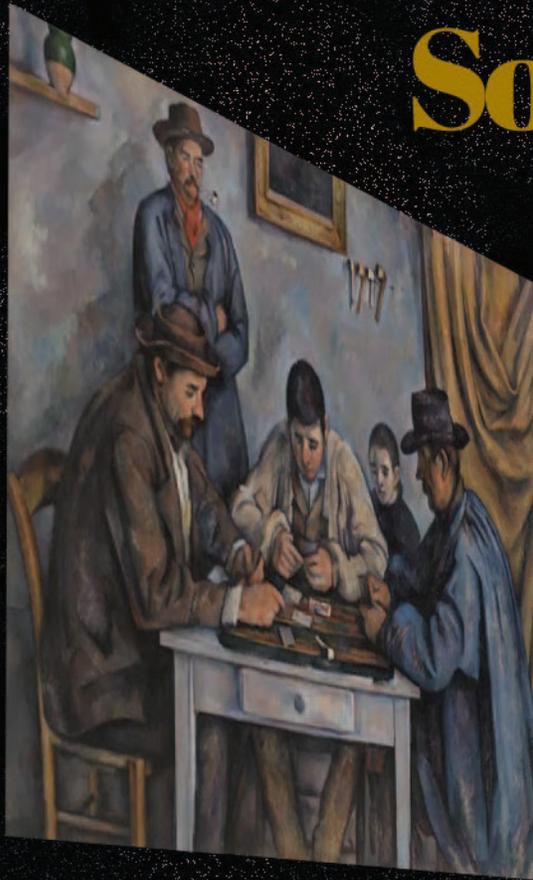


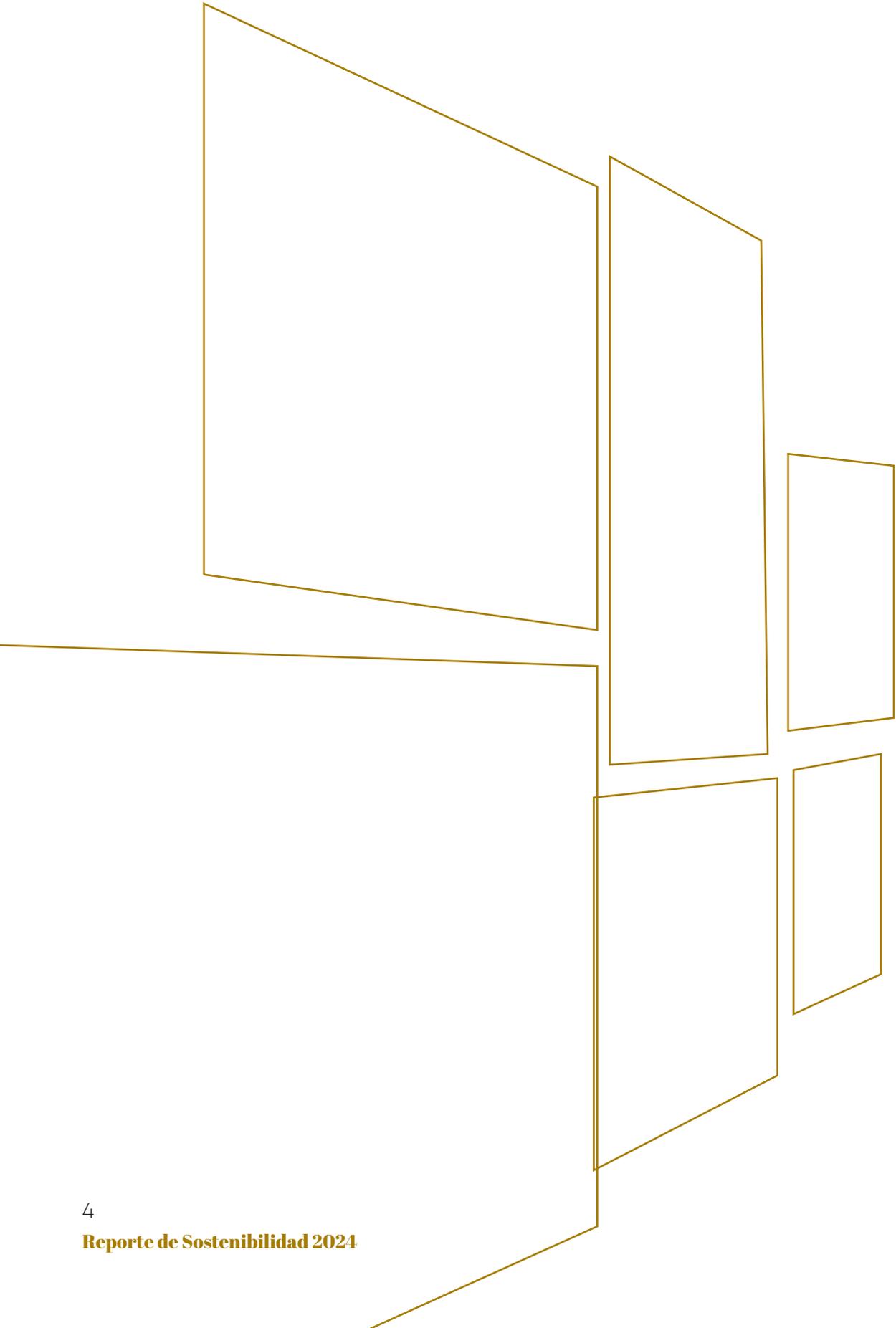
Reporte de Sostenibilidad 2024



LOGRAND
ENTERTAINMENT GROUP

Reporte de Sostenibilidad 2024





Contenido

Mensaje
del Director
General **P.7**

01

¿Quiénes
somos?
P.10

03

Estrategia de
sostenibilidad
Logrand **P.36**

Clientes 43
Comunidades 48
Colaboradores 50
Cumplimiento regulatorio 60
Cadena de Suministro 64
Medio Ambiente 65

05

Acerca del
Reporte
P.9

02

Pacto Mundial
de las Naciones
Unidas **P.28**

04

Contenido
Índice
GRI **P.70**

06



Mensaje del Director General

El juego es una actividad inherente al ser humano, presente en todas las culturas y edades. Desde la infancia, es un medio fundamental para el aprendizaje, la socialización y la exploración del mundo, permitiendo el desarrollo de habilidades cognitivas y emocionales de manera espontánea. Su importancia ha sido tal en la vida y la cultura que ha quedado plasmada en todas las facetas del desarrollo humano, como lo es el arte, como lo reflejan las pinturas de grandes maestros que retratan escenas lúdicas a lo largo de la historia universal.

