 a familias de escasos recursos con niños y adolescentes que padecen cáncer y otras enfermedades, con el apoyo de médicos y profesionales especializados.

En Logrand Entertainment Group el crear una comunidad consciente y comprometida con la comunidad es de suma importancia, por lo que, para sensibilizar a sus colaboradores y promover el apoyo a los niños enfermos de cáncer, desde hace algunos años, en las oficinas y casinos se coleccionan taparrosas de botellas de plástico. Este plástico se recicla y los recursos generados son donados a esta Asociación. El monto donado en 2019 a AMANEC asciende a 2.4 millones de pesos.

**Centro Universitario contra el Cáncer de la UANL**

Desde hace años, Logrand Entertainment Group apoya al Servicio de Hematología del Centro Universitario contra el Cáncer de la Universidad Autónoma de Nuevo León. En el año 2019 se donaron 1.2 millones de pesos para brindarle al Centro la posibilidad de ofrecer estudios diagnósticos de manera gratuita a pacientes que lo requieran, además de impulsar la investigación para la atención adecuada de esta enfermedad.

**Niños de 10**

En el año 2019 se donaron 1,500 mochilas y útiles escolares a los estudiantes más sobresalientes del estado de Tabasco, con el objetivo de motivarlos a continuar sus estudios.

**Centro Especializado María Cristina**

El Centro Especializado María Cristina atiende a niños, adolescentes y adultos de escasos recursos con síndrome Down, ayudando a que reciban la educación que requieren de manera gratuita. Este año, Logrand Entertainment Group aportó más de 200 mil pesos para que, a través de actividades y gracias a la atención especializada que el Centro les brinda, los estudiantes logran un nivel de independencia notable.

**Banco de Tapitas A.C.**

El Banco de Tapitas A.C. es una Asociación Civil sin fines de lucro encargada de recolectar, almacenar y reciclar todo tipo de tapas de plástico con la finalidad de generar recursos para apoyar diferentes programas enfocados a menores de 21 años con diagnóstico de cáncer, tales como: Casos Locales, Destapa tu Sueño, Movimiento Rapunzel, Héroes y Regalando Sonrisas.

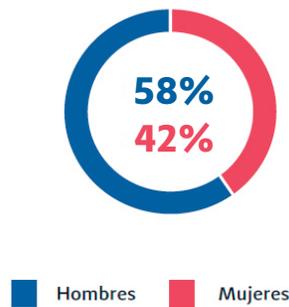
En el año 2019, realizamos una donación de 95 cajas de tarjetas de plástico para reciclaje, con lo que se benefició a poco más de 70 pacientes a nivel nacional en diferentes necesidades de apoyo en su lucha contra el cáncer infantil.

# Nuestros Colaboradores

En diciembre del año 2019, la plantilla de la empresa estaba compuesta por 3,783 colaboradores: 42% de mujeres y 58% hombres, todos contando con contrato permanente. Asimismo, solamente 4 colaboradores contaban entonces con turno de medio tiempo, el resto trabajando tiempo completo.

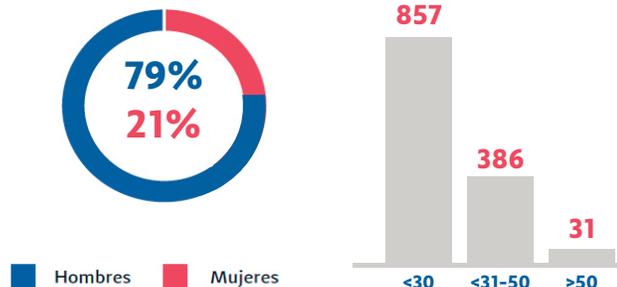
Logrand Entertainment Group ofrece a sus colaboradores prestaciones superiores a las de ley, incluyendo vales de despensa, caja de ahorro, fondo de ahorro, seguro de gastos médicos mayores, más días de vacaciones de los obligados por ley, prima vacacional, comedor de empleados, entre otros.

Colaboradores por género



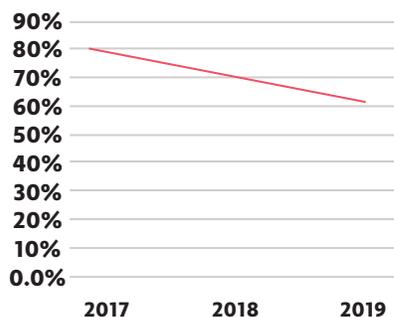
En el año 2019 se tuvieron un total de 1,274 contrataciones, las cuales 21% fueron mujeres y 79% hombres. En cuanto a los rangos de edad de los colaboradores contratados, 67% fueron personas de 30 años o menos, 30% de entre 31 y 50 años, y 3% mayores de 50 años.

