

# Reporte de Sostenibilidad 2020



**LOGRAND**  
ENTERTAINMENT GROUP



# Contenido

<b>Carta del Director General</b>	<b>4</b>
<b>Acerca del Reporte</b>	<b>6</b>
<b>Logrand Entertainment Group</b>	<b>7</b>
<b>Pacto Mundial de las Naciones Unidas</b>	<b>17</b>
<b>Estrategia de Sostenibilidad</b>	<b>21</b>
Clientes	25
Comunidades	28
Colaboradores	30
Cadena de Suministro	39
Cumplimiento Regulatorio	40
Medio Ambiente	42
<b>Índice de Contenido GRI</b>	<b>46</b>

# Carta del Director General

Desde el año 2017 nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, presentando cada año avances referentes al respeto de los Derechos Humanos y Derechos Laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En el año 2020 afrontamos grandes retos. La pandemia mundial nos obligó a adaptarnos y modernizarnos rápidamente, digitalizando nuestros servicios y habilitando el trabajo remoto para nuestros colaboradores. En particular, nuestro sistema interno de sostenibilidad nos ha ayudado a seguir midiendo y evaluando las métricas de sostenibilidad, ya que a pesar de haber detenido nuestras operaciones la mayor parte del año, nada ha detenido nuestro camino a convertirnos en una empresa más sostenible.

La industria del entretenimiento es una de las más impactadas por el COVID-19 en México, por lo que nos hemos visto obligados a reforzar nuestros protocolos de seguridad e higiene para clientes, proveedores y colaboradores en aras de mitigar la propagación de la enfermedad. En noviembre, logramos obtener en todas las unidades de negocio la Certificación de Buenas Prácticas de Sanidad e Higiene emitida por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC), gracias a estos protocolos y su exitosa implementación. Durante este año, además, colaboramos activamente con las autoridades gubernamentales y sanitarias de las localidades donde operamos, realizando campañas de sensibilización de COVID-19 a través de la red de pantallas en las salas, correos electrónicos y redes sociales. Asimismo, en un esfuerzo por apoyar al servicio médico en su ardua labor, una de nuestras salas albergó en sus instalaciones al personal del ISSSTE para facilitar sus actividades. Por otra parte, como medida de seguridad para

los clientes, habilitamos junto con el proveedor de CMS (Casino Management System), la versión PlaySafe, la cual permite mantener y cuidar la sana distancia dentro de las salas de juego. Por su parte, nuestro departamento de Tecnología se encuentra desarrollando una aplicación móvil que permitirá realizar depósitos “contactless”, la cual estará disponible en 2021.

Desafortunadamente, debido a la suspensión de las operaciones por más de 7 meses, únicamente cumplimos con el 22% de nuestros 55 objetivos de sostenibilidad planteados para 2020. Sin embargo seguimos trabajando en reforzar estos conceptos dentro de la organización, adaptar los procesos, mejorar nuestra relación con las autoridades, ser más transparentes en nuestras comunicaciones, digitalizar nuestra oferta de servicios y operaciones, apoyar a nuestros colaboradores, en especial a mujeres madres de familia para quienes ha sido muy demandante la pandemia, así como prevenir una recesión económica, en la medida que las nuevas circunstancias nos lo permiten.

Este año medimos la huella de carbono organizacional de la empresa, tomando como año base el 2019, para conocer nuestro impacto y tomar las medidas necesarias para mitigarlo. Nos hemos planteado el propósito de reducir nuestras emisiones un 5% para 2025.

En 2021, sin duda nos enfrentaremos a grandes retos como la extensión de la crisis económica y social derivada de la pandemia, por lo que nos veremos en la necesidad de reorganizar la estructura de mando y operación de la empresa debido a la insuficiencia en los ingresos que hemos medido, salvaguardando siempre la integridad de nuestros colaboradores y esforzándonos al máximo para conservar sus

empleos. Estamos ansiosos de enfrentar esta oportunidad de innovación y mejora.

Durante el año 2020 desarrollamos 15 cursos internos de capacitación sobre salud y seguridad, tanto para clientes como para colaboradores y se recibieron 3 cursos por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Para el 2021 nos comprometemos a seguir por la misma línea, por lo que adoptaremos protocolos más rígidos de sanidad y capacitaremos constantemente a nuestros colaboradores sobre medidas de prevención de enfermedades, para seguir reforzando la confianza que hemos construido entre los clientes, y con ello crear un ambiente seguro para gozar nuevamente de su presencia en nuestras instalaciones.

El próximo año reforzaremos nuestros diálogos con las autoridades y comunidades donde operamos, teniendo siempre como prioridad brindar nuestros servicios en un entorno seguro para clientes y colaboradores. Asimismo, buscaremos captar a nuevas generaciones y adaptarnos a sus necesidades a través de una visión más comprometida con el bienestar social y el medio ambiente.

## Acerca del Reporte

En nuestro 5° Reporte de Sostenibilidad reflejamos el impacto económico, social y ambiental que generamos a través de nuestras operaciones diarias, tomando en cuenta la suspensión de labores por más de 7 meses, ocasionada por la pandemia de COVID-19.

El periodo objeto de este reporte abarca del 01 de enero 2020 al 31 de diciembre 2020. No existen cambios o actualizaciones en los temas materiales ni en la cobertura de los mismos, sin embargo planeamos actualizarlos para el año 2021. El reporte de sostenibilidad sigue siendo un trabajo de conciencia institucional, aunque no ha sido sometido a un proceso de verificación externa. Nuestro último Reporte de Sostenibilidad 2019, fue publicado en julio 2020.

Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: Opción Esencial.

En caso de contar con preguntas o comentarios de este documento, favor de enviar un correo electrónico a [responsabilidadsocial@logrand.com](mailto:responsabilidadsocial@logrand.com).

# Logrand Entertainment Group

## ¿Quiénes somos?

Una empresa mexicana dedicada a la industria del entretenimiento desde el año 2005, buscamos distinguirnos por la constante búsqueda de crecimiento sustentado en la innovación, brindar excelentes servicios y experiencias que sorprendan.

## Nuestra sede



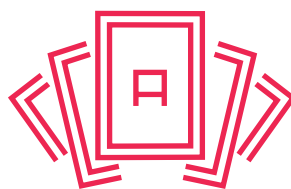
## Nuestras marcas



## Nuestra oferta



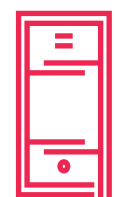
Máquinas de juego



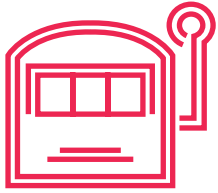
Mesas de juego



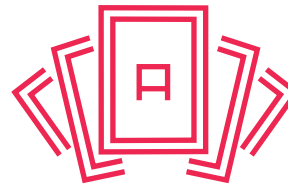
Alimentos y bebidas



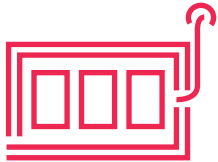
Entretenimiento Online



**11** Salas de juego



**44** Mesas de juego instaladas



**6,073** Máquinas de juego



**1,626** Empleados



**1,089,099** Visitas de clientes



**1,168,037** Platos vendidos

*Datos 2020*



# Ubicación de Nuestras Operaciones

Actualmente, tenemos presencia en 6 estados de la República Mexicana.

Nuestros servicios van dirigidos a personas mayores de 18 años, bajo con un estricto apego a la Ley Federal de Juegos y Sorteos.





### 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.



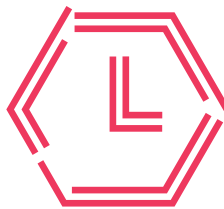
### Visión

Divertir, emocionar y trascender.

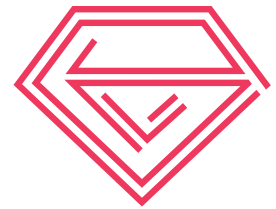
## Nuestros Valores



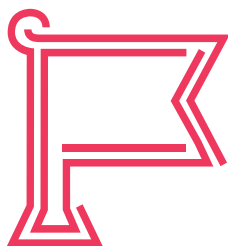
Soñamos y creamos lo extraordinario.



Logramos más con menos.



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



Hacemos lo correcto aun cuando nadie nos ve.



Predicamos con el ejemplo.



La pasión es nuestro motor.

# Código de Ética y Líneas de Conducta

Este código y lineamientos guían los comportamientos que rigen las interacciones entre los colaboradores, la empresa y sus grupos de interés, institucionalizando así los procesos de la compañía con fundamento en los valores que sustentan el desarrollo y crecimiento de Logrand Entertainment Group. A través de nuestro Código

de Ética, los colaboradores están comprometidos a adoptar valores como el respeto, honestidad y colaboración, buscando generar un crecimiento social en las comunidades que nos rodean.

## Decalogue of Ethics



**1**  
Promovemos y respetamos la diversidad, estamos en contra de la discriminación.



**2**  
Cumplimos con lo establecido en las leyes y reglamentos.



**3**  
Somos honestos y tratamos con respeto a todas las personas con las que nos relacionamos.



**4**  
Protegemos la confidencialidad del información del Logrand Entertainment Group.



**5**  
Llevamos a cabo nuestras actividades profesionales únicamente para Logrand Entertainment Group.



**6**  
Nuestros intereses personales no entran en conflicto con los intereses y valores de Logrand Entertainment Group.



**7**  
Fomentamos un ambiente laboral armonioso y cordial, libre de hostigamiento y conductas intimidatorias.



**8**  
Damos un uso adecuado a la información y a los activos de Logrand Entertainment Group.



**9**  
Protegemos y preservamos los activos tangibles e intangibles de la compañía, y hacemos uso eficiente de ellos.



**10**  
Somos íntegros, liberamos el mercado de manera socialmente responsable y competimos de manera leal.

## Mecanismos de Denuncia

Contamos con diversas líneas de denuncia para que los colaboradores reporten cualquier situación que infrinja 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

Todos estos medios están disponibles los 365 días del año y las 24 horas del día; las denuncias son tratadas de forma confidencial y anónima si así se solicita, y su gestión se desarrolla a través de consultores externos y de nuestro Comité de Ética.

En 2020 recibimos 80 quejas en nuestras líneas de denuncia, de las cuales el 100% fueron resueltas antes de finalizar el año.

## Iniciativas Externas y Asociaciones a las que pertenecemos



Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos



Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados



Iniciativa Comunitaria Distrito Valle del Campestre

# Gobierno Corporativo

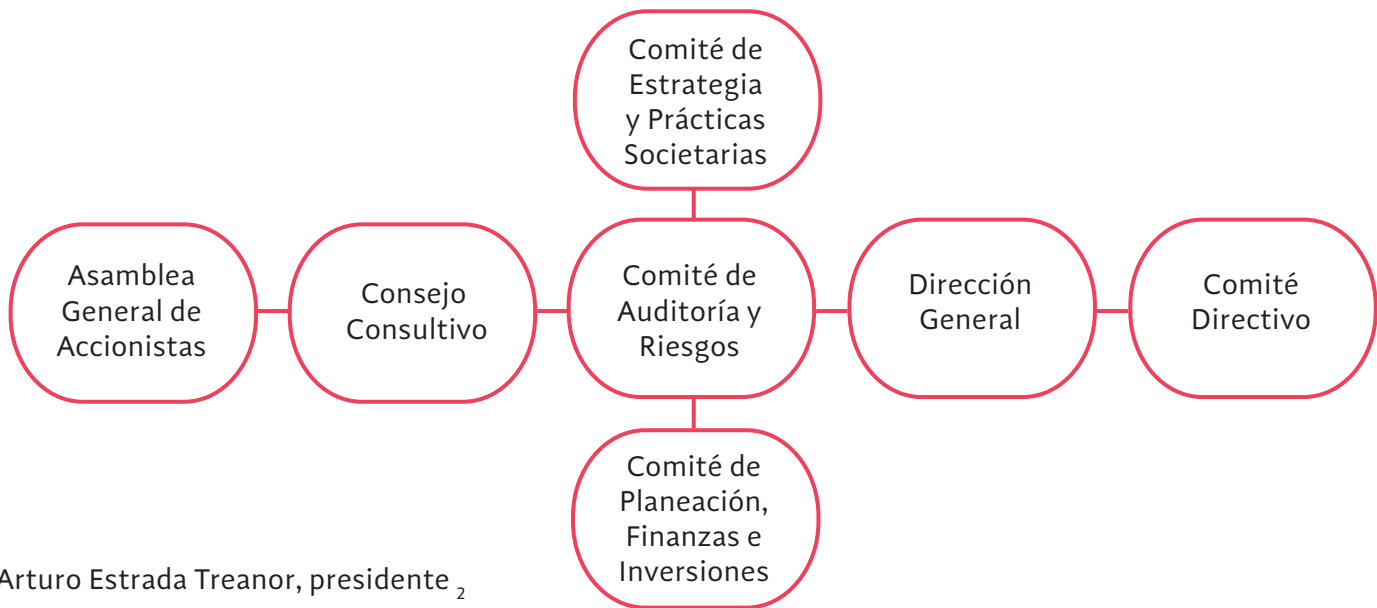
El Gobierno Corporativo de Logrand Entertainment Group constituye el marco de las decisiones y acciones en torno a los impactos que se presentan en la empresa. Con los años, nos hemos enfocado en fortalecerlo para, de esta manera, adoptar mejores prácticas que nos permitan promover la eficiencia interna, transparencia y legalidad.