Más allá del entretenimiento, el juego también es una manifestación de creatividad, experimentación y adaptación al entorno. A través de él, las personas ensayan roles, resuelven problemas y canalizan emociones, demostrando que jugar es una necesidad fundamental en nuestra naturaleza. Con esta misma visión, en Logrand Entertainment Group entendemos que nuestro crecimiento debe ir acompañado de un compromiso con el entorno y la comunidad. Desde 2016, hemos asumido con firmeza la responsabilidad de operar de manera sostenible y contribuir al bienestar de

las comunidades donde estamos presentes. Además, desde 2017, hemos fortalecido este compromiso al adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, alineando nuestras acciones con sus principios fundamentales.

Nuestro enfoque de sostenibilidad se basa en estándares internacionales como los Estándares GRI, que nos brindan una guía sólida para medir y comunicar nuestro desempeño en áreas clave. Este informe no solo refleja los logros y retos enfrentados durante el último año, sino también nuestra visión y compromiso con el desarrollo sostenible.

Mirando hacia el futuro, nuestra principal prioridad para 2025 es continuar avanzando en el proceso de descarbonización. A través del análisis de nuestra Huella de Carbono y del Cuestionario de Comunicación de Progreso del Pacto Mundial, hemos identificado áreas clave de oportunidad. Estas evaluaciones, alineadas con nuestros compromisos de responsabilidad social, nos permitirán avanzar decididamente hacia nuestra meta de reducir las emisiones y así contribuir de manera significativa a la sostenibilidad de nuestros ecosistemas.

Sergio Saide M.





ACERCA DEL REPORTE

"Roulette Table at Monte Carlo"
Edvard Munch - 1893

ACERCA DEL REPORTE

El **Reporte de Sostenibilidad 2024**, nuestro noveno informe consecutivo, presenta una visión integral de cómo hemos dado continuidad a las iniciativas que generan un impacto relevante en los aspectos ambiental, social y económico, destacando las acciones implementadas y fortalecidas a lo largo del año.

Logrand Entertainment Group ha elaborado el Informe con referencia a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. **Cada año se publican los Reportes de Sostenibilidad** con el fin de analizar el progreso de las iniciativas y mantener un seguimiento constante de la evolución de la Estrategia de Sostenibilidad de Logrand. Se pueden encontrar en <https://www.logrand.com/sostenibilidad/reportes-de-sostenibilidad/>

Este documento **es un trabajo de ética y moral** institucional que no ha sido sometido a ningún proceso de verificación externa.

En el presente Reporte de Sostenibilidad, **se continúan abordando los temas materiales para los grupos de interés** de Logrand Group de acuerdo al más reciente análisis de materialidad realizado en el 2024.

La fecha de publicación de este Reporte es junio de 2025, en caso de contar con cualquier duda o comentario sobre el presente documento, se sugiere enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: responsabilidadsocial@logrand.com.

¿QUIÉNES SOMOS?

A partir del año 2005, Logrand Entertainment Group surgió con la intención de **proporcionar diversión, entretenimiento y momentos de esparcimiento** a quienes nos visitan. Estamos impulsados por la idea de llevar a cabo esta misión de manera ética y con responsabilidad social, ya que creemos que es un deber moral que las empresas operen siguiendo estos principios.

Estamos orgullosos con el camino que hemos transitado **a lo largo de estos 19 años, pues hemos evolucionado y nos hemos consolidado como líder en la industria** gracias a nuestros rigurosos estándares de administración empresarial, así como a nuestro constante progreso e innovación en los productos y servicios que benefician a nuestros clientes que disfrutan de nuestras instalaciones y servicios. Además, crear un ambiente laboral excepcional es

una de nuestras principales metas, por lo que nos enfocamos en el bienestar y crecimiento de nuestros empleados.

Logrand Group es una Sociedad Anónima Promotora de Inversión de Capital Variable (S.A.P.I. de C.V.) de acuerdo a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos.

Operamos bajo un estricto apego a la legalidad, observamos todos los reglamentos y normatividad a nivel municipal, estatal y federal, en lo particular a Ley Federal de Juegos y Sorteos y su reglamento, que regulan nuestra industria, en la que por ley, nuestros servicios y productos se proveen a personas mayores de 18 años sin excepción. Estamos seguros que bajo este criterio, **garantizamos la continuidad y permanencia de nuestra organización** en el largo plazo.