Contrataciones por género      Contrataciones por rango de edad



Año con año, se ha mejorado el índice de rotación de la empresa, disminuyendo considerablemente del año 2017 al año 2019. En el año 2017 se tenía un 81.6% de rotación, logrando disminuir en 2018 a 69.7% y en 2019 cerrar con 62.7%.

Rotación



En el mes de agosto de 2019 Logrand Entertainment Group se certificó con Great Place to Work como un gran lugar para trabajar, siendo la primer empresa en México del giro del entretenimiento en lograrlo. Great Place to Work reconoció el impulso de la empresa a políticas y prácticas que mejoran la calidad de vida dentro de la organización. Contar con esta certificación significa un gran compromiso para seguir desarrollando acciones que mejoren el ambiente laboral y que a su vez permitan renovar anualmente la certificación.

Para promover el reconocimiento de aquellos colaboradores destacados por su desempeño, lealtad, cultura y conocimiento, se implementó un modelo de reconocimiento a través de la plataforma CornerStone. Con este sistema se otorgaron 17,667 reconocimientos al buen desempeño y trayectoria de los colaboradores de la organización.

En el año 2019 se brindaron permisos de maternidad y paternidad a los colaboradores que lo requirieron, tal como lo dicta la Ley. Durante este año 16 mujeres y 21 hombres colaboradores de las salas de juego pidieron dicho permiso, regresando a trabajar el 75% de las mujeres y 86% de los hombres, manteniendo el mismo porcentaje de permanencia un año después de haber regresado.



## Igualdad y No Discriminación

Alineándose con el Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Logrand Entertainment Group apuesta por la diversidad y la inclusión laboral. Para honrar esto en la empresa no se tolera ninguna distinción, exclusión o preferencia por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas o nacionalidad. La plantilla está compuesta por cerca de 40 colaboradores de nacionalidades extranjeras, incluyendo colombianos, venezolanos, españoles, argentinos, uruguayos, entre otros.

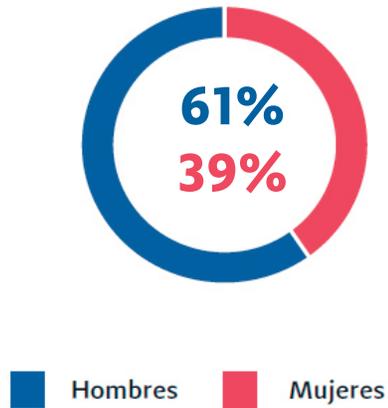
En el año 2019, a través de las líneas de denuncia de la compañía no se recibió ningún reporte de caso de discriminación. En los próximos años se continuará trabajando para mantener este número de casos, sin embargo en caso de presentarse alguno, el Comité de Ética de Logrand está capacitado para llevar a cabo la evaluación correspondiente y tomar las medidas necesarias ante la situación.

De 72 posiciones consideradas de liderazgo (gerencias y direcciones), el 39% es ocupado por mujeres. En el año 2020 se implementará un curso dirigido a 25 mujeres en posiciones de mandos medios trabajando para fortalecer su liderazgo e influencia dentro de la organización y la sociedad.

En el año 2019 se inició con el proyecto “Inclusión Laboral” para promover la contratación de personas con discapacidad y lograr un entorno inclusivo en la compañía para el último semestre de 2020, iniciando con un proyecto piloto en las oficinas de apoyo. El proyecto incluye un análisis de condiciones laborales y de perfiles para su contratación, análisis de accesibilidad, talleres de sensibilización y la contratación.

Para el año 2020, Logrand Entertainment Group tiene como objetivo definir una ruta de cumplimiento sobre igualdad de género y antidiscriminación, así como difundir esta información entre sus colaboradores e integrarla a su Política de Cumplimiento.

**Posiciones de liderazgo por género**



**Salud y Seguridad en el Trabajo**

Salvaguardar la integridad de sus colaboradores siempre será una prioridad para Logrand Entertainment Group, por eso la empresa posee un departamento encargado de vigilar el cumplimiento a las disposiciones normativas aplicables emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en todas las áreas de trabajo y para la totalidad de los trabajadores de la organización considerando el momento de su contratación inicial hasta el final del contrato laboral con la empresa.

Para gestionar adecuadamente la seguridad de los colaboradores, se evalúan constantemente los riesgos físicos, naturales y químicos internos y externos en las zonas de trabajo, así como los actos y condiciones inseguras, equipo de protección personal necesario, orden y limpieza del área, señalización, dispositivos de seguridad disponibles, comunicación de riesgos y la preparación para la atención de emergencias, mediante un análisis de riesgos y recorridos de las instalaciones. La Comisión de Seguridad e Higiene de la empresa es la responsable de comprobar que los aspectos identificados como riesgosos se corrijan y se lleven a cabo las acciones de mejora correspondientes, tomando en cuenta las recomendaciones

de funcionalidad y efectividad provenientes directamente de quienes operan un proceso de trabajo, a través de la escucha activa y directa con los colaboradores.