Este modelo está conformado por el máximo órgano de gobierno, la Asamblea de Accionistas, quien tiene la facultad de designar a los miembros del Consejo Consultivo que forman parte de los Comités de Estrategia y Prácticas Societarias, de Auditoría y Riesgos y de Planeación, Finanzas e Inversiones; cada uno de ellos con miembros profesionales con vasta experiencia y especialización en diversas industrias.

La Dirección de Relaciones Institucionales, que reporta directamente al Director General de la organización, tiene la responsabilidad en temas económicos, sociales y ambientales.

Cabe mencionar que el funcionamiento de esta estructura de Gobierno, está fundamentada con base a la Ley de Mercado de Valores y el Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo emitido por el Consejo Coordinador Empresarial, que tiene como objetivo formalizar las funciones del Consejo y sus Comités, y definir las responsabilidades de cada uno de los miembros pertenecientes.

## Consejo Consultivo



- Arturo Estrada Treanor, presidente <sub>2</sub>
- Raúl Saide Marcos <sub>1</sub>
- Armando Saide Marcos <sub>1</sub>
- Hanna Khalaf <sub>1</sub>
- Ernesto Cruz <sub>1</sub>
- Felipe Mellado Flores <sub>2</sub>
- Rafel Gómez Eng <sub>2</sub>
- Javier Prieto de la Fuente <sub>2</sub>
- Steven Saide Azar <sub>1</sub>

### Advisors

- 1 Patrimonial
- 1 Independiente

## Comité de Auditoría y Riesgos

Vigila la gestión y conducción de procesos estratégicos y operativos. Desarrolla y mantiene mecanismos adecuados de control interno y gestión de riesgos. Asegura el cumplimiento de la legislación, la normatividad interna y las prácticas profesionales y éticas de todas las actividades y operaciones. De igual manera, evalúa y gestiona los factores de riesgo a los que Logrand Entertainment Group pudiera estar expuesto.

## Comité de Estrategia y Prácticas Societarias

Encargado de revisar que el propio Consejo Consultivo, Comités y Dirección General Ejecutiva lleven a cabo sus responsabilidades, así como observar el cumplimiento de los roles de los directivos del Grupo a través de análisis estratégicos.

## Comité de Planeación, Finanzas e Inversiones

Evalúa las políticas de inversión y financiamiento propuestas por la Dirección General Ejecutiva de la organización, tomando en cuenta los presupuestos anuales con apego a los lineamientos estratégicos y de acuerdo a un previo análisis de la información financiera trimestral y anual en comparación a los presupuestos estratégicos.

# Desempeño Económico

En el año 2020 el desempeño económico de la organización se vio impactado de manera considerable por las restricciones de salud generadas en respuesta al COVID-19. Por este motivo, y siempre con el objetivo de cuidar el bienestar de nuestros colaboradores y clientes, nos apegamos a las indicaciones de las autoridades locales, estatales y federales, suspendiendo nuestras operaciones en las salas de juego en

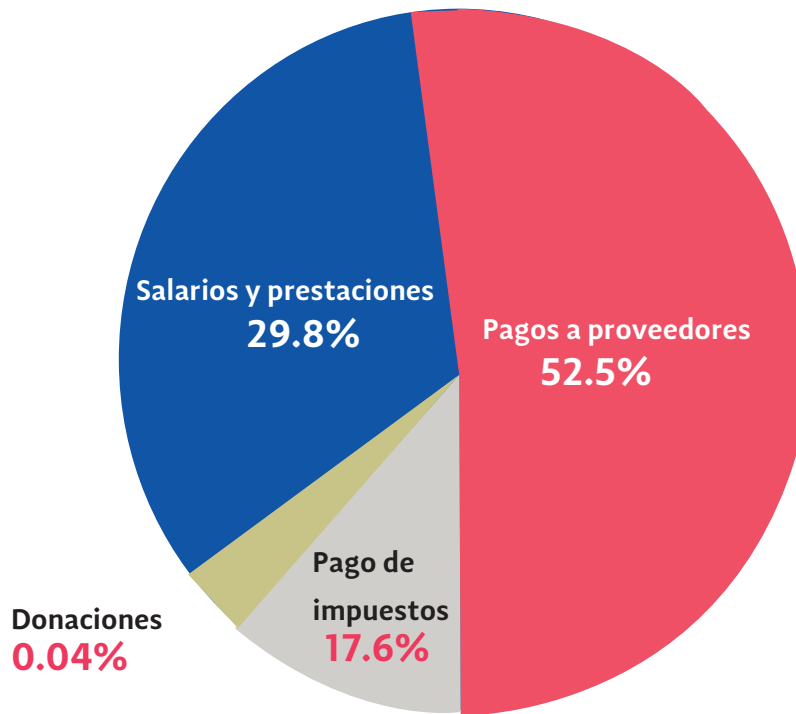
el mes de marzo y reiniciando en el mes de octubre con aforos del 30% de ocupación en las instalaciones.

Asimismo, durante el año se destinaron 457 millones de pesos al pago de obligaciones fiscales y más de 1 millón de pesos fueron donados a instituciones de beneficencia.

## Valor Económico Generado y Distribuido

	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Económico Generado (VEG)	3,084	3,489	3,692	3,567	-1,032
Valor Económico Distribuido (VED)	2,932	3,243	3,446	3,034	2,932
Valor Económico Retenido (VEG-VED)	172	246	246	533	172

## Valor Económico distribuido a nuestros grupos de interés





# Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En el año 2017, Logrand Entertainment Group se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y desde entonces se mantiene el compromiso de trabajar bajo sus 10 Principios, los cuales se basan en el respeto a los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

## Derechos Humanos



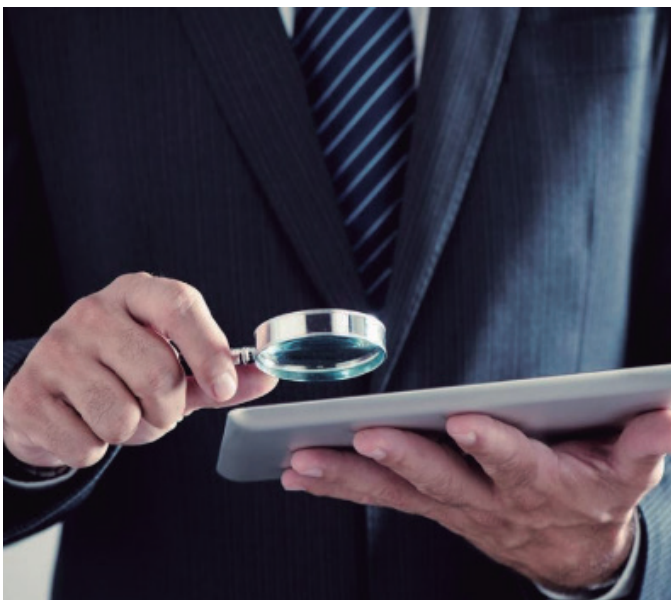
**Principio 1.** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2.** Asegurar no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

**Más información de Logrand Entertainment Group en la promoción y defensa de los Derechos Humanos:**

Mecanismos de Denuncia (pg. 12)  
Cadena de Suministro (pg. 39)  
Protección de Datos Personales (pg. 26)  
Comunidades (pg. 28)  
Igualdad y No Discriminación (pg. 32)  
Salud y Seguridad en el Trabajo (pg. 33)

## Estándares Laborales



**Principio 3.** Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4.** Eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**Principio 5.** Erradicar cualquier forma de trabajo infantil.

**Principio 6.** Abolir prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

**Más información sobre Estándares Laborales:**

Mecanismos de Denuncia (pg. 12)  
Cadena de Suministro (pg. 39)  
Colaboradores (pg. 30)  
Igualdad y No Discriminación (pg. 32)

## Medio Ambiente



**Principio 7.** Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio 8.** Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9.** Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **Más información sobre la protección al Medio Ambiente:**

Energía (pg. 42)

Agua y Efluentes (pg. 43)

Residuos (pg.44)

Emisiones (pg. 45)

## Anticorrupción



**Principio 10.** Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

### **Más información sobre la lucha contra la Corrupción:**

Mecanismos de Denuncia (pg. 12)

Cadena de Suministro (pg. 39)

Anticorrupción (pg. 41)

# Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, son un llamado universal en búsqueda de erradicar la pobreza, proteger el medio ambiente y garantizar el desarrollo y prosperidad de la sociedad para el año 2030. En Logrand Entertainment Group apoyamos estos objetivos, y enfocamos nuestros esfuerzos para causar un mayor impacto positivo en los objetivos números 3, 4 y 12, como se explica a continuación.



## ¿Qué estamos haciendo?

Realizamos campañas de procuración de fondos y donativos, con lo cual se apoya a instituciones que velan por la integridad, salud y bienestar de personas en situaciones vulnerables, siempre buscando involucrar a clientes y colaboradores.

Durante el año 2020, a causa de la pandemia global ocasionada por el COVID-19, se elaboraron nuevos

protocolos de Seguridad e Higiene para nuestros clientes y colaboradores, se reforzaron las medidas de sanidad y se colaboró activamente con las autoridades para reducir el riesgo de contagios.

Adicionalmente, contamos con campañas y prestaciones para promover la salud y bienestar de los clientes y colaboradores, así como un Programa de Juego Responsable y Autoexclusión.

## Más información

Comunidades (pg. 28)

Juego Responsable (pg. 26)

Salud y Seguridad del Cliente (pg. 25)

Salud y Seguridad en el Trabajo (pg. 33)

## 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



### ¿Qué estamos haciendo?

Tenemos la certeza de que el principal activo de la empresa es nuestra fuerza laboral, por lo tanto, en Logrand Entertainment Group brindamos a todos los colaboradores y sus familias oportunidades de desarrollo profesional y educación continua. Estos apoyos van desde becas, hasta programas de instrucción secundaria y preparatoria avaladas por la Secretaría de Educación Pública.

### Más información

Capacitación, Formación y Evaluación (pg. 35)

## 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



### ¿Qué estamos haciendo?

Durante el año 2020 continuamos implementando iniciativas alineadas a la reducción de materiales e insumos de un solo uso, mediante la cual, buscamos fomentar el cuidado del medio ambiente. En la ciudad de Monterrey, Nuevo León, todas las salas de la ciudad continuaron con el reciclaje de plástico PET.

### Más información

Energía (pg. 42)  
 Agua y Efluentes (pg. 43)  
 Residuos (pg. 44)  
 Emisiones (pg. 45)

# Estrategia de Sostenibilidad

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad es la base y estructura de los esfuerzos de Responsabilidad Social que tiene la empresa. Con ella, damos seguimiento y soporte a la ejecución de nuestros compromisos y proyectos que van dirigidos hacia temas sociales, ambientales y económicos.