LOGRAND
ENTERTAINMENT GROUP

JUBILEE
CASINO

vivento!
CASINO

PARADISE
CASINO

NEW-YORK
CASINO

HOLLYWOOD
ENTERTAINMENT
CASINO

¡Viva México!
CASINO

Dubai Palace
CASINO

GOLDEN ISLAND
CASINO

TAJ MAHAL
CASINO

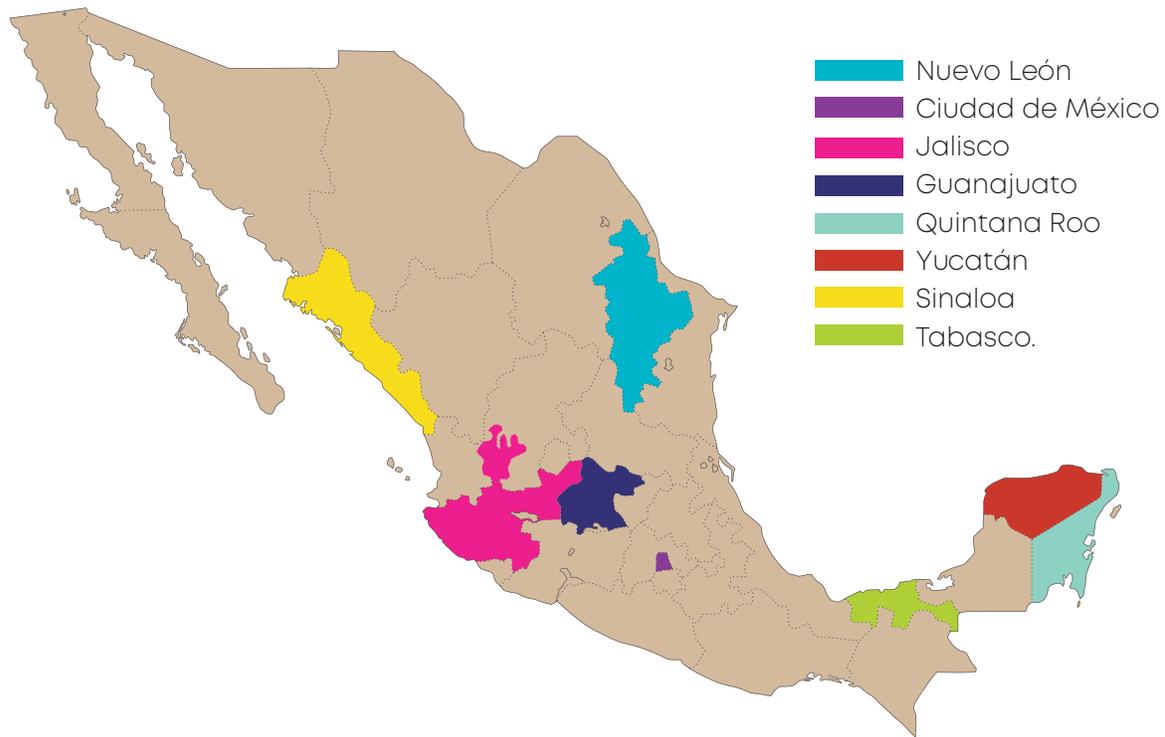
PROVIDENS
CASINO

grand
LEÓN

ELDORADO
CASINO

PARADISE
Islands

STRENDUS



UBICACIÓN DE NUESTRAS OPERACIONES

Actualmente Logrand Entertainment Group tiene presencia en 8 estados de la República Mexicana, donde se gestionan un total de 16 salas de casino land-based, además de tener una participación minoritaria en otras dos salas que son administradas por colaboradores comerciales.

La organización se destaca por operar una de las marcas más reconocidas de casinos en línea,

Strendus, que ofrece cobertura en todo el territorio nacional. La sede y oficinas centrales de apoyo están ubicadas en el municipio de San Pedro Garza García, en el estado de Nuevo León.

Es relevante destacar que durante el primer trimestre del año 2024 se inauguró una nueva sala en la Ciudad de México.



NUESTRA OFERTA

"Jugadores en cartas"
Paul Cezanne - 1892

NUESTRA OFERTA

Salas de juego

En Logrand Entertainment Group, nos dedicamos a ofrecer una experiencia de entretenimiento superior a nuestros clientes, con una amplia variedad de opciones de juegos de azar que incluyen máquinas tragamonedas, mesas de juego y apuestas deportivas. Además, contamos con un servicio de alimentos y bebidas de alta calidad, cumpliendo con los más estrictos estándares de higiene y excelencia.

Actualmente, operamos 15 salas de juego, las cuales ofrecen un servicio uniforme a través de diversas líneas de negocio y opciones de entretenimiento. En 2024, atendimos un total de 4,431,288 visitas de clientes en nuestras salas.

Máquinas de juego

Como principal servicio brindado a nuestros clientes, ofrecemos la experiencia de las máquinas de juego. Sabemos que cada cliente tiene preferencias y gustos únicos cuando se trata de máquinas de juego, por lo que hacemos un esfuerzo para ofrecer una amplia gama de títulos y formatos, centrándonos en la innovación y la vanguardia.

Al cierre de 2024, hemos instalado un total de 6,656 máquinas de juego, todas ellas certificadas principalmente por Gaming Laboratories International (GLI) y BMM Testlabs.

Con el fin de asegurar la transparencia en nuestras operaciones, seleccionamos máquinas de juego fabricadas por más de 18 proveedores de los cuales 15 son de renombre a nivel mundial y 3 de clase regional, quienes también suministran a otras empresas líderes en diferentes regiones. De esta manera, nos aseguramos de cumplir con los más altos estándares de calidad e innovación en la industria del juego.

Mesas de juego

En busca de ofrecer una experiencia de entretenimiento completa, contamos con las mesas de juego en vivo, las cuales son equipos de excelencia, originales y patentados por marcas internacionales de fabricación de la más alta calidad a nivel mundial.

Actualmente 9 de nuestras salas cuentan con 146 mesas de juego en vivo, con equipo y personal capacitado en Jubilee Monterrey, Jubilee Cancún, Jubilee Grand Casino, Grand León, Vivento 4 Ríos, Vivento Apodaca, Vivento Zapopan, Golden Island y Hollywood Valle Alto. En ellas se puede disfrutar de los juegos más populares como Blackjack, Ultimate Texas Hold'em, Baccarat y Ruleta.

Para asegurar la transparencia de nuestros servicios, contamos con 39 juegos originales patentados por Shuffle Master y barajadoras automáticas certificadas por Gaming Laboratories International (GLI), que en el proceso de certificación son sometidas a minuciosas inspecciones que garantizan la aleatoriedad y precisión.

Alimentos y Bebidas

Nuestra oferta gastronómica se destaca por su diversidad, abarcando desde platillos típicos mexicanos y cocina internacional hasta opciones saludables, buffets y una amplia variedad de bebidas, adaptándose a cualquier ocasión de consumo. Todo esto se ofrece en nuestros 22 centros de consumo, donde los clientes pueden disfrutar de sus juegos favoritos mientras degustan nuestras opciones culinarias.

Contamos con restaurantes y bares de servicio completo que operan en cocinas altamente equipadas y bajo estrictos estándares de calidad

e higiene. Nuestros establecimientos cuentan con la certificación de "Buenas Prácticas de Higiene y Sanidad", en cumplimiento con la norma NOM-251-SSA1-2009, que regula las prácticas higiénicas para la preparación de alimentos, bebidas y complementos alimenticios.

Para optimizar nuestros procesos, utilizamos equipo especializado para el filtrado de aceite vegetal, lo que prolonga la vida útil de este insumo en nuestras cocinas. Asimismo, implementamos un sistema de planificación de abastecimiento de materiales con el objetivo de minimizar el desperdicio.