En Logrand Entertainment Group se ha optado por un enfoque preventivo, por lo que a todos los empleados se les brinda una capacitación inductiva en materia de Protección Civil y Seguridad e Higiene que incluye reconocimiento de áreas, zonas de riesgo, rutas de escape y salidas de emergencia, equipos de seguridad, señalización de emergencia y riesgos, procedimientos de emergencia, así como la capacitación específica cuando se identifican riesgos químicos, ergonómicos o su responsabilidad implica un trabajo de alto riesgo.

A través del sistema interno de Control y Registro de Accidentes (CRA), se registra y da seguimiento a los accidentes de trabajo, teniendo como responsable a la Gerencia de Protección Civil, Seguridad e Higiene, que tiene como objetivo garantizar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo. El 100% de los colaboradores de la empresa están cubiertos por el sistema CRA.

En el año 2019 se aumentó a 185 el número de accidentes de trabajo, un 3.9% más que en el año anterior. A pesar de haber elevado el número de accidentes, se disminuyó el índice de accidentes debido al aumento del número de colaboradores de un año a otro, de 0.12 a 0.04 incidentes por colaborador del año 2018 al año 2019. Además, se registraron un total de 139 accidentes de trayecto, en los cuales participaron 72 mujeres y 67 hombres.

En cuanto al cuidado de la Salud, se han realizado campañas de promoción y cuidados de la salud y de vacunación y prevención de enfermedades respiratorias con el apoyo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución pública que ofrece servicios de salud con personal profesional. Además, se implementó un Programa Integral de Salud dirigida a los colaboradores en el que se brindaron pláticas de alimentación, consejos nutricionales y saludables, campañas de comunicación en oficinas centrales y se les facilitó la oportunidad de asistir con nutriólogo a 70 colaboradores.

## Capacitación y Formación

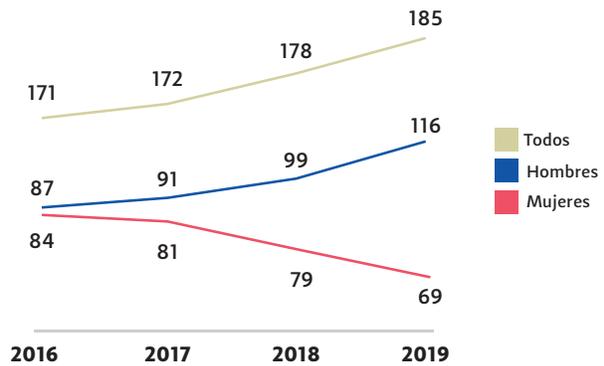
En Logrand Entertainment Group se ha definido una iniciativa estratégica basada en el desarrollo del personal: Atracción, Retención y Desarrollo de Talento, la cual comprende 6 proyectos de educación, gestión de desempeño y certificaciones.

Para desplegar el talento con el que dispone la organización, actualmente, existen las áreas internas de Capacitación y Desarrollo, Capacitación Técnica y Planeación de Capital Humano. Estas áreas se encargan de capacitar al personal en dos líneas principales: la institucional, enfocada al desarrollo de competencias, gestión ejecutiva y cultura de negocio, y la técnica, orientada al desarrollo de actividades específicas del personal en los casinos, como a asistentes de servicio, cajeros, valet parking, dealers, entre otros.

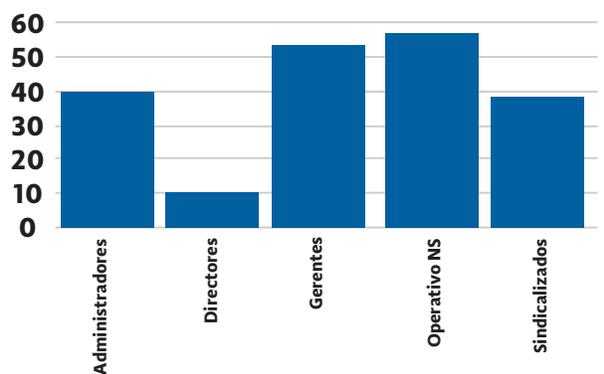
En el año 2019, se registró un total de 232,607 horas de capacitación impartidas a los colaboradores, presentando un promedio de 40.27 horas de capacitación a las colaboradoras del sexo femenino y 41.43 a los colaboradores hombres. Mientras que, observado por categoría laboral, el promedio de horas de capacitación asciende a: Directores: 9.54, Sindicalizados: 38.07, Administrativos: 41.79, Gerentes: 53.32 y Operativos: 53.32 horas.