La estrategia está conformada por 5 Pilares: Medio Ambiente, Clientes, Colaboradores, Comunidades

## Grupos de Interés (Stakeholders)

Consideramos invariablemente a cada uno de los grupos de interés con los que la empresa tiene el compromiso del correcto desarrollo y ejecución de la Estrategia de Sostenibilidad. Para Logrand Entertainment Group es muy valiosa la opinión de todos aquellos que interactúan con nuestras operaciones.

y Cadena de Suministro, siempre teniendo como principio fundamental el cumplimiento regulatorio. De acuerdo con el compromiso que tenemos por el bienestar de nuestro entorno y grupos de interés, los proyectos de Responsabilidad Social están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que guían nuestra Estrategia de Sostenibilidad conforme a

Consideramos como los principales grupos de interés a los siguientes:

- Clientes
- Colaboradores
- Colaboradores potenciales
- Proveedores
- Vecinos
- Cámaras y Organismos de control
- Gobierno
- Organizaciones No Gubernamentales
- Consejo

## Grupos de Interés (Stakeholders)

Para cada uno de los grupos de interés, se cuenta con un plan de comunicación enfocado en brindar atención a sus inquietudes de acuerdo a su perfil particular.

Canales o Mecanismos de Comunicación	Grupos de Interés									
	Clientes	Colaboradores	Colaboradores Potenciales	Proveedores	Vecinos	Cámaras y Organismos de Control	Gobierno	ONG's	Consejo	
Call center	●									
Canal Logrand		●								
Chat	●									
Correo Electrónico	●	●	●	●		●	●	●	●	●
Encuesta de Satisfacción	●	●		●						
Escuestas para Estudio de Materialidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Feria de Empleo			●							
Grupos de Enfoque y Mesas de Trabajo		●				●	●	●	●	●
Informes de Sostenibilidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Interacción Presencial	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Intranet		●								
Líneas de Denuncia		●		●						
Mentoría		●								
Portal de Búsqueda de Empleo			●							
Portal de Proveedores				●						
Quioscos de Información	●	●								
Redes Sociales	●		●	●						
Sitio Web	●	●	●							
Mensaje SMS	●									

● Diario	● Semanal	● Anual	● Bimestral
● Trimestral	● Mensual	● Eventual	

## Aspectos Materiales

En el año 2018 se actualizó el estudio de materialidad de la organización, a través de la aplicación de entrevistas y encuestas a todos los grupos de interés identificados. La muestra total de encuestas aplicadas fue de 3,480 contestadas por nuestros clientes, colaboradores, comunidad y vecinos, consejo externo y accionistas, colaboradores potenciales, proveedores, Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) y

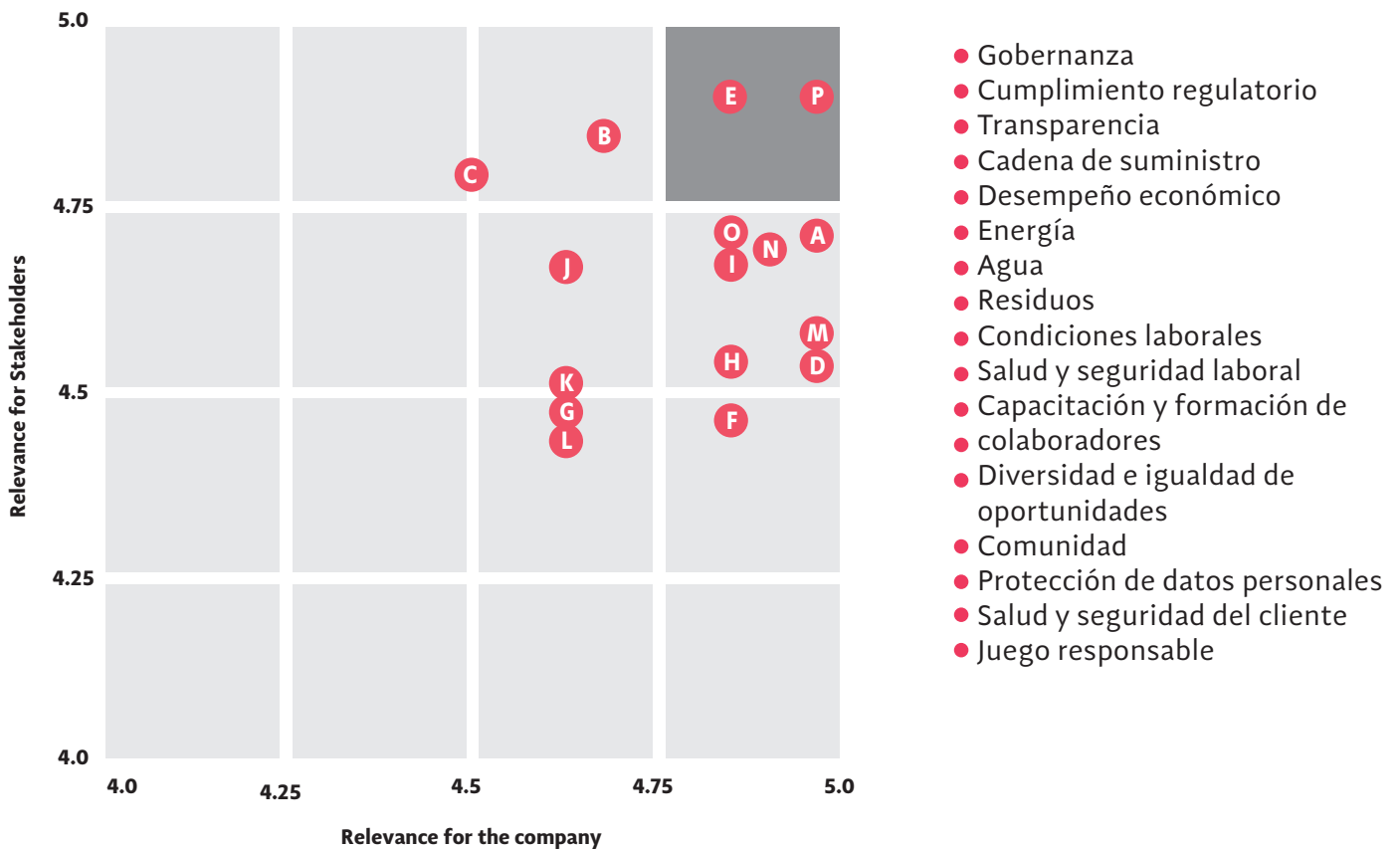
asociaciones, Cámaras y Organismos de control.

Cabe mencionar que el estudio de materialidad será nuevamente actualizado en el año 2021, con el objetivo de mantener vigentes los temas prioritarios de la Estrategia de Sostenibilidad y así dirigir nuestros esfuerzos en proyectos y compromisos que impacten de manera positiva a las respectivas áreas de influencia.



## Matriz de Materialidad

La siguiente matriz es el resultado de las encuestas aplicadas y refleja el nivel de importancia de cada uno de los aspectos materiales para la organización.



Conforme a los resultados de entrevistas llevadas a cabo en el estudio de materialidad, se identificaron los temas prioritarios para cada uno de los grupos de interés de la empresa. Dentro de este reporte, se incluyen todas las acciones que Logrand Entertainment Group ha llevado a cabo durante el año 2020 para satisfacer cada uno de estos puntos prioritarios.

Temas Prioritarios para los Grupos de Interés	Clientes	Colaboradores	Colaboradores Potenciales	Proveedores	Vecinos	Cámaras y Organismos de Control	Gobierno	ONG's	Consejo
Juego Responsable		X	X			X	X		X
Salud y Seguridad del Cliente	X	X				X	X		X
Transparencia del Juego		X				X	X	X	
Protección de Datos Personales	X	X		X		X	X	X	X
Condiciones Laborales Óptimas		X	X			X	X	X	X
Diversidad e igualdad de oportunidades		X				X	X		
Capacitación y Formación de Nuestros Colaboradores		X	X			X	X		
Cadena de Suministro		X	X	X		X	X		X
Consumo de Energía y Emisiones						X	X		X
Gestión de Residuos					X	X	X	X	X
Consumo de Agua						X	X	X	
Compromiso con las Comunidades	X			X	X	X	X	X	X
Cumplimiento Regulatorio		X	X			X	X		X
Gobernanza				X		X	X		X
Rentabilidad de la Compañía						X	X		X



# Cientes

## Salud y Seguridad del Cliente

En Logrand Entertainment Group, además de proporcionar un servicio de entretenimiento seguro, tenemos el compromiso de brindar instalaciones donde la prevención del riesgo de propagación de enfermedades es una prioridad. Por esta razón, nos esforzamos en cumplir con todos los protocolos sanitarios, salvaguardando así la integridad y salud de los clientes y colaboradores.

Como ya mencionamos, en el año 2020, debido a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el tema de salud y seguridad de nuestros clientes tomó una mayor importancia y se volvió prioridad para la empresa. Se crearon nuevos protocolos enfocados a brindar espacios seguros donde se prevengan los contagios, siendo el Plan de Seguridad e Higiene Logrand Entertainment Group el protocolo prioritario.

Actualmente, contamos con equipos especiales para la sanitización de cada una de las salas, que van desde estaciones de desinfección de calzado, estaciones de aplicación de alcohol en gel o espuma al 70%, y dispositivos infrarrojos o cámaras térmicas para el registro de la temperatura corporal. Por otra parte, el departamento de inspección ha añadido filtros en la entrada de cada una de las salas donde es posible detectar oportunamente las anomalías que se pudieran presentar.

Otra de las medidas de seguridad que se han implementado para nuestros clientes, es la habilitación en salas de la estrategia PlaySafe en conjunto al proveedor de Casino Management System. Esta metodología permite cuidar y respetar la sana distancia dentro de las instalaciones, ya que, por medio de una tarjeta, se bloquean las máquinas de juego contiguas para evitar que otros jugadores las ocupen; asimismo, cuando la máquina se deja de utilizar, se retira la tarjeta y el sistema se bloquea hasta que dicha máquina sea sanitizada por el personal.

Con base en nuestros esfuerzos por tener el menor contacto físico posible, el departamento de Tecnologías de Información, se encuentra

desarrollando la aplicación móvil “The One Rewards” donde les es posible a los clientes efectuar depósitos con tarjetas de débito y crédito desde la comodidad de un teléfono inteligente y sin depender de un asistente, lo cual disminuye el contacto con el personal y evita la gestión de dinero en efectivo. Se prevé que esta aplicación esté disponible para el año 2021.

Por otra parte, preocupados por la calidad en el servicio que los clientes reciben en nuestra plataforma en línea Strendus, en el año 2020 desarrollamos un asistente visual para personas con discapacidad visual o motriz. El propósito de este programa es facilitar la interacción de todos nuestros clientes y mejorar la experiencia de navegación.

Nuestro compromiso para el año 2021 es fortalecer y mantener el control sobre las diversas acciones que se han implementado, con el fin de asegurar la adecuada ejecución de las medidas sanitarias. Asimismo, se hará uso del sistema de pantallas con las que cuentan las salas para desplegar diariamente campañas con información relevante para la prevención de enfermedades.

Por último, cabe mencionar que, en el año 2020 se registraron un total de 59 accidentes de clientes en nuestras salas. Debido al cierre de las instalaciones por la contingencia, únicamente fue posible realizar un simulacro de Protección Civil en la sala Paradise durante el mes de enero.

## Juego Responsable

Desde el año 2018, en Logrand Entertainment Group, se promociona entre los clientes y colaboradores el programa de Juego Responsable, el cual brinda un entorno de juego seguro y divertido para los clientes. Además, en este programa se brinda orientación y contactos de apoyo a aquellas personas que consideren que tienen o pueden desarrollar un problema de adicción al juego. De igual manera, los clientes tienen la posibilidad de inscribirse al Programa de Autoexclusión Voluntaria, donde se otorga un descanso del juego cuando el cliente así lo deseé y durante el lapso de tiempo que este mismo determine. En este tiempo, la persona autoexcluida, no recibe mensajes o promociones de ninguna de las salas de juego de la organización.

Estos programas también se encuentran disponibles en Strendus, la plataforma en línea de la empresa, donde se permite a los clientes recibir apoyo de instituciones especializadas en el tema a través del Programa de Juego Responsable, de Autoexclusión Voluntaria o limitar la cantidad monetaria que se desea jugar.