Durante el año 2024, servimos un total de 2,240,000 platillos y 2,000,000 bebidas, lo que refleja la gran aceptación y popularidad de nuestros servicios de alimentos y bebidas entre nuestros visitantes.

ONLINE

Casino en Línea

STRENDUS es la plataforma de Logrand que funciona como casino en línea, que ofrece a los clientes una amplia gama de juegos de casino entre los cuales encontramos: Slots, Video Bingo, Casino en Vivo, Mesas Electrónicas, Sorteos en Vivo, Cluster Games, Crash Games, Plinkos, Kenos, Raspaditos y Arcade. Clientes que utilizan esta modalidad nos han compartido que el entretenimiento es equiparable al juego en las salas, teniendo la ventaja de que pueden disfrutar desde cualquier lugar en cualquier momento. Por su parte, las apuestas deportivas son las grandes favoritas por los aficionados quienes pueden elegir entre más de 2000 mercados.

Nuestra oferta de deportes ofrece las principales ligas deportivas de fútbol soccer, americano, baseball, box, torneos de ping-pong, rugby, carreras de caballos o galgos, automovilismo, motociclismo. También tenemos deportes como voleibol, dardos,

waterpolo, golf, pádel, bádminton, ciclismo y buscando siempre actualizarnos también contamos con e-sports y juegos virtuales.

Top Deportes:

- Soccer
- Basketball
- Baseball
- Football
- Tenis
- Hockey

Top Ligas:

- MLB
- NBA
- NFL
- LigaMX
- Premier

Durante el 2024 contamos con más de 35 millones de visitas en Strendus, promediando un registro de 24,225 nuevos aficionados al mes. Demostrando que Strendus es una opción muy considerada entre los clientes nuevos.

Como parte de un proceso de mejora continua, durante el año 2022 Strendus inició una evolución de su infraestructura para fortalecer los servicios para el usuario. En el año 2024 se continuó dicho proceso llevando de manera exitosa el uso de los servidores de Amazon Web Services (AWS) con el propósito de garantizar la experiencia del usuario en la plataforma. Un punto a destacar es que AWS trabaja bajo fuentes de energías limpias generando un beneficio ambiental.

Durante el 2024 se difundieron 11 publicaciones en Strendus acerca del Juego Responsable en línea para dar difusión entre los usuarios que optan por jugar por medio de Strendus.

Algunos indicadores

Contamos con 6,656 máquinas de juego, y 146 mesas de juego en vivo.



Reciclamos 14.2 toneladas de plástico y más de 24,885 litros de aceite vegetal.



Ofrecimos a nuestros colaboradores 106,159 horas de capacitación y formación educativa.



Realizamos 1,485 contrataciones de empleos directos.



Servimos más de 2,240,000 platillos y 2,000,000 bebidas



Atendimos 4,431,288 visitas de clientes en nuestras salas de juego.



El Programa de Autoexclusión reportó 87 solicitudes como parte del Programa de Juego Responsable.



El 99% de nuestra cadena de suministro está compuesta por proveedores locales.



Se registraron más de 35 millones de visitas en nuestro casino en línea.





CULTURA INSTITUCIONAL

"Jugadores de cartas"
Jan Steen - 1660

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



Logramos

más con menos



Hacemos lo correcto

aún cuando nadie nos ve



Predicamos

con el ejemplo



La pasión

es nuestro motor



Soñamos y creamos

lo extraordinario



Hacemos sentir al cliente **como en casa**

y al colaborador en familia

Código de Ética y Líneas de Conducta

Nuestro Código de Ética y Líneas de Conducta nos permite establecer las normas que rigen las interacciones entre los colaboradores, de ellos con la empresa y de ésta con sus grupos de interés.

De esta manera se pueden institucionalizar los procesos en la organización con fundamento en los valores que sustentan el desarrollo y crecimiento de esta empresa.

Este documento rige a los miembros del Consejo de Administración (consejeros), directores y gerentes (directivos) y colaboradores; así como situaciones generales relativas a las relaciones con nuestros inversionistas, clientes, proveedores, autoridades y con el medio ambiente. Se basa en lineamientos y medidas de acción relacionados con los siguientes aspectos:

- Relaciones con Clientes
- Relación con Proveedores
- Competencia
- Publicidad y Mercadotecnia
- Relación con Autoridades
- Medio Ambiente
- Conflictos de Intereses
- Manejo de Información
- Regalos.

Nuestro Código de Conducta tiene como propósito comunicar, a quienes formamos parte de Logrand Entertainment Group, los valores y responsabilidades de carácter ético que deberán regir la forma de vivir nuestro trabajo día a día. El sustento de nuestro desarrollo solo será realidad en la medida de que cada miembro de la organización opere bajo una sola voz. Es por ello, que cada colaborador al integrarse a nuestro equipo, se le solicita hacer el compromiso de cumplir y hacer cumplir nuestro Código de Ética, permitiendo mantener esa confianza y salvaguardar la imagen y prestigio de nuestra compañía.

Ética y Líneas de Conducta

Cada colaborador cuenta con la información de nuestros lineamientos de conducta, que junto con la filosofía institucional, les es compartida al momento de su contratación e inducción. Esto no solo es promovido con el fin de generar una profesional y sana convivencia, sino también como parte del crecimiento y madurez que caracteriza a una persona que convive en un entorno social.





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 de la información de la empresa.



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 la compañía.



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



8 Damos un uso adecuado a la información y 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.

DECÁLOGO DE ÉTICA

MECANISMOS DE DENUNCIA

Cuando los integrantes de un equipo estamos plenamente dedicados a alcanzar objetivos compartidos y a promover el bienestar general, consideramos esencial que todos sigamos las mismas normas. Con este fin, en Logrand Entertainment Group hemos implementado mecanismos de denuncia que nos permiten detectar cualquier conducta irregular que ponga en riesgo el bien común, incluyendo casos de corrupción.

Los mecanismos de denuncia nos ayudan a generar actitudes positivas dentro y fuera de nuestra organización, un aspecto clave para lograr desarrollar una cultura de denuncia efectiva es

incentivar a los colaboradores internos y externos a canalizar denuncias sobre conductas y acciones inapropiadas. Al lograr la cultura del uso de los mecanismos de denuncia, los usuarios percibirán que cuentan con apoyo en caso de experimentar abusos o sospechar irregularidades y confiarán en que sus quejas pueden llegar a ser cambios.