En el año 2020 se tiene como objetivo la instalación de 5 enfermerías en las salas de juego, contando con un(a) enfermero(a) en cada una de ellas, coordinados por un médico, quienes ejecutarán el programa de salud en el trabajo.

### Accidentes de trabajo



### Promedio de horas de capacitación por categoría laboral



Para ejecutar la iniciativa estratégica de Atracción, Retención y Desarrollo de Talento se han implementado 6 proyectos de educación, gestión de desempeño y certificaciones: Habilitación y Especialización del Puesto, Habilidades de Liderazgo, Competencias Organizacionales, Educación Formal y Habilidades de Servicio.

**Aulas Abiertas**

Durante el año 2019 se amplió el Programa Aulas Abiertas de dos de las sucursales en Monterrey al total de las salas de la empresa en el resto del país. En este primer año de implementación, 20 colaboradores se inscribieron en el programa, de los cuales 5 culminaron satisfactoriamente el curso logrando obtener su certificado de educación básica y 15 el de educación superior.

En el año 2020 Logrand Entertainment Group buscará aumentar el número de beneficiados del programa y preparar la tercera etapa del proyecto, en la que se incluirá la participación de la familia nuclear del colaborador.

**Banco de Talento**

Durante el año 2019, se contó con la participación de 52 colaboradores en este programa, el cual tiene como objetivo esencial el desarrollo integral de los Mandos Medios para promover su crecimiento y desarrollo en la organización, siendo candidatos para posiciones ejecutivas.

**Programa de Liderazgo de Mandos Medios**

El Programa de Liderazgo de Mandos Medios comprende 6 módulos: El trabajo del líder Logrand, el líder entrenador, relación del líder con su equipo, ejecución orientada al cliente, el líder comunicador, cultura y valores Logrand, tuvo en el año 2019 la participación de 80 colaboradores en posiciones de mandos medios a nivel nacional.

**Certificación por Competencias**

En el año 2019, 576 colaboradores de diferentes puestos operativos, Cajeros, Asistentes de Servicio, Meseros y Dealers, obtuvieron una certificación por sus competencias laborales.

**Líderes Socialmente Responsables.**

En el año 2019, 5 colaboradores cursaron y concluyeron el diplomado “Líderes Socialmente Responsables”, en el cual se busca difundir la cultura de responsabilidad social entre jóvenes que quieran aportar positivamente en el sector empresarial, político y social del país. El diplomado, de una duración de 2 meses y medio, es impartido por la organización cívica SELIDER.



### CHIISPA

Programa con el que se busca generar un sentido de pertenencia e integración de los colaboradores con Logrand Entertainment Group a través de 7 herramientas de gestión: Mentores y pupilos, mesas redondas, focus group, concursos y eventos, charlas motivacionales, Taller CHIISPA y Espacio CHIISPA. En septiembre del año 2019, se logró extender CHIISPA al resto de las salas, por lo que el programa ya se encuentra en todas las instalaciones de la empresa. Se impartieron un total de 147 talleres contando con la asistencia de 2,131 colaboradores.

### Universidad Logrand

En el año 2019 se desarrolló y habilitó la Licenciatura en Administración con especialidad en Empresas de Entretenimiento y tres carreras Técnicas Superiores Universitarias (TSU) en operaciones, contando con la inscripción de 12 colaboradores en TSU y 13 colaboradores en la Licenciatura, iniciando clases en el segundo semestre del año.

### Fomentamos la Educación Continua

En Logrand se apuesta a la educación de sus colaboradores y sus familiares, por lo que, en el año 2019 se brindaron becas de hasta el 50% para permitir que 40 colaboradores y familiares pudieran continuar sus estudios profesionales y de posgrado en prestigiosas Universidades, como Tec Milenio, Universidad de Monterrey, Universidad Regiomontana, Universidad del Valle de México y en el Centro de Formación Académica de Monterrey.

### Gestión de Desempeño

Cada año, a manera de incentivo para mejorar el desempeño profesional de los colaboradores y motivación para alcanzar sus metas, se realiza una evaluación de todos los puestos ejecutivos, de acuerdo con los objetivos, comportamientos y competencias individuales de cada posición, por medio de la Evaluación 360° y el cumplimiento de sus acuerdos de servicio.



# Medio Ambiente

Consciente del impacto de las operaciones de la empresa en el ambiente Logrand Entertainment Group trabaja constantemente en proyectos enfocados al ahorro de energía y agua así como en proyectos relacionados a la gestión adecuada de los residuos generados, buscando eliminar, reducir y/o reciclar los mismos.