Durante el año 2020 se capacitó a un total de 274 colaboradores durante 395 horas, en relación al Programa de Juego Responsable.

Para el año 2021, nos hemos planteado la meta de crear ciclos de publicidad preventiva sobre Juego Responsable dirigidos a grupos de clientes que muestren comportamientos de juego considerados riesgosos, además de dar promoción general a los programas de Juego Responsable y Autoexclusión. Asimismo, se buscará gestionar de una manera más eficiente los límites de depósito de los clientes, dando un seguimiento puntual a las solicitudes de incremento en los límites de depósito.



## Protección de Datos Personales

La gestión de los datos personales de todos nuestros clientes, colaboradores, aspirantes, proveedores y visitantes, forma parte de las responsabilidades principales que tenemos en Logrand Entertainment Group, como parte del cumplimiento a la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y su respectivo Reglamento.

Como empresa, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés los avisos de privacidad sobre el manejo de esta información. Adicionalmente, contamos con un proceso de atención de solicitudes de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición del tratamiento de datos personales a través de diferentes medios que facilitan la interacción. Esta información tiene una influencia constante en la toma de decisiones sobre la operación y prestación de servicios de la organización.

En este tenor, uno de nuestros principales objetivos consiste en crear y mantener una cultura en materia de protección de datos personales. Durante el año 2020 se le brindó capacitación al 90% de los colaboradores del departamento de Seguridad de la Información, con el objetivo de darles a conocer los tipos de riesgos y amenazas que afectan la información del equipo de trabajo y clientes que gestiona Logrand Entertainment Group, así como para aprender a reconocer y aplicar medidas preventivas con el fin de evitar amenazas, riesgos e incidentes.

Durante el año 2021 seguiremos trabajando con estos compromisos con el fin de asegurarnos que no exista ningún tipo de pérdida de información en la organización.

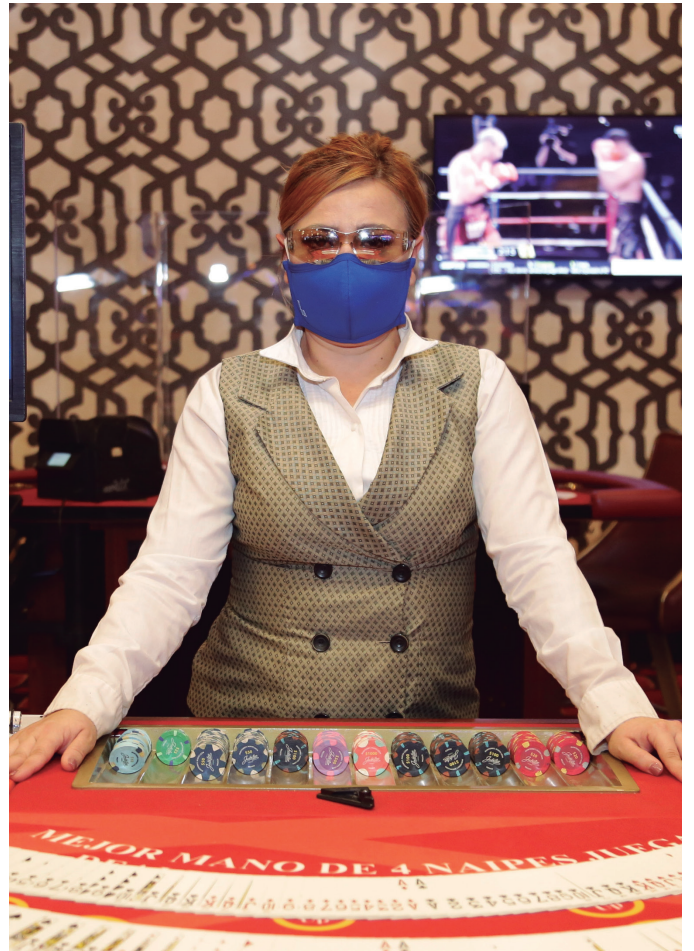


## Transparencia en el Juego

Uno de los elementos fundamentales que rige a Logrand Entertainment Group es la transparencia tanto en el juego como en la entrega de premios. Para nosotros es primordial generar y mantener la confianza con la que los clientes nos honran, por esta razón, trabajamos siempre garantizando la transparencia en nuestras operaciones.

Todos los procesos y procedimientos en la organización se encuentran estandarizados bajo las mejores prácticas y modelos de gestión internacionales. Como empresa, nos hemos asegurado de que todos los títulos de juegos en máquinas y juegos de mesa sean originales, que se encuentren protegidos por derechos de propiedad intelectual y que cuenten con las tablas de pago oficiales. El 100% de las máquinas y títulos que se utilizan han sido probados en laboratorios especializados, donde se corrobora su correcto funcionamiento y se acreditan internacionalmente para su legal operación en el país. Asimismo, el 100% de los proveedores de máquinas de juego de la organización se encuentran legalmente constituidos en la República Mexicana.

En Logrand Entertainment Group contamos y cumplimos con los Lineamientos Oficiales de Responsabilidad Producto Mesas de Juego, en donde se establecen los estándares y requisitos para el desarrollo de un juego impecable.



# Comunidades

En Logrand Entertainment Group priorizamos la generación de valor compartido en las comunidades donde operamos, por lo que constantemente colaboramos activamente con ellas, a través de alianzas estratégicas, del otorgamiento de donativos, de la participación activa y de la organización de eventos enfocados en la recaudación de fondos, generando así un impacto positivo en instituciones y asociaciones de nuestras comunidades.

Con el propósito de generar sinergias, se invita constantemente a los grupos de interés de la empresa, tales como colaboradores, clientes y proveedores, a participar en las diversas causas e iniciativas que promueven los valores con los que trabajamos en Logrand Entertainment Group.

Durante el año 2020 se donaron más de 1 millón de pesos a reconocidas instituciones de beneficencia. Además, se llevaron a cabo iniciativas en donde nuestros clientes, proveedores y colaboradores, tuvieron la oportunidad de participar activamente.

## Donaciones de Alimentos No Perecederos en Salas

A lo largo del año se realizaron diversas campañas de donación de alimentos en las diferentes ciudades donde operamos:

- En León, Guanajuato, se realizaron dos donativos a Casa Cuna Amigo Daniel A.C. en los meses de marzo y agosto.
- En Guadalajara, Jalisco, se brindó apoyo a Cáritas A.C. a través de la donación de alimentos equivalente a más de \$9,500.00 pesos mexicanos, así como al banco de alimentos Procuración de Alimento.
- En Monterrey, Nuevo León, la sala Paradise donó productos de despensa equivalentes a casi \$100,000.00 pesos mexicanos a la Arquidiócesis de Monterrey y a la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA).
- De igual manera, en Monterrey, las salas Jubilee, New York y Hollywood Valle Alto donaron



alrededor de 1,700 productos alimenticios al Comedor Padre Infante; asimismo, se brindó apoyo al banco Procuración de Alimentos con más de 2,000 kilogramos de alimentos no perecederos.



## Donación de Ropa

En el año 2020, se realizó en la sala Hollywood Constitución ubicada en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, una colecta de ropa en la cual se recaudaron en total 237 artículos de vestir que fueron donados a Cáritas de Monterrey A.B.P.

Cáritas es un organismo que proporciona servicios asistenciales, de promoción humana y desarrollo comunitario a las personas que se encuentran en situaciones vulnerables.



## Donación de Sangre

En la sala Viva México, ubicada en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, se llevó a cabo una campaña de donación de sangre en donde los colaboradores donaron de manera altruista 22 unidades de sangre en total. Esta campaña se realizó con el apoyo de “Blooders”, la plataforma digital que facilita el proceso de donación para los donantes y para quienes reciben la sangre, a través de un “Share Party”.

En Logrand Entertainment Group nos habíamos propuesto como meta para el 2020 implementar estas “Share Parties” en cada una de las unidades de negocio, sin embargo debido a la pandemia ocasionada por COVID-19, no nos fue imposible realizarlas. Para el año 2021, si las condiciones de las comunidades donde operamos lo permiten, retomaremos este compromiso.



## Naipes Rosas

Por tercer año consecutivo pusimos a la venta los Juegos de Naipes Rosas, con el objetivo de recaudar fondos y apoyar la lucha contra el cáncer de mama. En el año 2020, logramos la recaudación de \$100,000.00 pesos mexicanos para ser donados a Fundación CIMA.

Fundación CIMA es una Asociación que busca disminuir la mortalidad de mujeres que padezcan cáncer de mama en México; opera a través de 4 líneas de acción: educación, información, servicios a pacientes e incidencia en políticas públicas.

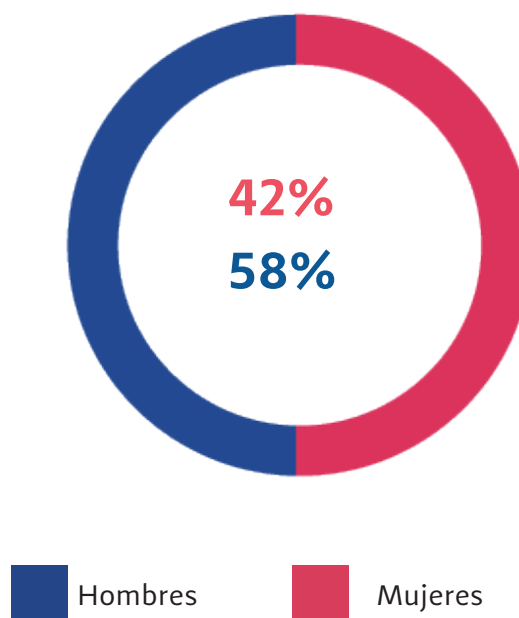


# Colaboradores

En Logrand Entertainment Group sabemos que la fuerza laboral de la empresa es el activo más importante, sin embargo, en el año 2020 debido al impacto económico causado por la contingencia de salud por COVID-19, fue necesario realizar ajustes salariales y de ocupación.

Con el propósito de disminuir y mitigar contagios, las autoridades locales de las diferentes regiones donde se encuentran nuestras salas, suspendieron la operación del giro de casinos durante un periodo de tiempo de poco más de 7 meses. Posteriormente, y cuando las condiciones de pandemia lo permitieron, se reanudaron las operaciones en horarios acotados, con un porcentaje de ocupación limitada, entre 30% y 50%, y con acceso restringido a personas de grupos vulnerables ante la enfermedad. Como consecuencia, la organización tuvo la necesidad de hacer un recorte de casi la mitad de la plantilla laboral, quedando con 1,626 colaboradores para diciembre de 2020, siendo 42% de esta cantidad mujeres y 58% hombres, contando con 100% de contratos permanentes a tiempo completo.

Colaboradores por género



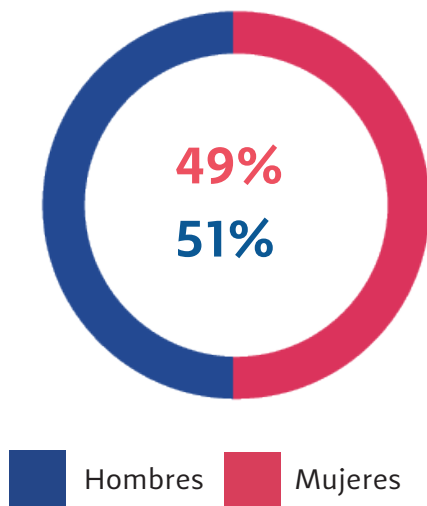
Los periodos de tiempo en que las salas permanecieron cerradas, sin operar, son las siguientes:

Ubicación de la sala	Periodo de cierre	Periodo en meses
Guanajuato	del 25 de marzo 2020 al 05 de octubre 2020	7
Jalisco	del 17 de marzo 2020 al 12 de agosto 2020	5
Nuevo León	del 18 de marzo 2020 al 04 de septiembre 2020	6
Quintana Roo	del 22 de marzo 2020 al 01 de diciembre 2020	8.5
Tabasco	del 20 de marzo 2020 al 16 de octubre 2020	7
Yucatán	del 18 de marzo 2020 al 20 de octubre 2020	7

Logrand Entertainment Group ofrece a sus colaboradores prestaciones superiores a las que dicta la ley, donde se incluyen 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.