Contamos con diferentes líneas de denuncia para que los colaboradores reporten cualquier situación que vulnere el Código de Ética de la empresa. A través de diversos canales, promovemos la difusión y puesta en práctica de nuestro Código de Ética, nuestras Políticas Corporativas.



SISTEMA DE DENUNCIAS



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



Aplicación móvil



Página web



E mail



Línea telefónica



Whatsapp

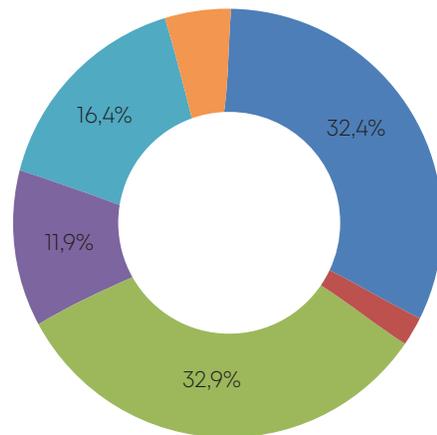
Estos mecanismos están disponibles las 24 horas del día y los 365 días del año; las denuncias se tratan de manera confidencial y anónima si así se solicita, su gestión se desarrolla a través de nuestro Comité de Ética y consultores externos.

En el año 2024, se recibieron un total de 239 denuncias. Antes de finalizar el año, el 82% de ellas fueron investigadas y resueltas, mientras que el 0% se calificó como inválido por falta de evidencias o sustento. Además, el 7% de las denuncias se encuentra en proceso de investigación y otro 7% permanecía en revisión al 31 de diciembre de 2024.

Es relevante señalar que 219 de las 239 denuncias estuvieron relacionadas con asuntos de Capital Humano, lo cual es comprensible dado que en nuestras instalaciones convive un gran número de personas en espacios con alta densidad de colaboradores. La mayoría de estas denuncias están vinculadas a conductas inapropiadas. Por ello, continuaremos promoviendo de manera constante nuestra filosofía Logrand, que enfatiza valores fundamentales para mitigar este tipo de comportamientos.

Asuntos de Interacción y Convivencia del Capital Humano.

- Acoso e intimidación
- Seguridad y salud del personal
- Conductas inapropiadas
- Favoritismo y nepotismo
- Maltrato laboral
- Represalias
- Discriminación



COMITÉ DE ÉTICA

Es un organismo independiente que impulsa la Cultura de Ética dentro de la organización, siendo la máxima autoridad para toma de decisiones en: Controversias, Conflictos, Faltas a Políticas y/o Procesos Interno relacionadas con el Código de Ética y recibidos a través de los Canales de Denuncia del Sistema LETICA. El Comité está integrado por Directivos de Logrand, quienes de forma colegiada

evalúan la información y resultados obtenidos en las indagaciones realizadas por 2 Investigadores Internos de las Áreas de Capital Humano y Auditoría Interna, con el objetivo de dar seguimiento a cada uno de los casos reportados y proponiendo y/o recomendando medidas preventivas y/o correctivas que permitan atender los casos reportados y mitigar posibles riesgos para la empresa.

Iniciativas Externas y Asociaciones a las que pertenecemos



Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Asociación de Permisarios Operadores y Proveedores de la Industria del Entretenimiento y Juego de Apuestas en México, A.C.



Consejo Nacional Industrial de Empresas Transformadoras del Ocio y Entretenimiento, A.C.



Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos



Consejo Regional de Industriales del Juego

Desde 2017, Logrand Entertainment Group ha formado parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo el compromiso con sus principios en derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. La empresa reconoce la importancia de establecer vínculos institucionales que fortalezcan

su operación y contribuyan a su crecimiento. A través de alianzas empresariales, busca integrarse y participar activamente en la agenda económica del país, manteniendo relaciones con organizaciones afines que comparten su visión y objetivos.

GOBERNANZA

El Gobierno Corporativo de Logrand Entertainment Group establece el marco para la toma de decisiones y gestión de impactos de la organización, garantizando transparencia, legalidad y eficiencia en sus procesos. Está conformado por la Asamblea de Accionistas, el Consejo Consultivo y diversos comités especializados en estrategia, prácticas

societarias, planeación, finanzas, inversiones, auditoría y riesgos.

Desde 2020, debido a la crisis sanitaria, solo se han realizado reuniones con los Consejeros Patrimoniales, sin participación de los Consejeros Independientes.

Consejo Consultivo



Arturo Estrada Treanor, Presidente 2
Raúl Saide Marcos 1
Armando Saide Marcos 1
Sergio Saide Marcos 1
Hanna Khalaf 1

Ernesto Cruz 1
Felipe Mellado Flores 2
Rafael Gómez Eng 2
Javier Prieto de la Fuente 2
Steven Saide Azar 1

Consejeros
1 Patrimonial
2 Independiente

Comité de Planeación, Finanzas y Soporte

El Comité de Inversiones apoya al Consejo en finanzas y planeación, evaluando la estrategia a largo plazo, el presupuesto anual y la seguridad financiera de la empresa. Sus responsabilidades incluyen analizar políticas de inversión y financiamiento, evaluar riesgos y aprobar presupuestos estratégicos.

También revisa propuestas de la Dirección General en materia de inversión y financiamiento.

Comité de Auditoría y Riesgos

El Comité de Auditoría y Riesgos es un órgano de comprobación y consulta que tiene como finalidad evaluar los riesgos y las oportunidades asociadas a la operación, y diseñar los controles internos para cumplir los objetivos estratégicos y la misión de la empresa, también es el responsable de gestionar auditorías internas para identificar los riesgos normativos, operativos, el cumplimiento regulatorio, y en consecuencia establecer y supervisar los procesos de tratamiento y administración de los mismos.

Comité de Estrategia y Prácticas Societarias

El Comité de Estrategia y Prácticas Societarias supervisa la estrategia empresarial, evaluando metas a largo plazo e iniciativas clave. Además, garantiza el cumplimiento de funciones del Consejo Consultivo, Comités y Dirección General. También observa la actuación del Comité Directivo y revisa oportunidades de fusiones, adquisiciones y reestructuración de la empresa.