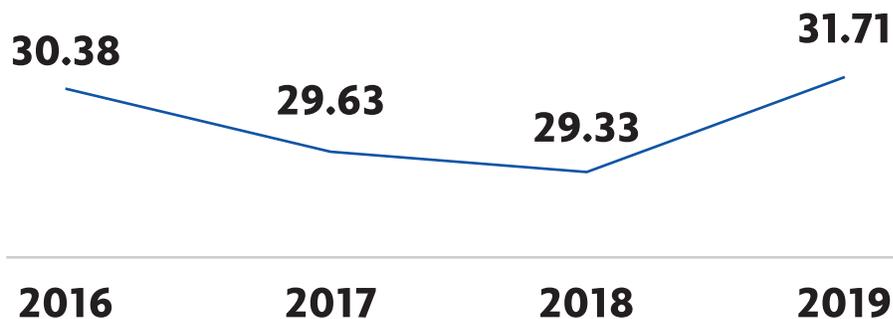
## Energía

El consumo de energía es uno de los principales impactos ambientales de la compañía por lo que se monitorea constantemente el consumo energético de todas las salas de juego y oficinas. A través del sistema interno de sostenibilidad se obtiene la posibilidad de comparar los consumos entre las salas de juego y comparar el consumo de un año contra otro. Constantemente se exploran alternativas para el uso eficiente de este recurso, el área de Mantenimiento y Apoyo es la principal encargada del seguimiento de este tema.

De enero a diciembre de 2019 se consumieron 31.71 GWh de energía eléctrica en las salas de juego y oficinas de apoyo, aumentando un 8% el consumo a comparación del año 2018.

En el año 2019 se continuó con la instalación paulatina de iluminación LED en las salas de juego. Aumentando el porcentaje de este recurso de un 88% a un 95% en las salas de juego, y de un 65% a un 87% en las áreas de colaboradores.

**Consumo de energía (GWh)**



## Agua

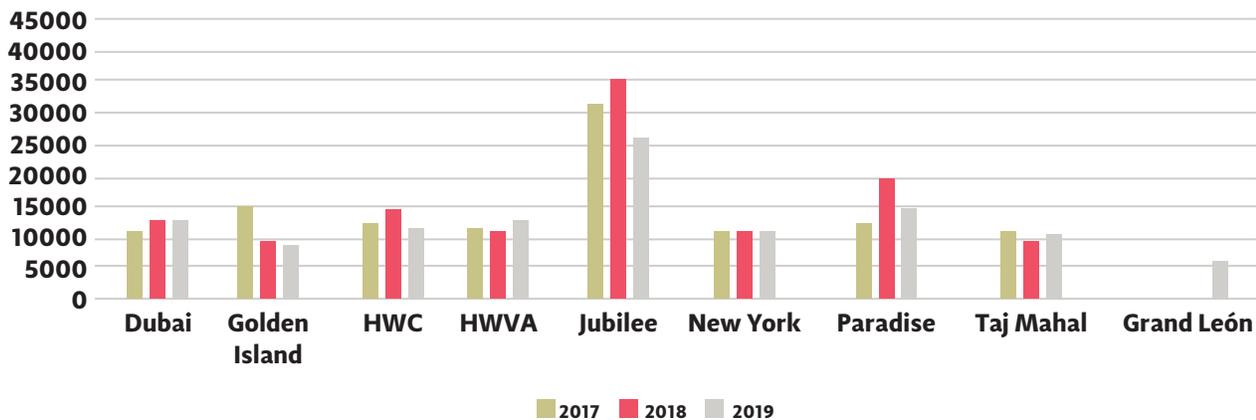
En el año 2019 se consumieron 109,171 metros cúbicos de agua, excluyendo los casinos Providens y Viva México debido a las instalaciones compartidas en las que se encuentran. Este recurso se obtiene del sistema municipal de la localidad donde se encuentran las salas de juego, y las descargas se realizan a través de la red de drenaje de cada uno de los municipios.

El consumo de agua se redujo un 12.3% en comparación al año 2018, donde se utilizaron un aproximado de 124,500 metros cúbicos de agua.

Este año se le dió continuidad al proyecto de recuperación de agua en las salas de juego ubicadas en el sureste: Dubai Palace y Golden Island. En el casino Dubai Palace se recuperaron alrededor de 10 mil litros de agua al día, mientras que en Golden Island la cantidad de litros recuperados asciende a 1,250. Un porcentaje de esta agua recuperada se utiliza para la limpieza de algunas máquinas y para el riego de los jardines de estas instalaciones.

En el año 2020 Logrand Entertainment Group buscará reducir en un 10% el uso de agua potable en su sala Taj Mahal mediante la adquisición y cambio de los sensores de lavamanos en los baños de los clientes.