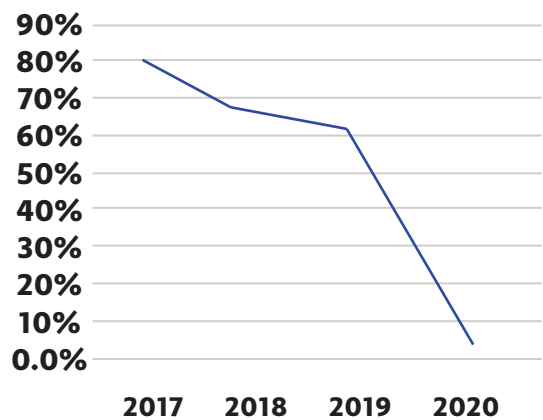
En el año 2020 se realizaron un total de 442 contrataciones, de las cuales el 49% fueron mujeres y 51% hombres. En cuanto a los rangos de edad de los colaboradores contratados, el 62% fueron personas de 30 años o menos, 35% entre 31 y 50 años y 3% mayores de 50 años.

Contrataciones por Género

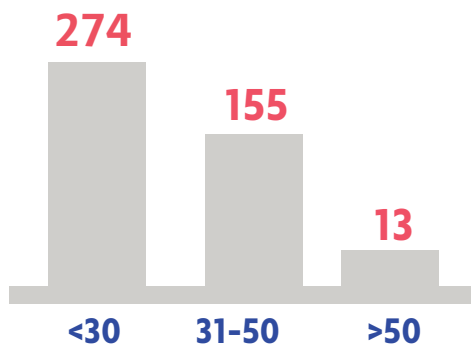


Con los años, hemos logrado mejorar y reducir el índice de rotación de personal en la empresa. En el año 2017 se tenía un 81.6% de rotación, disminuyendo en 2018 a 69.7%, en 2019 se tuvo un 62.7%. De enero a marzo del año 2020 se tuvo un 12% de índice de rotación en la organización, se excluyen los meses restantes ya que las operaciones fueron suspendidas por motivo de la crisis sanitaria.

Índice de rotación



Contrataciones por Rango de Edad



En Logrand Entertainment Group promovemos el reconocimiento de aquellos colaboradores que destacan por su desempeño, lealtad, cultura y conocimientos, por lo tanto, implementamos un Modelo de Reconocimiento a través de la plataforma en línea CornerStone. Con este sistema se otorgan reconocimientos al buen desempeño y trayectoria de los colaboradores de la organización.

Por otra parte, en el año 2020 se brindaron permisos de maternidad y paternidad a los colaboradores que así lo requirieron, tal cual lo dicta la Ley. Durante este año, 31 mujeres y 20 hombres que colaboran en nuestras salas de juego pidieron dichos permisos, regresando a trabajar el 74% de las mujeres y 95% de los hombres, manteniendo el mismo porcentaje de permanencia un año después de haber regresado.



## Igualdad y No Discriminación

Conforme al Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la organización apostamos por la diversidad y la inclusión laboral. No se tolera ninguna distinción, exclusión o preferencia por razones de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas o nacionalidad. Nuestra plantilla de trabajo está compuesta por 33 colaboradores de nacionalidades extranjeras, donde se incluyen 11 nacionalidades.

En el año 2020, a través de las líneas de denuncia de la compañía, no se recibió ningún reporte relacionado con discriminación. En los próximos años, nuestra meta es seguir trabajando para mantener el número de casos en cero, sin embargo, en caso de presentarse alguno, el Comité de Ética de Logrand Entertainment Group está capacitado para llevar a cabo la evaluación correspondiente y tomar las medidas correctivas ante la situación.

De las 101 posiciones consideradas de liderazgo (gerencias y direcciones), el 19% es ocupado por mujeres. Durante el año 2020, se impartiría un curso dirigido a 25 mujeres en posiciones de

mandos medios, con el objetivo de fortalecer su liderazgo e influencia dentro de la organización y de la sociedad, sin embargo, no se pudo llevar a cabo y se pospuso para el año 2021.

Además, durante el año 2020, en Logrand Entertainment Group trabajamos en la definición de una ruta de cumplimiento sobre igualdad de género y antidiscriminación, incorporándola en nuestra Política de Cumplimiento.

Por otra parte, cabe mencionar que para el aviso en cambios operacionales, procuramos tener el menor impacto posible en los colaboradores. En caso de cambio, se notifica con tiempo considerable dependiendo si es dentro o fuera de la localidad. En caso de viajes, se programan con anticipación.



## Salud y Seguridad en el Trabajo

Como organización estamos convencidos que es indispensable proveer un entorno seguro para que los colaboradores puedan desempeñarse mejor, es por esto que nos esforzamos por brindar espacios en los que se cuide la integridad física, moral y psicológica de cada uno de los colaboradores.

Contamos con un departamento encargado de vigilar el cumplimiento a las disposiciones normativas aplicables, emitidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en todas las áreas de trabajo, tomando en cuenta a la totalidad de los colaboradores de la organización, aplicable desde el momento de su contratación inicial hasta el final del contrato laboral con la empresa.

Con el propósito de gestionar adecuadamente la seguridad, nuestra Comisión de Seguridad e Higiene evalúa de manera constante las condiciones laborales a través del análisis de riesgos y recorridos dentro de las instalaciones. Durante estas inspecciones se identifican riesgos físicos, naturales y químicos, internos y externos en las zonas de trabajo, así como actos y condiciones inseguras, orden y limpieza de áreas, señalización, dispositivos de seguridad disponibles, efectividad en la comunicación de riesgos y la preparación para la atención de emergencias. Asimismo, se provee el equipo de protección personal necesario para desarrollar cada actividad y se inspeccionan las condiciones del equipo en uso que ha sido proporcionado a los colaboradores. Además, esta Comisión es la responsable de comprobar que los aspectos identificados como un riesgo sean corregidos y se lleven a cabo las acciones de mejora correspondientes, tomando en cuenta las recomendaciones de funcionalidad y efectividad que provienen directamente de quienes operan los procesos de trabajo, a través de la escucha activa y directa.

En Logrand Entertainment Group tenemos un enfoque preventivo, por lo que a todos nuestros colaboradores se les brinda 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, uso de equipos de seguridad, señalización de emergencia y riesgos,



procedimientos de emergencia, así como capacitaciones específicas cuando se identifican riesgos químicos, ergonómicos o cuando su responsabilidad implica un trabajo de alto riesgo, las cuales se refuerzan frecuentemente.

Contamos con un sistema interno de Control y Registro de Accidentes (CRA), en donde se registran y se da seguimiento a todos los accidentes de trabajo. Dicho sistema opera bajo la responsabilidad de la Gerencia de Protección Civil, Seguridad e Higiene, teniendo como principal objetivo garantizar el cumplimiento al marco normativo aplicable. El 100% de nuestros colaboradores están cubiertos por el sistema CRA.

En el año 2020 reforzamos los Protocolos y Planes de Seguridad e Higiene Logrand Entertainment Group y tomamos medidas más estrictas de higiene laboral con el propósito de evitar la propagación del virus COVID-19. En noviembre de 2020 obtuvimos para todas las unidades de negocio la certificación de Buenas Prácticas de Sanidad e Higiene, emitido por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC), que es un organismo privado con más de 25 años de experiencia y un referente en el país, entre otras cosas, para la certificación, capacitación y evaluación de altos estándares de calidad contenidos en las Normas Oficiales Mexicanas y estándares ISO. Para emitir esta

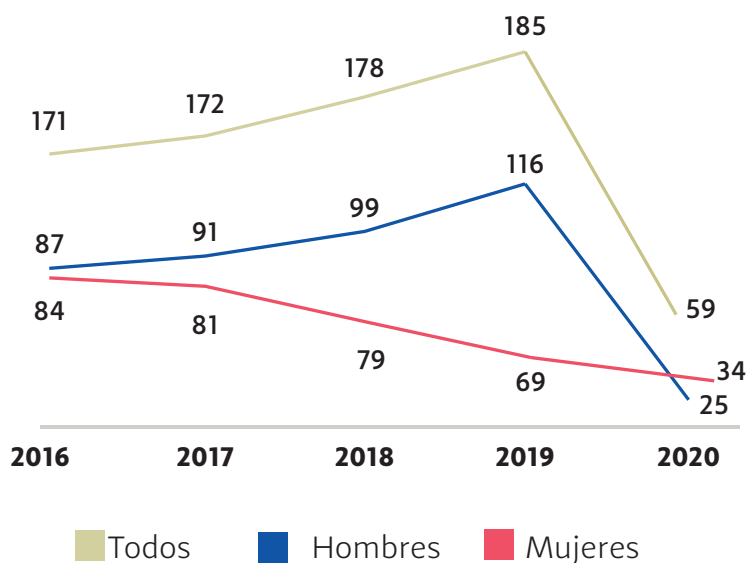
certificación, el IMNC evaluó nuestros Protocolos de Sanidad para evitar contagios de COVID-19, así como la implementación de estos en todas las unidades de negocio y el cumplimiento de los más altos estándares. En total, se certificaron 51 colaboradores que, a su vez, estarán encargados de capacitar al resto de los equipos.

Uno de nuestros compromisos para el año 2021 consiste en realizar, de manera trimestral, campañas de salud preventivas con temas referentes a enfermedades de transmisión por picadura de mosquito tales como Dengue, Zika y Chicongunya, así como campañas preventivas de COVID-19 y enfermedades respiratorias. Estas estarán dirigidas a los colaboradores en todas nuestras salas a nivel nacional.

En el año 2020 se registraron un total de 59 accidentes laborales, disminuyendo un 32% respecto al año 2019, siendo 58% de los casos de colaboradoras mujeres y 42% colaboradores hombres. Además, se registraron un total de 32 accidentes de trayecto al trabajo, en los cuales fueron parte 15 mujeres y 17 hombres. Esta marcada disminución está influenciada por la suspensión de operaciones.

Durante el periodo de pandemia, al estar cerrados nuestros centros de trabajo, no se tuvieron brotes internos de COVID-19.

Accidentes laborales



## Capacitación, Formación y Evaluación

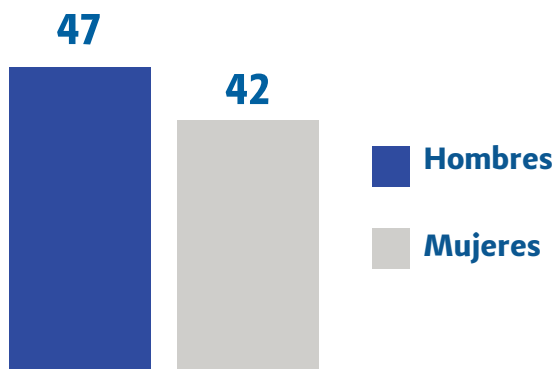
En Logrand Entertainment Group le apostamos al desarrollo y despliegue de las aptitudes de nuestro personal, por lo tanto, hemos desarrollado una estrategia enfocada en la Atracción, Retención y Desarrollo de Talento, la cual está constituida por 6 proyectos de educación, gestión de desempeño y certificaciones: Habilitación y Especialización del Puesto, Habilidades de Liderazgo, Competencias Organizacionales, Educación Formal y Habilidades de Servicio.