Comité Directivo

El Comité Directivo, integrado por los ejecutivos de más alto nivel, toma decisiones clave y lidera la estrategia empresarial de Logrand Entertainment Group. Define objetivos, evalúa riesgos y oportunidades, y dirige la operatividad de la organización. Encabezado por la Dirección General Ejecutiva, cuenta con expertos en diversas áreas.

Además, supervisa la responsabilidad social, asigna responsables para la gestión de sostenibilidad y aprueba el contenido del reporte.



Desempeño Económico

Nuestro desempeño económico a lo largo de este año refleja el rendimiento financiero y económico. Durante el período de enero a diciembre de 2024, realizamos una evaluación financiera en la que analizamos diversos indicadores y métricas para medir nuestro éxito en el cumplimiento de objetivos y metas económicas.

Sólo en 2024, 1,409 millones de pesos mexicanos fueron destinados al pago de impuestos gubernamentales, 953 millones de pesos mexicanos se destinaron al pago de salarios y prestaciones de colaboradores y 2,581 millones de pesos mexicanos al pago de

proveedores (incluyendo costos operacionales y diversos). Con agrado compartimos que las donaciones a instituciones de beneficencia alcanzaron 2 millones de pesos mexicanos.

El análisis del desempeño económico de nuestra organización es fundamental para accionistas, inversionistas, directivos y otros interesados, ya que permite evaluar la estabilidad financiera, la capacidad para generar beneficios y cumplir con sus obligaciones. Esta información es clave para la toma de decisiones estratégicas y la planificación del futuro de la empresa.



Valor Económico Generado y Distribuido

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Valor Económico Generado (VEG)	3,692	3,567	1,190.2	2,720.6	3,330.1	4,754.5	5,345.6
Valor Económico Distribuido (VED)	2,446	2,034	2,403.1	2,591.5	2,985.1	4,017	4,765.3
Valor Económico Retenido (VEG - VED)	246	533	-1,212.9	129.07	345.0	737.4	580.3

*Valores en millones de pesos mexicanos.

Entidades Financieras de la Organización

Las Entidades Financieras de la organización desempeñan un papel clave en la gestión y ejecución de recursos financieros. Contamos con estados financieros consolidados y auditados, los cuales se presentan en los informes financieros sin discrepancias con la información contenida en este reporte.

Logrand Entertainment Group se compone por las siguientes entidades incluidas en estados financieros consolidados: Logrand Group S.A.P.I 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., Marsa Platinum 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.B. de C.V., FC Desarrollos S.A. de C.V., Operadora Cadys S.A. de C.V., Grupo RGSA S.A. de C.V., Consorcio Integral Internacional S.A. de C.V., Logrand Brands S.A. de C.V., Gestión de Valores Onix S. de R.L. de C.V., Impulsora 2022 S.A. de C.V., Bexar Gestión de Negocios S.A. de C.V., Álamo Valor e Insumos S. de R.L. de C.V., AGT Interactive, S. de R.L. de C.V.





**PACTO
MUNDIAL
DE LAS
NACIONES
UNIDAS**

"Jugadores de cartas"
Fernando Botero- 1988

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, también conocido como el Pacto Global de las Naciones Unidas, es una iniciativa voluntaria dirigida a empresas y organizaciones de todo el mundo con el objetivo de promover prácticas comerciales socialmente responsables y sostenibles. Fue lanzado por las Naciones Unidas en julio de 2000.

Desde 2017, asumimos el compromiso de adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, integrando sus diez principios en nuestras operaciones y reportando periódicamente los avances alcanzados.

Si bien la participación en esta iniciativa es voluntaria, formar parte del Pacto Mundial refleja nuestro compromiso genuino con la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad. Esta iniciativa, reconocida a nivel global como una de las más importantes en materia de responsabilidad corporativa, nos permite alinear nuestras prácticas con los valores y principios de las Naciones Unidas, contribuyendo a la construcción de un mundo más justo, ético y sostenible.

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

La Comunicación de Progreso es parte fundamental de la participación de una empresa en el Pacto Mundial y ayuda a demostrar la dedicación a promover prácticas comerciales éticas y sostenibles. Logrand Entertainment Group utiliza la CoP como una herramienta para informar a sus partes interesadas sobre el progreso en materia de responsabilidad corporativa y para establecer metas y objetivos que ayuden a mejorar el desempeño en el futuro.

- Mecanismos de denuncia pág. 20
- Cadena de Suministro pág. 64
- Protección de Datos pág. 43
- Comunidades pág. 48
- Diversidad e Igualdad pág. 52
- Salud y Seguridad en el Trabajo pág. 53
- Distintivo "Empresa Comprometida con los DD.HH." pág. 51
- Política de Derechos Humanos. pág. 52

Derechos Humanos

Para más información de cómo Logrand Entertainment Group promociona y defiende los principios de Derechos Humanos:



Estándares laborales

Los estándares laborales se refieren a las normas y regulaciones que establecen las condiciones de trabajo, los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores, y los requisitos de seguridad en el lugar de trabajo, los principios de los Estándares Laborales planteados en el Pacto Mundial son estrechamente gestionados por:

- Mecanismos de denuncia pág. 20
- Cadena de Suministro pág. 64
- Colaboradores pág. 50
- Diversidad e Igualdad pág. 52



Medio Ambiente

La conciencia sobre el consumo de energía y otros recursos naturales es la que aplicamos en nuestra organización, esta misma sugiere un enfoque estricto en la gestión ambiental, lo que incluye la implementación de medidas de cuidado dentro de nuestras operaciones.

Para mayor información de cómo Logrand Entertainment Group promueve y defiende los principios del Medio Ambiente:

- Consumo Energético pág. 66
- Consumo Hídrico pág. 67
- Generación de Residuos pág. 68
- Emisiones pág. 69

Anticorrupción

En Logrand, implementamos acciones firmes para prevenir y combatir la corrupción, conscientes del impacto negativo que tiene en la sociedad. Para ello, establecemos políticas y procedimientos claros que fomentan la ética y la integridad en todas nuestras operaciones.

- Mecanismos de Denuncia pág. 20
- Cadena de Suministro pág. 64
- Anticorrupción pág. 61

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por la ONU en 2015 como parte de la Agenda 2030, principalmente buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y promover la paz y la prosperidad.