Consumo de agua (m3)



## Residuos

La empresa trabaja constantemente en la búsqueda de opciones que le permitan reducir la cantidad de residuos enviados a vertederos, resultado de sus operaciones diarias. Por esta razón se han activado iniciativas que tienen el objetivo de reducir, reutilizar y reciclar, promoviendo además esta cultura ambiental en los clientes y colaboradores principalmente.

En el año 2020 se implementará el reciclaje de equipo electrónico y la correcta disposición de los materiales no reciclables, mediante un proveedor autorizado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), con el fin de reducir los residuos y el impacto ambiental que tiene la empresa actualmente.

### Experiencia Verde

Con el objetivo de reducir el consumo excesivo de tarjetas de juego que se brindaban de manera gratuita a sus clientes Logrand Entertainment Group creó la campaña Experiencia Verde, en la que se incluye un costo mínimo por la adquisición de estas tarjetas, del cual el 100% de lo recaudado es destinado a reforestar zonas urbanas. En el año 2019 la primera reforestación se hizo en la Calzada Madero ubicada en el Municipio de Monterrey frente al Hospital Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), donde se plantaron 40 árboles nativos. La permanencia de este programa permitirá seguir reforestando más comunidades donde la empresa tiene presencia.

### Popotes biodegradables

El año pasado se limitó el uso de popotes en los restaurantes para ofrecerlo únicamente a aquellos clientes que lo necesiten, reduciendo así el 85% su uso. Con esta medida, se evitó que más de 100,000 popotes de plástico terminaran en rellenos sanitarios cada mes.

En el mes de mayo del año 2019 se realizó en todas las salas la transición del uso de popotes de plástico a los elaborados a base de aguacate, el cual es un material más sustentable con un menor tiempo de degradación que el plástico convencional, con esto se evitó que cerca de 18 kg de plástico se utilizaran este año.

### Eliminación de desechables para clientes

En el año 2018, en 2 de los casinos se eliminó el uso de vasos desechables y gracias a la respuesta positiva de los clientes ante la iniciativa de fomentar un consumo más responsable, en el año 2019 el 91% de las salas cambió el uso de platos, vasos y cubiertos desechables a utensilios reutilizables. De esta manera se redujo en casi el 50% el uso de desechables en las unidades de negocio en comparación al año 2018.

### Reciclaje PET en todas las salas de Monterrey

El programa piloto para reciclaje de PET implementado durante el año 2018 en Hollywood Valle Alto se replicó a todos los casinos ubicados en Monterrey en el año 2019. Con esta iniciativa se logró reciclar un total de 2,071 kilos de plástico PET, es decir, el equivalente a reciclar casi 150,000 botellas de agua. Gracias a esta medida se ahorraron 81,307 litros de agua y 4,602 kilogramos de petróleo que habrían sido utilizados para la producción de más plástico. El objetivo de Logrand Entertainment Group para el año 2020 es aumentar el porcentaje de plástico recolectado y reducir en un 10% la emisión de botellas de PET en sus salas.

### Aceite utilizado para biodiesel

Durante el año 2019 se continuó el programa de aprovechamiento de aceite utilizado en las cocinas de las instalaciones de la empresa para la generación de biodiesel, con el fin de incrementar el ciclo de vida de este recurso. Este año, un total de 17,685 litros fueron reciclados con la ayuda de diferentes proveedores.

### Café composta

Los residuos de café generados en los casinos Hollywood Valle Alto y Jubilee se reutilizan como composta en sus jardines. Esto permite nutrir y conservar las plantas ya que el café funciona como un fertilizante natural. Con la puesta en marcha de esta práctica se recolectan aproximadamente 5 kilogramos de café al día en Hollywood Valle Alto y 14 kilogramos en Jubilee, aprovechando un total de 570 kilogramos de manera mensual.

# Cumplimiento Regulatorio

El cumplimiento regulatorio es la base de la Estrategia de Sostenibilidad de Logrand Entertainment Group, sobre la cual se construyen los esfuerzos hacia la generación de valor compartido para sus stakeholders. Por ello es tan importante para la organización ser un referente de apego al marco jurídico, así como a los valores y cultura de la empresa.

La operación de la empresa se adhiere a la Ley Federal de Juegos y Sorteos así como a todas las disposiciones normativas aplicables. Se cuenta con Políticas y Procesos internos que garantizan la continuidad del negocio y que permiten destacar como empresa socialmente responsable.