Las áreas internas de Capacitación y Desarrollo, Capacitación Técnica y Planeación de Capital Humano, se encargan de capacitar al personal en dos líneas principales: la Institucional, enfocada en el desarrollo de competencias, gestión ejecutiva y cultura del negocio y la Técnica, orientada al

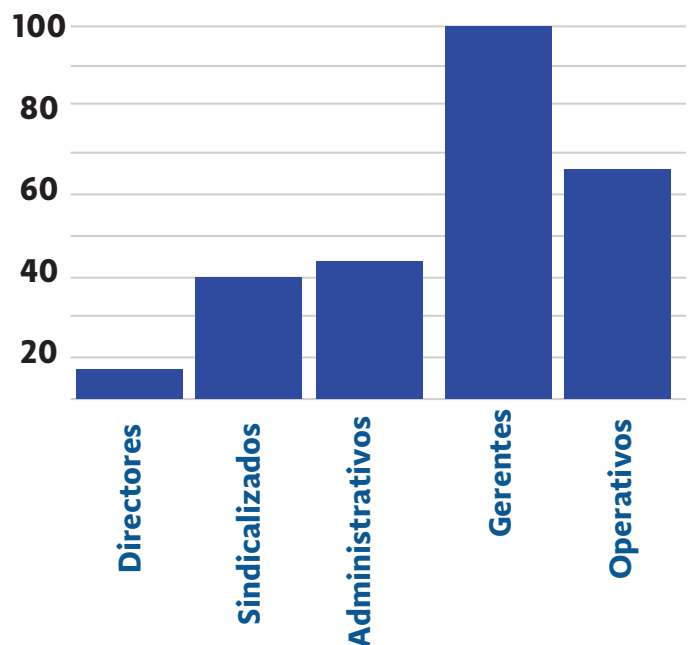
desarrollo de actividades específicas del personal en las salas de juego, tales como asistentes de servicios, cajeros, valet parking, dealers, entre otros.

En el año 2020 se capacitó a los colaboradores por un total de 172,956 horas con un promedio de capacitación de 42 horas por persona a colaboradoras mujeres y 47 horas por persona a colaboradores hombres. Con base a la categoría laboral, el promedio de horas de capacitación fue de 10 horas para directores de área, 36 horas para colaboradores sindicalizados, 45 horas para puestos administrativos, 102 horas para gerentes y 73 horas para puestos operativos.

**Promedio de horas de capacitación por género**



**Promedio de horas de capacitación por categoría laboral**



## Aulas Abiertas

Nuestro Programa de Aulas Abiertas está avalado por instituciones educativas oficiales. En este programa se les permite a los colaboradores cursar la educación básica y media superior.

El Programa inició en el año 2018 en dos de nuestras salas de la ciudad de Monterrey, Nuevo León; en el año 2019 fue extendido al resto de las salas a nivel nacional. El objetivo propuesto para el año 2020 consistía en aumentar el número de beneficiados y la preparación de una tercera etapa del proyecto, sin embargo, debido a las circunstancias de pandemia, fue necesario poner en pausa la expansión planeada del Programa.



## Banco de Talento

El Banco de Talento de Logrand Entertainment Group tiene como objetivo fomentar el desarrollo integral de los colaboradores en posiciones de mandos medios, brindándoles las herramientas necesarias para que sean ellos los sucesores o candidatos a ocupar futuras posiciones ejecutivas.

En el año 2020 se contó en Banco de Talento con la participación de 42 colaboradores, a quienes se les impartieron un total de 756 horas de capacitación.



## Programa de Liderazgo de Mandos Medios

Este programa está enfocado en incorporar competencias, habilidades y herramientas que permitan la mejora integral en la gestión de prácticas y operaciones de los líderes, alineado a nuestra cultura, estrategias y objetivos definidos. Se trabaja a través de 6 módulos: Trabajo del Líder Logrand, Líder Entrenador, Relación del Líder con su equipo, Ejecución orientada al Cliente, Líder Comunicador, y Cultura y Valores Logrand. En el año 2020 no fue posible dar continuidad a este Programa.



## Certificación por Competencias

Desde el año 2018, en Logrand Entertainment Group nos esforzamos por robustecer las competencias de los colaboradores, con el objetivo de convertirnos en una entidad certificadora que brinde capacitación a otras empresas. Durante el año 2020 no fue posible lograr estas certificaciones.



## CHIISPA

Este Programa está diseñado para generar en los colaboradores un sentido de pertenencia e integración en Logrand Entertainment Group a través de siete herramientas de gestión: Mentores y Pupilos, Mesas Redondas, Grupos de Enfoque, concursos y eventos, charlas motivacionales, Taller CHIISPA y Espacio CHIISPA.

En el año 2020 se impartieron un total de 7,360 horas de capacitación a 184 colaboradores. Para el año 2021 tendremos como compromiso garantizar que al menos el 95% de los nuevos ingresos comiencen a integrarse desde su inducción, a la Cultura Logrand, con el objetivo de promover los valores institucionales en el actuar diario.

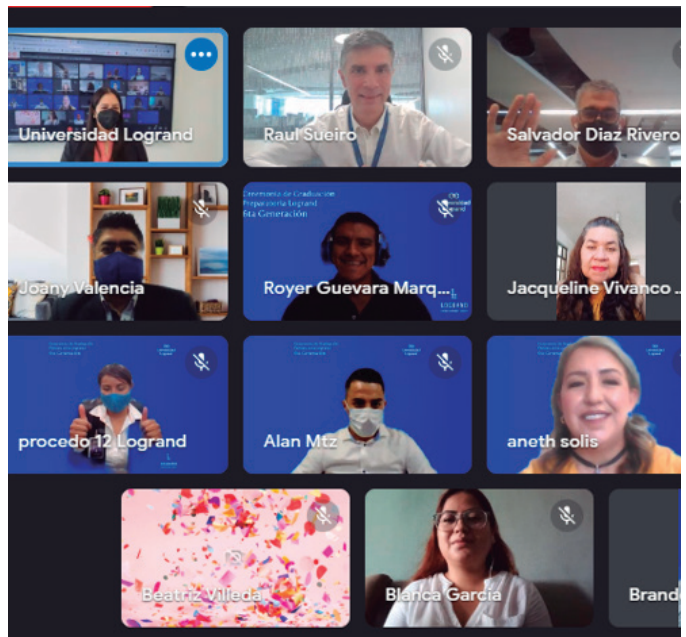


## Universidad Logrand

La Universidad Logrand tiene como propósito impulsar al máximo el desarrollo de nuestros colaboradores, alineada a la Estrategia de Atracción, Desarrollo y Retención de Talento de la empresa.

En el año 2020 se desarrolló y se habilitó la Licenciatura en Administración con Especialidad en Empresas de Entretenimiento, además de tres carreras Técnicas Superiores Universitarias (TSU) en operaciones. Contamos con la inscripción de 40 colaboradores en estos Programas. Sin embargo, debido a la situación de salubridad, no se pudieron implementar de la manera en que estaba planeado.

Como consecuencia de los estragos del COVID-19 se ha programado hasta el año 2022 continuar con al menos 30 colaboradores inscritos y comenzar a impartir las clases hacia el final de ese año.



## Liderazgo Mujer Logrand

A través de este programa, convocaremos a mujeres que ocupan puestos de mandos medios, donde a través de cursos y pláticas, se busca inspirar para fortalecer el liderazgo e influencia de las colaboradoras dentro de la organización y la sociedad.

Con el Programa Liderazgo Mujer Logrand buscamos beneficiar a un mínimo de 25 colaboradoras durante el año 2022.



## Gestión de Desempeño

Como manera incentiva para mejorar el desempeño profesional de nuestros colaboradores, así como motivarlos a alcanzar sus metas, cada año realizamos una evaluación de los puestos ejecutivos, para establecer, medir y mejorar el cumplimiento de los objetivos, comportamientos y las competencias individuales en cada posición. Esto se realiza a través de la Evaluación 360° y el cumplimiento de sus acuerdos de evaluaciones previas.

Lamentablemente, y como consecuencia de la crisis de salud, en el año 2020 no fue posible la implementación de esta práctica.



## Evaluaciones de Líderes de Equipo

En el año 2021 se tiene como compromiso llevar a cabo una evaluación por parte de pupilos hacia los líderes.

Esto se realizará a través de la aplicación de encuestas y con el objetivo de mejorar la relación entre estos colaboradores, asegurando la comunicación efectiva dentro de la organización.



# Cadena de Suministro

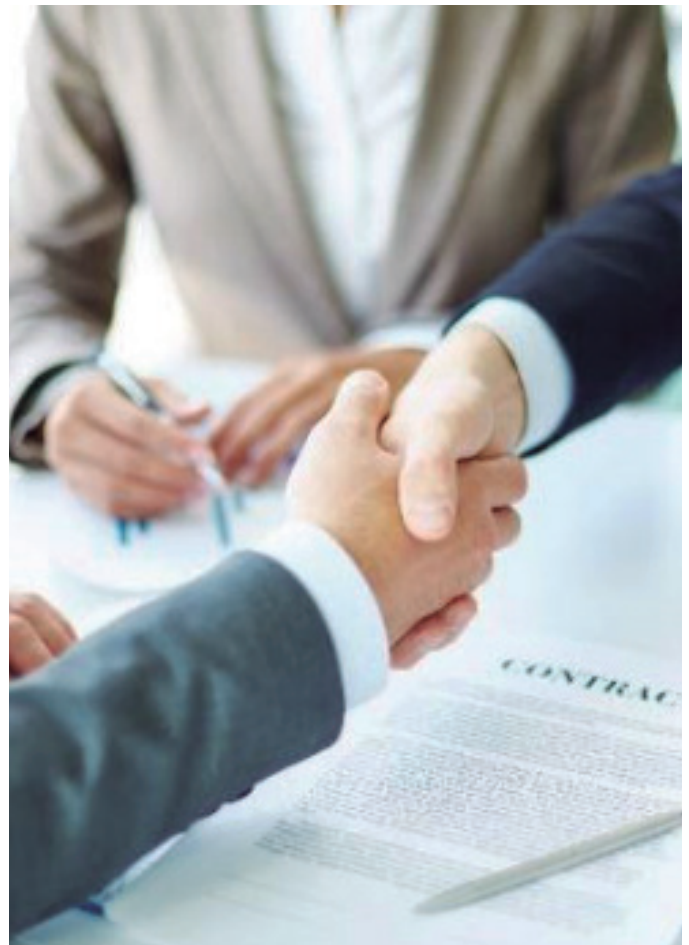
En Logrand Entertainment Group buscamos generar valor en la sociedad y en nuestros proveedores adquiriendo preferentemente insumos y servicios que sean sostenibles. Además, como organización promovemos la cultura de responsabilidad social en todos los niveles de la cadena de suministro. De igual forma, promovemos alianzas con socios comerciales y somos el vínculo entre ellos y otros grupos de interés. Nuestros socios comerciales incluyen desde pequeños productores hasta empresas internacionales.

Llevamos la gestión de la cadena de suministro desde un enfoque de sostenibilidad, por lo tanto, contamos con proveedores centrados en la mejora continua de sus procesos y al trabajo estandarizado, lo cual asegura la calidad y el cumplimiento regulatorio.

Nuestra Cadena de Suministro la conforman principalmente proveedores de productos y servicios para las salas de juego. La amplia variedad de bienes adquiridos, abarcan desde alimentos y bebidas, mobiliario, máquinas de juego, sistemas de tecnología y soporte, entre otros. Cabe mencionar que la cadena de suministro está compuesta aproximadamente por un 95% de proveedores locales. Asimismo, el 88% de esta cadena está constituida por micro, pequeñas y medianas empresas.

Como parte esencial de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, y desde el año 2016, extendemos a los principales proveedores información referente a nuestro objetivo de mantenernos alineados al Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de Cartas Compromiso, haciendo especial énfasis en la Protección de los Derechos Humanos y Derechos Laborales, Cuidado del Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción. Gracias a esta colaboración con nuestros proveedores hemos logrado multiplicar los esfuerzos para cumplir con los 10 Principios del Pacto Mundial. Además, los contratos con proveedores cuentan 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.

Desde el año 2019 contamos con una estrategia específica que impulsa nuestras prácticas de sostenibilidad en la cadena de suministro, donde se considera el desarrollo y madurez de cada uno de los proveedores. Con base a esta estrategia, se estableció y se comunicó la visión corporativa para el desarrollo de una cadena de suministro 100% sostenible. Adicionalmente se pusieron a disposición de proveedores actuales y potenciales los lineamientos de sostenibilidad adquiridos al convertirse en proveedores de la organización, los cuales se pueden consultar a través del portal en Internet de Logrand Entertainment Group. Hasta finales del año 2020, se logró que 387 de nuestros proveedores firmaran el Código de Ética para Proveedores.