En Logrand Entertainment Group apoyamos estos objetivos y concentramos nuestros esfuerzos en tres áreas clave: Salud y Bienestar (ODS 3), Educación de Calidad (ODS 4) y Producción y Consumo Responsable (ODS 12). Definimos metas y estrategias alineadas con estos principios y monitoreamos su avance continuamente. Nuestra contribución no solo beneficia a la sociedad y el medio ambiente, sino que también fortalece la relación con clientes y partes interesadas, además de inspirar y motivar a nuestro equipo.



¿Qué estamos haciendo?

El Objetivo 3 tiene como propósito asegurar una vida saludable y fomentar el bienestar para todos.

En nuestra empresa, contribuimos a este objetivo impulsando la salud y el bienestar de empleados, clientes y comunidades mediante iniciativas como la promoción de hábitos saludables, la organización de eventos relacionados con la salud y la recaudación de fondos para causas afines.

A través de nuestro Programa de Juego Responsable, velamos por la salud y el bienestar de nuestros clientes, garantizando que la experiencia de juego se mantenga dentro de un marco de entretenimiento saludable.

Realizamos campañas de recaudación de fondos y donativos en especie, con lo cual se apoya a instituciones como lo son CASA MONARCA, CASA INDI, AMANEC, BOMBEROS NUEVO LEÓN A.B.P, que velan por la integridad, la salud y bienestar de personas en situaciones vulnerables, siempre buscando involucrar a clientes y colaboradores.

Adicionalmente, contamos con Programas de Promoción de la Salud dirigido a todos nuestros colaboradores a nivel nacional y prestaciones para promover la salud, así como un Programa de Juego Responsable y Autoexclusión para los clientes.

Para mayor información:

- Comunidades pág. 48
- Juego Responsable pág. 46
- Salud del Cliente pág. 47
- Salud y Seguridad en el Trabajo pág. 53

El Objetivo 4: Educación de Calidad busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y accesible para todos, promoviendo el aprendizaje continuo.

En Logrand Entertainment Group apoyamos este compromiso mediante programas que facilitan el acceso a la educación, como donaciones de recursos, oportunidades de formación para empleados y comunidades, y la promoción de la educación como pilar del desarrollo humano.

Invertimos en el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y sus familias, ofreciendo becas, cursos, convenios y programas educativos. Además, contamos con Universidad Logrand, una academia con valor curricular que opera de forma presencial en nuestro Centro de Desarrollo Humano y en línea a través de nuestra plataforma interna. De esta manera, proporcionamos educación de calidad y herramientas para el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.

Para más información al respecto:

- Comunidades pág. 48
- Desarrollo Laboral pág. 56
- Universidad Logrand pág. 57

El Objetivo 12: Producción y Consumo Responsables busca fomentar prácticas sostenibles en el consumo y la producción. En el 2024, continuamos asumiendo este compromiso mediante la reducción de nuestro impacto ambiental y la promoción de hábitos responsables.

A lo largo de 2024, seguimos implementando iniciativas para disminuir el uso de materiales desechables. En nuestras salas de juego, aplicamos prácticas sostenibles como la recolección y reciclaje de PET, cartón, vidrio, tapitas de plástico y aceite vegetal usado, asegurando su disposición final a través de empresas certificadas. Además, hemos incrementado la colaboración con proveedores locales, integrándolos a nuestra cadena de valor y promoviendo un impacto positivo en la comunidad.

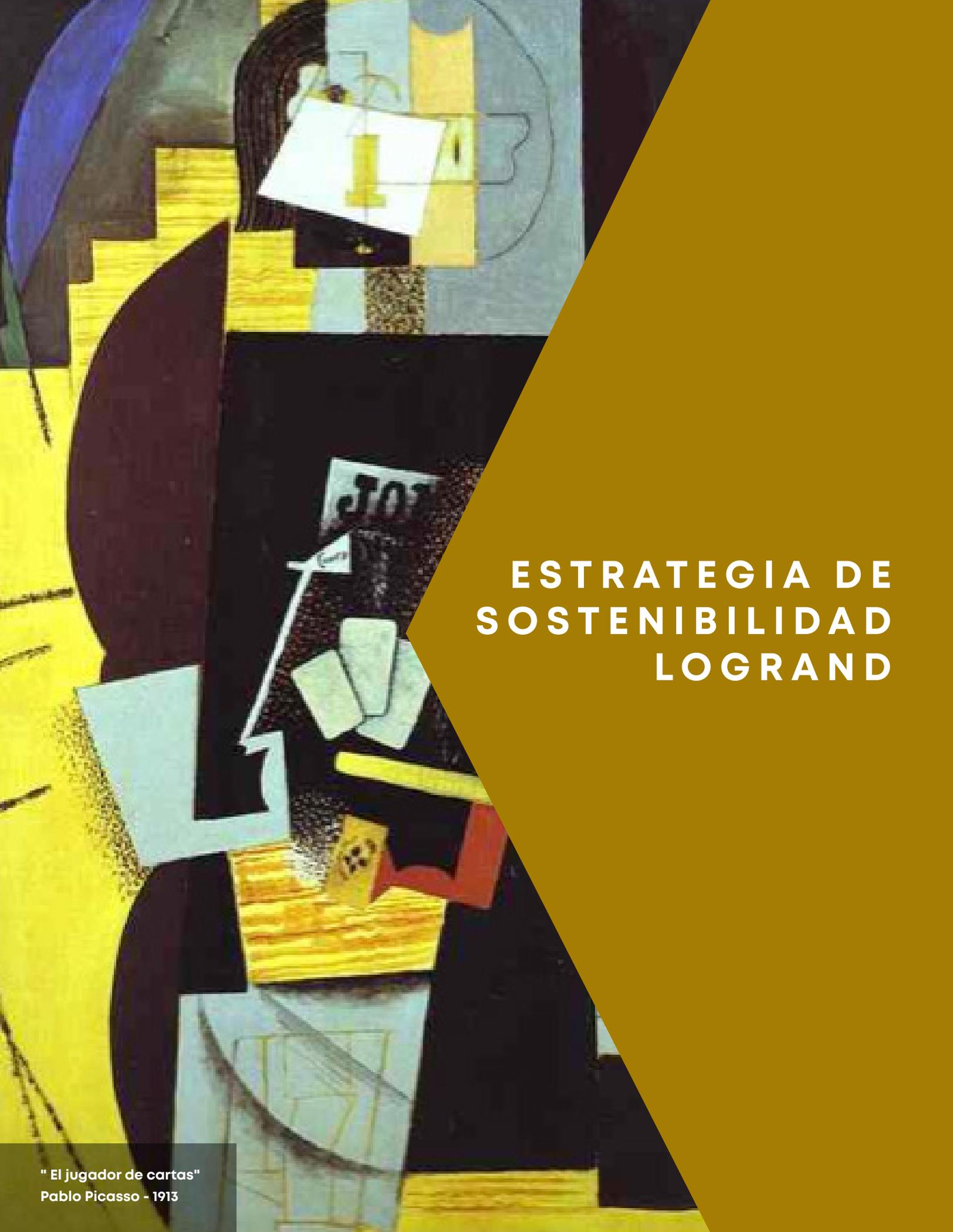
Estas acciones no solo minimizan el impacto ambiental, sino que también contribuyen a la equidad social y al desarrollo económico sostenible.