Las herramientas que coadyuvan a mitigar los riesgos inherentes al cumplimiento regulatorio en la operación así como a la implementación de mejores prácticas incluyen manuales de Políticas de Cumplimiento Regulatorio y Prevención de Lavado de Dinero (PLD), Lineamientos del Oficial de cumplimiento, capacitación continua, así como los sistemas MetricStream y Lexis Nexis, entre otros. Además, continuamente las unidades de negocio son sometidas a auditorías tanto internas como externas y a visitas por parte de autoridades competentes.

En el año 2019 se incorporó un nuevo proceso Due Diligence, es decir, una investigación previa en materia de PLD y financiamiento al terrorismo para nuevas adquisiciones, contrataciones de empleados y proveedores; realizando un total de 148 investigaciones. De igual modo, se implementó un enfoque basado en riesgos en materia de PLD, el cual permite la identificación de los riesgos a los que está expuesto Logrand como organización, así como el riesgo que representa individualmente cada cliente en todas las salas en materia de PLD. Esto permite establecer planes de acción para mitigar los riesgos y adoptar medidas simplificadas y más eficientes.

En el año 2019 se impartieron 3,416 horas de capacitación en PLD y 222 horas de capacitación en Atención a visitas a la autoridad. En materia social, económica y ambiental se concluyó el año con dos multas, y se ha fijado el objetivo de volver a cero incidentes en el año 2020.

Adicionalmente en el año 2020 se ha determinado la elaboración e implementación de una Política Integral de Cumplimiento, que incluya los temas de: Anticorrupción, Antimonopolio, Protección de datos personales, Prevención de lavado de dinero, Igualdad de género y antidiscriminación, Protección al medio ambiente y ahorro de energía, Código de conducta y ética y Tráfico de información privilegiada con la finalidad de mitigar cualquier riesgo legal.

## Anticorrupción

El movimiento anticorrupción es un eje primordial para Logrand Entertainment Group. La empresa ha definido que cualquier actividad que se desempeñe en o a nombre de la compañía se rija bajo los principios y valores estipulados en el Código de Ética de la empresa y se encuentre dentro de la legalidad aplicable tanto a nivel nacional como internacional.

La organización está comprometida a tomar una posición firme contra la corrupción, mediante la incorporación de fuertes principios y prácticas anticorrupción en sus operaciones y estrategias de negocio. Para lo anterior se cuenta con un Buzón de Denuncias en donde se puede reportar cualquier violación al Código de Ética, incluyendo corrupción. Estas denuncias, se esclarecen debidamente de manera externa e interna.

Actualmente el cumplimiento total de las disposiciones y leyes en materia de Anticorrupción de las diferentes autoridades emisoras es monitoreado por la Alta Dirección y el Comité de Ética.

Para el año 2020, el propósito de Logrand Entertainment Group es realizar una capacitación en línea de la Política Anticorrupción con versiones para personal administrativo y operativo para difundirla fácilmente entre los colaboradores.

# Índice de Contenido GRI



Para el Servicio de Divulgaciones de Materialidad (Materiality Disclosures Service), GRI Services revisó que el índice de contenido GRI se presenta claramente y las referencias para las Divulgaciones 102-40 a 102-49 se alinean con las secciones apropiadas en el cuerpo del informe. El servicio se realizó en la versión en inglés del informe.

<b>Estándar GRI</b>	<b>Contenido</b>	<b>Página / Información</b>
GRI 101: Fundamentos 2016		
GRI 102: Contenidos Generales 2016		
<b>Perfil de organización</b>		
102-1	Nombre de la organización	Página 7
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Página 7
102-3	Ubicación de la sede	Página 7
102-4	Ubicación de las operaciones	Página 8
102-5	Propiedad y forma jurídica	Sociedad Anónima de Capital Variable (S.A. de C.V.)
102-6	Mercados servidos	Página 8
102-7	Tamaño de la organización	Página 9
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Página 31
102-9	Cadena de suministro	Página 15
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	En el año 2019 se integró a las operaciones la sala Grand León, ubicada en León, Guanajuato, la cual se incluye en este reporte.
102-11	Principio o enfoque de precaución	Página 37
102-12	Iniciativas externas	Página 12
102-13	Afiliación a asociaciones	Página 12
<b>Estrategia</b>		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Página 5
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 5
<b>Ética e integridad</b>		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Página 10
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Página 11

## Gobernanza

102-18	Estructura de gobernanza	Página 13
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Página 13
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Página 13
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 13

## Participación de los grupos de interés

102-40	Lista de grupos de interés	Página 17
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	El 64% de colaboradores están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Página 17
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Página 18
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Página 19