# Cumplimiento Regulatorio

El Cumplimiento Regulatorio es la base de la Estrategia de Sostenibilidad en Logrand Entertainment Group y de donde se desprenden los 5 Pilares de esta. Como empresa, consideramos que no es posible la generación de valor compartido para nuestros grupos de interés si no cumplimos rigurosamente con la normatividad vigente correspondiente. Por ello, para nuestra organización es imperativo construir esfuerzos sostenibles que estén centrados en el apego al marco jurídico, así como a los valores y cultura de la empresa.

Nuestras operaciones se adhieren a la Ley Federal de Juegos y Sorteos, a su reglamento, así como a todas las disposiciones normativas aplicables. Contamos con Políticas y Procedimientos Internos que garantizan la continuidad del negocio y que nos permiten destacar como una empresa socialmente responsable. Asimismo, buscamos siempre apegarnos al cumplimiento de normas aplicables en materia de medio ambiente, y mediante su observancia, no se identificaron incumplimientos a estas leyes.

Las herramientas que nos encaminan a la mitigación de riesgos inherentes al cumplimiento regulatorio en la operación, así como en la implementación de mejores prácticas, incluyen manuales de Políticas de Cumplimiento Regulatorio y Prevención de Lavado de Dinero (PLD), la figura y lineamientos del Oficial de Cumplimiento, capacitaciones continuas y el uso de sistemas tales como MetricStream y LexisNexis, entre otros. Además, de manera continua, todas las unidades de negocio se someten a auditorías internas y externas, y a visitas e inspecciones realizadas por parte de diversas autoridades.

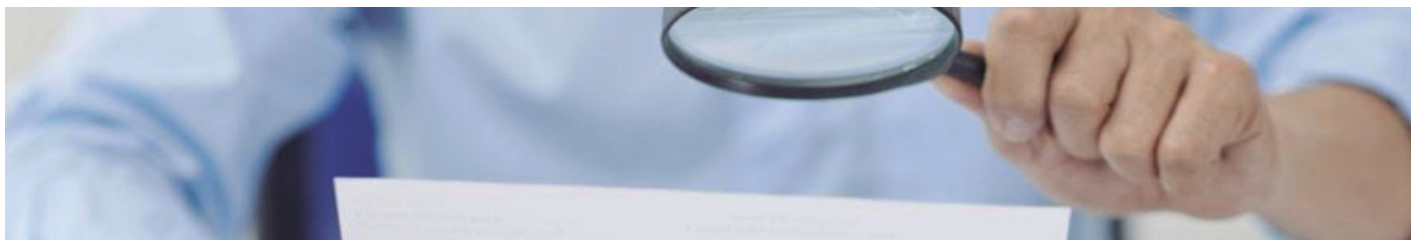
Desde el año 2019 hemos incorporado el proceso “Due Diligence”, el cual consiste en una investigación previa en materia de Prevención de

Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo para las nuevas adquisiciones, contrataciones de empleados y proveedores. Asimismo, implementamos el enfoque basado en riesgos en materia de Prevención de Lavado de Dinero, el cual permite identificar eficazmente a lo que puede estar expuesta la organización, así como el riesgo que representa de manera individual cada cliente en sala. Esto nos ha permitido establecer planes de acción para prevenir y mitigar los riesgos, y adoptar medidas simplificadas y eficientes.

En el año 2020 se impartieron 213 horas de capacitación en materia de Prevención de Lavado de Dinero y 19 horas de capacitación para atender de manera eficiente las visitas por parte de las autoridades. Específicamente en materia de impacto ambiental, concluimos el año con cero multas.

Asimismo, durante el año 2020 se trabajó en la elaboración e implementación de una nueva Política Integral de Cumplimiento, donde se incluyen temas tales como: 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 contingencia legal.

Nuestro compromiso para el año 2021 es dar seguimiento continuo en la implementación del modelo de “Compliance”, identificando la probabilidad e impacto de las obligaciones regulatorias a través de la elaboración de un mapa de calor, el cual nos permitirá identificar las obligaciones regulatorias y sus responsables, medir la probabilidad y ocurrencia, calcular el impacto, identificar los controles y monitorear los riesgos regulatorios.





## Anticorrupción

En Logrand Entertainment Group uno de los ejes principales es la lucha contra la corrupción. Como empresa, hemos definido y defendido que cualquiera de nuestras actividades debe estar fundamentada en la ética y los valores que nos caracterizan y que están estipulados en nuestro Código de Ética. Asimismo, se busca que dichas actividades se encuentren enmarcadas en las conductas lícitas establecidas en las normativas nacionales e internacionales.

Estamos comprometidos a tomar y mantener una posición firme contra la corrupción, para ello, se incorporaron fuertes principios y prácticas anticorrupción en las operaciones y estrategias de la organización. Para suplementar el cumplimiento de lo anterior, contamos con un Buzón de Denuncias en donde se puede reportar anónimamente cualquier violación al Código de Ética, incluyendo por supuesto los actos de corrupción. Estas denuncias se resuelven

## Fiscalidad

Por otra parte, en Logrand Entertainment Group es de suma importancia el cumplimiento con todas las regulaciones fiscales, por lo que dedicamos gran parte de nuestros esfuerzos en mantenernos actualizados sobre las modificaciones y nuevas leyes emitidas. Actualmente, la dirección general y el Consejo Administrativo de la organización son quienes se encargan de revisar y aprobar la Estrategia Fiscal interna, con ella se busca la atracción de inversionistas a través de la comprobación del cumplimiento normativo.

En la organización constantemente se realizan auditorías de manera interna y externa a través del departamento de Control Interno, las cuales nos permiten identificar, gestionar y supervisar los riesgos fiscales y de otra índole que se pueden presentar. Además, contamos con una línea de denuncia en donde se pueden presentar de manera anónima las inquietudes relacionadas con conductas no éticas o ilegales, o referentes a

de conformidad con los procesos y protocolos establecidos.

Actualmente, el cumplimiento total de las disposiciones y leyes en materia de anticorrupción es monitoreado por la alta dirección y el Comité de Ética. Durante el año 2020 se impartieron 213 horas de capacitación en línea sobre la Política Anticorrupción para nuestro personal administrativo y operativo. Esto con el fin de lograr una difusión más amplia entre todos los colaboradores. En las líneas de denuncia se recibió una sola denuncia de un caso de corrupción, al cual se le dio el seguimiento y se resolvió antes de culminar el año.

Para el año 2021, tenemos como objetivo crear una cultura anticorrupción aún más amplia, asegurando que los colaboradores comprendan y cumplan con las leyes aplicables. Se realizarán 6 publicaciones bimestrales y 1 boletín informativo de resultados.

la integridad de la organización en relación a los temas fiscales en lo particular. De igual manera, hemos puesto a disposición de nuestros grupos de interés los dictámenes fiscales y financieros, alineándonos así a los principios de gobernanza y transparencia.

Cabe mencionar que para el año 2021 tenemos como compromiso llevar a cabo esfuerzos para tener la certeza y seguridad de que en Logrand Entertainment Group no se realizan operaciones con proveedores que aparezcan en la lista de Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS), la cual es emitida por la autoridad fiscal a nivel nacional.

De igual manera y durante el próximo año, se realizará un dictamen en materia de cumplimiento con los estándares financieros a nivel internacional, y se garantizará que la Operadora NT (SOFOM) cumpla en su totalidad con las normas vigentes y mantenga su registro, una vez que se le haya realizado una auditoría interna.

# Medio Ambiente

El cuidado al medio ambiente es uno de los pilares de nuestra Estrategia de Sostenibilidad. En Logrand Entertainment Group somos conscientes del impacto ambiental de nuestras operaciones, por lo que se realizan esfuerzos a través del desarrollo y ejecución de proyectos enfocados al ahorro de recursos, así como la promoción permanente de una adecuada gestión de los residuos generados. Como principio precautorio, en la organización estamos comprometidos a que, en caso de identificar actividades con riesgo de daño al ambiente grave o irreversible, estas serían suspendidas y no se volverían a realizar.

Además, cabe mencionar que las operaciones que son llevadas a cabo en nuestras salas de juego, por sus características, tienen un bajo impacto en relación a la biodiversidad ambiental; no se tienen identificadas afectaciones significativas.

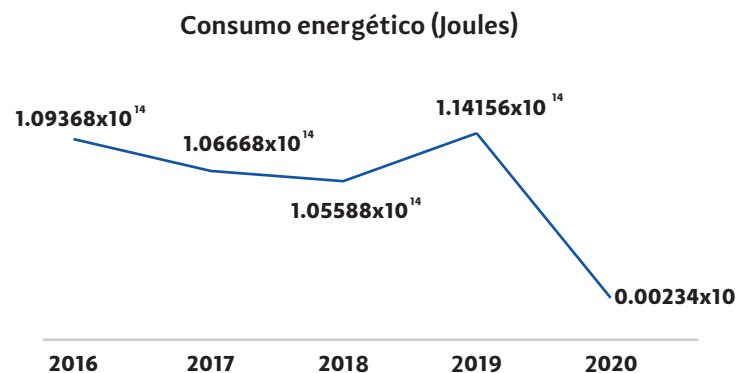


## Energía

El consumo energético representa un impacto ambiental considerable en la empresa, por esta razón, constantemente se monitorean los consumos en todas nuestras salas de juego y oficinas. A través de nuestro sistema interno de sostenibilidad tenemos la posibilidad de comparar los consumos de energía en cada sala de manera mensual y anual.

De igual forma, se exploran alternativas para el uso eficiente de este recurso, actividad que corre a cargo del área de Construcción y Mantenimiento. En el periodo de tiempo de enero a diciembre del año 2020 se consumieron  $0.00234 \times 10^{14}$  Joules de energía eléctrica en las salas de juego y oficinas de apoyo, disminuyendo radicalmente el consumo en comparación a los años anteriores. Es importante hacer notar que, debido a la pandemia global ocasionada por COVID-19, las operaciones en salas de juego y oficinas fueron suspendidas durante 7 meses en promedio, es por esto que el consumo energético bajó inusualmente.

Para el año 2021, en Logrand Entertainment Group tenemos como objetivo adquirir de un 5% a 10% de energías provenientes de fuentes renovables para las salas de juego ubicadas en el Estado de Nuevo León. Este suministro energético será proporcionado por parte de un proveedor a través del mercado eléctrico mayorista de México, con esto, buscamos además de consumir energía



## Agua y Efluentes

En esta organización estamos comprometidos a trabajar constantemente en concientizar a nuestros colaboradores y clientes en temas relacionados a la importancia del uso eficiente y ahorro de agua, así como el desarrollo de proyectos e iniciativas que apoyen lo anterior.

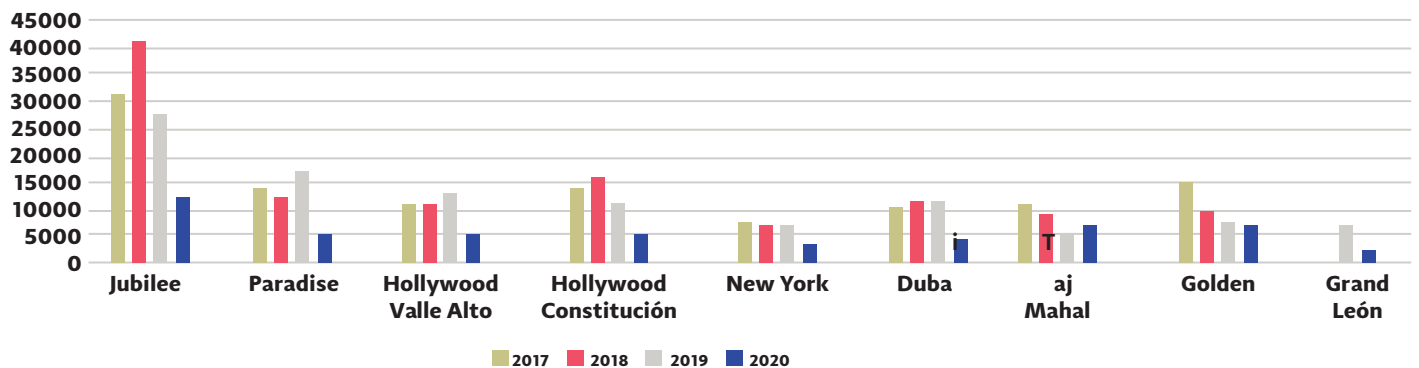
En el año 2020 se consumieron un total de 47,320 metros cúbicos de agua en nuestras salas de juego, excluyendo las salas Providens en Guadalajara, Jalisco y Viva México en Monterrey, Nuevo León, ya que se encuentran ubicadas dentro de instalaciones compartidas. El agua se obtiene del sistema municipal de la localidad de cada una de las salas, y las descargas se realizan a través de la red de drenaje de cada municipio. Nuestras operaciones no requieren extracción directa de agua de pozo; asimismo, las descargas de agua

realizadas en nuestras instalaciones se clasifican solo como Descargas Sanitarias.

Debido a la suspensión de operaciones en nuestras salas, el consumo de agua también se redujo cerca de un 46% en comparación al año 2019, en el cual se utilizaron alrededor de 103,000 metros cúbicos de agua.

En el año 2021 tenemos como meta retomar la actividad de recuperación del agua que proviene de la condensación en los aires acondicionados de algunas de las salas de juego, con el objetivo de reutilizar este recurso en el riego de jardines de nuestras propias instalaciones. Esta actividad se realizó previamente durante el 2017, recuperando 1,500 metros cúbicos de agua y en el 2018 se alcanzaron a recuperar 3,750 metros cúbicos.

Consumo de agua por sala (m<sup>3</sup>)



## Residuos

En Logrand Entertainment Group somos conscientes del impacto ambiental que se puede originar a partir de los residuos generados en nuestras operaciones. Continuamente buscamos implementar acciones que permitan minimizar la cantidad de residuos, contando con iniciativas y compromisos dirigidos a reducir, reciclar y reutilizar estos materiales para promover esta cultura ambiental en clientes y colaboradores.

Desde años anteriores, se ha eliminado gradualmente el uso de vasos, platos, cubiertos y popotes de plástico de un solo uso, tanto en las salas de juego como en oficinas de apoyo. De igual forma, en algunas de las salas se recolectan los residuos de aceite y café para su posterior uso en la generación de biodiesel y como fertilizante natural en jardines. Además, en todas nuestras salas a nivel nacional se lleva a cabo el acopio de cartón, plástico PET y baterías alcalinas, que después son recolectados por empresas certificadas con el objetivo de gestionar de la manera correcta estos materiales. Todos los desechos derivados de nuestras operaciones no revisten riesgos sanitarios o de otra índole, por lo que su gestión no requiere

procesos específicos de eliminación.

Cabe mencionar que debido a la suspensión de operaciones en relación con la pandemia global, las iniciativas y actividades de gestión de residuos a su vez fueron interrumpidas, sin embargo se han retomado desde el momento de reactivar las labores en nuestras instalaciones a finales del año 2020. Para el año 2021 tenemos como compromiso darle seguimiento a cada una de ellas y trabajar para su fortalecimiento.

Una de las consecuencias que trajo consigo la crisis sanitaria fue el consumo de cubre bocas desechables, con lo cual se genera una cantidad incremental de residuos, por lo tanto, optamos por proporcionar mascarillas de tela reutilizables a todos los colaboradores con el fin de mitigar este impacto.

Como parte de nuestros objetivos para el año 2021, trabajaremos en la reducción de uso de hojas de papel en las salas de juego a través de la fusión de formatos y dándole mayor uso a la transmisión y almacenamiento en medios digitales.



## Emisiones

Tomando en cuenta el impacto ambiental producido por las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas por nuestras operaciones, durante el año 2020 en Logrand Entertainment Group realizamos la medición de Huella de Carbono Organizacional, en la cual se tomó como año base el 2019. Como se muestra en la siguiente tabla, los Alcances 1 y 2 se midieron en su totalidad, mientras que en el Alcance 3 fue considerado únicamente el transporte de los colaboradores. Cabe mencionar que el Alcance 1 se refiere a emisiones GEI directas y fugitivas, como lo es la combustión; el Alcance 2 hace mención a emisiones GEI indirectas como la generación de energía adquirida y consumida por la organización y por último, en el Alcance 3 se incluyen emisiones

GEI indirectas, tales como actividades logísticas realizadas por terceros. Todos ellos medidos en unidades de carbono equivalente.

Para el año 2022, nos hemos planteado como compromiso realizar una medición del Alcance 3 más extensa y completa, en la cual, buscamos incluir al menos a 10 de nuestros proveedores. Asimismo, para el año 2021, buscaremos definir una estrategia para reducir las emisiones actuales en las operaciones diarias, a través de la adquisición de un porcentaje cada vez mayor de energía producida por fuentes renovables para nuestras salas de juego de Monterrey, Nuevo León, como se mencionó anteriormente.

Centro de Trabajo	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total CO <sub>2</sub> equivalente (tCO <sub>2</sub> eq)*
<b>Total</b>	<b>1,077.32</b>	<b>16,207.63</b>	<b>2,637.28</b>	<b>19,921.28</b>

\*Toneladas of CO<sub>2</sub> equivalente

# Índice de Contenidos 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.



Estándar GRI	Contenido	Página / Información
GRI 101: Fundamentos 2016		
GRI 102: Información General 2016		
<b>Perfil de la organización</b>		
102-1	Nombre de la Organización	Pág 7
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pág 7
102-3	Ubicación de la sede	Pág 7
102-4	Ubicación de las operaciones	Pág 9
102-5	Propiedad y forma jurídica	Sociedad Anónima de Capital variable (S.A de C.V)
102-6	Mercados servidos	Pág 9
102-7	Tamaño de la organización	Pág 8
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág 30 Pág 39
102-9	Cadena de Suministro	Pág 30
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	
102-11	Principio o enfoque de precaución	Pág 42
102-12	Iniciativas externas	Pág 13
102-13	Afiliación a asociaciones	Pág 13
<b>Estrategia</b>		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pág 4
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág 4
<b>Ética e integridad</b>		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Págs 10 y 11
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág 12

### Gobernanza

---

102-18	Estructura de gobernanza	Pág 14
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo temas económicos, ambientales, sociales	Pág 14
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Págs 14 y 15
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág 14

### Participación de los grupos de interés

---

102-40	Listado de grupos de interés	Pág 21
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	El 90% de colaboradores están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pág 21 y 23
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág 22
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Págs 23 y 24

### 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
--------	---	--

102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	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. de 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 contenidos de los informes y coberturas del tema	Pág 23
102-47	Listado de temas materiales	Pág 23
102-48	Re expresión de la información	Pág 6
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Pág 6
102-50	Periodo objeto del informe	Pág 6
102-51	Fecha del último informe	Pág 6
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Pág 6
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pág 6
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Pág 6
102-55	Índice de contenidos GRI	Pág 46
102-56	Verificación externa	Pág 6



### Desempeño económico

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Págs 15 y 16
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Págs 15 y 16
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Págs 15 y 16

#### GRI 201: Desempeño Económico 2016

201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Págs 15 y 16
201-2	Implicaciones financieras, riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	No se cuenta con un sistema para calcular implicaciones financieras o costes
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No se recibió ningún tipo de ayuda financiera por parte del gobierno

### Salud y seguridad del cliente

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 25
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 25
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 25

#### GRI 416: Salud y Seguridad del Cliente 2016

416-2	Casos de incumplimiento de impactos en salud y seguridad de productos y servicios	No se cuenta con registros en 2020 de casos de incumplimiento relativos a este tema.
-------	---	--

**Juego responsable**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

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

GRI 416: Salud y Seguridad del Cliente 2016

416-1	Evaluación de impactos en salud y seguridad de productos y servicios	Pág 26
-------	--	--------

GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016

417-1	Requerimientos para la información y etiquetado de productos y servicios	Pág 26
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No se han identificado incumplimientos a la normativa en relación al etiquetado de servicios
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han identificado incumplimientos a la normativa en relación a comunicaciones.

**Protección de datos personales**

---

GRI 103: 2016 Management Approach

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

GRI 418: Privacidad del Cliente 2016

418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente	Pág 26
-------	---	--------

### Transparencia en el juego

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 27
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 27
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 27

#### GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016

419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Págs 27 y 40
-------	--	--------------

### Comunidades

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 28
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 28
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 28

#### GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016

411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Por la ubicación de las operaciones, en la organización no se cometen violaciones a pueblos indígenas.
-------	---	--

#### GRI 413: Comunidades locales 2016

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

#### GRI 415: Política pública 2016

415-1	Contribuciones políticas	La organización no contribuyó de manera financiera o en especie con ningún partido ni representante político.
-------	--------------------------	---

**Diversidad e igualdad de oportunidades**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 30
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 30
103-3	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 30

GRI 401: Empleo 2016

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Págs 30 y 31
401-2	Prestaciones para empleados a tiempo completo	Pág 32
401-3	Permiso parental	Pág 32

GRI 402: Relaciones trabajador – empresa 2016

402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Pág 32
-------	---	--------

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 30
-------	---	--------

GRI 406: No discriminación 2016

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

**Condiciones laborales óptimas**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 30
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 30
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 30

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018

403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Págs 33 y 34
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Págs 33 y 34

403-3	Servicios de salud en el trabajo	Págs 33 y 34
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Págs 33 y 34
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Págs 33 y 34
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág 34
403-7	Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad de trabajadores vinculados con relaciones comerciales	Págs 33 y 34
403-8	Cobertura del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Págs 33 y 34
403-9	Lesiones por accidente laboral	Págs 33 y 34
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Pág 33

### Capacitación, formación y evaluación

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

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

#### GRI 404: Formación y enseñanza 2016

404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág 35
404-2	Pogramas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Págs 35, 36, 37 y 38
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág 38

### Cadena de suministro

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

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

GRI 204: Prácticas de adquisición 2016

204-1	Proporción gasto en proveedores locales	Pág 39
-------	---	--------

GRI 408: Trabajo infantil 2016

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Pág 39
-------	---	--------

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Pág 39
-------	--	--------

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 humano	Pág 39
-------	---	--------

**Cumplimiento regulatorio**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

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

GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016

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

GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016

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

### Anticorrupción

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 41
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 41
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 41

#### GRI 205: Anticorrupción 2016

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Pág 41
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	La Política Anticorrupción está disponible de manera permanente para los colaboradores a través de la Intranet de la organización.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág 41

### Fiscalidad

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 41
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 41
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 41

#### GRI 207: Fiscalidad 2019

207-1	Enfoque fiscal	Pág 41
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Pág 41
207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Pág 41

**Materiales**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 42
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 42
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 42

GRI 301: Materiales 2016

301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Los servicios brindados por la organización no requieren consumo de materias primas para procesamiento o envasado
-------	--	---

**Energía**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 42
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 42
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 42

GRI 302: Energía 2016

302-1	Consumo energético dentro de la organización	Pág 42
302-2	Consumo energético fuera de la organización	No hay consumo energético fuera de las instalaciones de la empresa
302-3	Intensidad energética	Se está desarrollando un protocolo de medición
302-4	Reducción del consumo energético	Pág 42
304-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Pág 42



### Agua y efluentes

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 43
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 43
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 43

#### GRI 303: Agua y efluentes 2018

303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	Pág 43
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	Pág 43
303-3	Extracción de agua	Pág 43
303-4	Vertido de agua	Pág 43
303-5	Consumo de agua	Pág 43

### Biodiversidad

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 42
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 42
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 42

#### GRI 304: Biodiversidad 2016

304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Pág 42
-------	---	--------

### Residuos

---

#### GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 44
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 44
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 44

GRI 306: Residuos 2020

301-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág 43
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág 44
306-3	Residuos generados	Actualmente en proceso de contabilizar los kilogramos
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Actualmente en proceso de contabilizar los kilogramos
306-5	Residuos destinados a eliminación	Pág 44

**Emisiones**

---

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016

103-1	Explicación del tema material y su cobertura	Pág 45
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág 45
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	Pág 45

GRI 305: Emissions 2016

305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág 45
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág 45
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág 45
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Pág 45