## Prácticas para la elaboración de informes

102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Grupo Fobes, S.A. de C.V., JEYV de Nuevo León, S.A. de C.V., Operadora de Salas de Juego y Entretenimiento, S.A. de C.V. Operadora Megawin, S.A. de C.V., New Ads, S.A. de C.V., Administradora de Talento Ejecutivo, S.A. de C.V., Talento Institucional, S.A. de C.V., Talento y Servicios Apostando al Futuro, A.C., Operadora Loma Larga, S. de R.L. de C.V., Marsa Platinum, S. de R.L. de C.V., Montevalores, S.A. de C.V. Administradora de Bingo Cancún, S. de R.L. C.V., Newdrinks, S.A. de C.V., Operadora Class, S. de R.L. de C.V., Egaming México, S.A. de C.V., Operadora NT, S.A. de C.V., SOFOM, ENR, Remote Sports Network, S.A de C.V.
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Página 20
102-47	Lista de los temas materiales	Página 20
102-48	Reexpresión de la información	Página 16
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Página 16

102-50	Periodo objeto del informe	Página 16
102-51	Fecha del último informe	Página 16
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Página 16
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Página 16
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Página 16
102-55	Índice de contenidos GRI	Página 41
102-56	Verificación externa	Página 16

### **Desempeño económico**

#### GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 14
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 14
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 14

#### GRI 201: Desempeño económico 2016

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Página 14,15
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No se recibió ningún tipo de ayuda financiera por parte de gobierno.

### **Juego Responsable**

#### GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 24
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 24
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 24

### **Salud y Seguridad del Cliente**

#### GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 24
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 24
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 24

#### GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016

416-2	Incidentes de no cumplimiento con respecto a los impactos en salud y seguridad de productos y servicios	No se cuenta con registros en 2019 de casos de incumplimiento relativos a impactos en salud y seguridad de productos y servicio.
-------	---	--

## Transparencia

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 26
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 26
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 26

## Protección de datos personales

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 26
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 26
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 26

GRI 418: Privacidad del cliente 2016

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el año 2019 no se recibió ninguna reclamación relativa a violaciones de la privacidad del cliente, ni pérdidas de datos.
-------	---	--

## Comunidades

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 27
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 27, 28, 29, 30
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 27

GRI 413: Comunidades locales 2016

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Página 27, 28, 29, 30
-------	---	-----------------------

## Igualdad de Oportunidades

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 32
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 32, 33
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 32

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Página 33
-------	---	-----------

GRI 406: No discriminación 2016

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 32
-------	--	-----------

**Condiciones laborales óptimas**

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 31
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 31, 32
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 31, 32

GRI 401: Empleo 2016

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Página 31
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 31
401-3	Permiso parental	Página 32

GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2018

403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad laboral	Página 33
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 33
403-3	Servicios de salud laboral	Página 33
403-4	Participación, consulta y comunicación con los trabajadores de salud y seguridad laboral	Página 33
403-5	Formación del trabajador en salud y seguridad laboral	Página 33
403-6	Promoción de la salud del trabajador	Página 34
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad laboral relacionado directamente a relaciones laborales	Página 33, 34
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud laboral	Página 33, 34

**Capacitación y formación**

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 34
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 34, 35, 36
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 34

## GRI 404: Formación y enseñanza 2016

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Página 34
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 34, 35, 36
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Página 36

**Energía**

## GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 37
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 37
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 37

## GRI 302: Energía 2016

302-1	Consumo energético dentro de la organización	Página 37
302-4	Reducción del consumo energético	Página 37

**Agua**

## GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 38
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 38
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 38

## GRI 303: Agua y efluentes 2018

303-1	Interacciones con agua como recurso compartido	Página 38
303-2	Gestión de los impactos relacionados con la descarga de agua	Página 38
303-3	Extracción de agua	Página 38
303-4	Descargas de agua	Página 38
303-5	Consumo de agua	Página 38

**Residuos**

## GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 39
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 39
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 39

GRI 306: Efluentes y residuos 2016

306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	Página 39
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Página 39

**Cadena de Suministro**

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 15
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 15
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 15

GRI 204: Prácticas de adquisición 2016

204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Página 15
-------	--	-----------

GRI 408: Trabajo infantil 2016

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 15
-------	---	-----------

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Página 15
-------	--	-----------

GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016

412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Página 15
-------	--	-----------

**Cumplimiento Regulatorio**

---

GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 40
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 40
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 40

GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016

307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Página 40
-------	--	-----------

GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016

419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Página 40
-------	--	-----------

---

## Anticorrupción

---

### GRI 103: Enfoque de gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Página 40
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Página 40
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Página 40

### GRI 205: Anticorrupción 2016

205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	La Política Anticorrupción está disponible de manera permanente para los colaboradores a través de Intranet de la empresa.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	En las líneas de denuncia no se tiene registro de casos de corrupción durante el año 2019.





**LOGRAND**  
ENTERTAINMENT GROUP