Para más información al respecto:

- Consumo Energético pág. 66
- Consumo Hídrico pág. 67
- Generación de Residuos pág. 68
- Emisiones pág. 69







**ESTRATEGIA DE
SOSTENIBILIDAD
LOGRAND**

COMPROMISO DE SOSTENIBILIDAD LOGRAND

Desde hace más de 9 años, en Logrand Entertainment Group hemos reconocido el impacto de nuestras operaciones en las comunidades donde trabajamos y en nuestros grupos de interés, lo que nos ha llevado a priorizar la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social como elementos clave de nuestra estrategia empresarial. Convencidos de su valor y en busca de la aceptación de la sociedad para operar de manera integrada, nos enfocamos en minimizar nuestra huella ecológica y promover prácticas sostenibles, fomentando la responsabilidad social con nuestros colaboradores. Desde el inicio de nuestro programa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, hemos asumido diferentes compromisos e iniciativas en prácticamente todas las áreas de nuestra organización.

Por ello, elaboramos este informe para explicar nuestras acciones a la sociedad, reafirmando nuestro compromiso ético y responsable.

Apoyamos la iniciativa de la ONU para que las empresas adopten 10 principios fundamentales. En línea con esto, en 2017 nos unimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), a través del cual comunicamos cómo nuestras acciones se alinean con tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Nuestra Estrategia de Sostenibilidad implica la gestión responsable de los recursos naturales, la equidad social y la viabilidad económica, aplicándose en áreas clave como la sostenibilidad ambiental, donde nos enfocamos en la conservación y protección del medio ambiente, la reducción de gases de efecto invernadero y el uso eficiente de recursos como el agua y la energía en nuestras salas y oficinas centrales. Además, damos seguimiento y soporte a la ejecución de compromisos e iniciativas que abordan temas sociales, ambientales y económicos, con el fin de operar de manera ética y responsable en el entorno actual.

Esta estrategia descansa en **cinco pilares fundamentales: Clientes, Colaboradores, Medio Ambiente, Cadena de Suministro y las Comunidades** donde operamos. Reconocemos que su éxito depende de la armonización y el alineamiento entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la forma en que se gestionan dentro de nuestra organización, así como de la cohesión de los diferentes puntos de vista entre la alta dirección y nuestros principales grupos de interés.

Grupos de Interés

Los grupos de interés de Logrand Group desempeñan un papel fundamental en nuestro informe de sostenibilidad. Al valorar sus opiniones y necesidades, y al comprometernos a generar impactos positivos y mitigar los negativos, avanzamos en la dirección correcta.

Nuestra estrategia de sostenibilidad es un proceso en constante evolución. Debemos adaptarnos a medida que cambian las circunstancias y las necesidades de nuestros grupos de interés, quienes nos ayudan a identificar nuevos desafíos y oportunidades.

Los principales grupos de interés que se han identificado en Logrand Group son:

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



Canales o Mecanismos de Comunicación

En Logrand Group, promovemos una comunicación abierta y dinámica con nuestros grupos de interés, fortaleciendo relaciones y abordando sus inquietudes de manera efectiva. Para lograrlo, activamos canales de comunicación accesibles y los mantenemos activos con periodicidades adaptadas a las necesidades de cada grupo.

A continuación, presentamos nuestros canales de comunicación con grupos de interés clave, incluidos clientes, colaboradores, proveedores, reguladores y comunidades locales.

Canales o Mecanismos de Comunicación	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	●	●		●					
Encuestas Estudio Materialidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ferias de Empleo			●						
Grupos de Enfoque, Mesas de trabajo		●				●	●	●	●
Informes de sostenibilidad	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Interacción presencial	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Intranet		●							
Lines de Denuncia		●							
Mentoría		●							
Portal de Búsqueda de Empleo			●						
Portal de Proveedores				●					
Quioscos de información	●	●							
Redes Sociales	●		●	●					
Sitio Web	●	●	●						
Mensajes SMS	●						●	●	

- Diario
- Semanal
- Mensual
- Bimestral
- Trimestral
- Anual
- Eventual

Aspectos Materiales

En Logrand Entertainment Group, nuestros aspectos materiales representan los temas más relevantes y significativos en términos de impacto económico, ambiental y social. Estos se identifican mediante un proceso de evaluación y consulta con partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores, inversores y la comunidad.

Al centrarnos en estos aspectos, priorizamos esfuerzos y recursos para abordar de manera efectiva y transparente los temas más relevantes en nuestro informe de sustentabilidad, incluyendo emisiones de gases de efecto invernadero, consumo

de recursos naturales, gestión de residuos, derechos humanos, ética empresarial y salud y seguridad en el trabajo.

En 2024, actualizamos nuestro Estudio de Materialidad para evaluar si el paso del tiempo había cambiado las prioridades de nuestros grupos de interés y de la alta dirección. Para ello, aplicamos más de 5,030 encuestas dirigidas a clientes, colaboradores, vecinos, proveedores, consejo y accionistas, colaboradores potenciales, organizaciones de la sociedad civil, instituciones financieras y gobierno, cámaras y organismos de control.

Mapa de Grupos de Interés



Aplicación de Encuestas



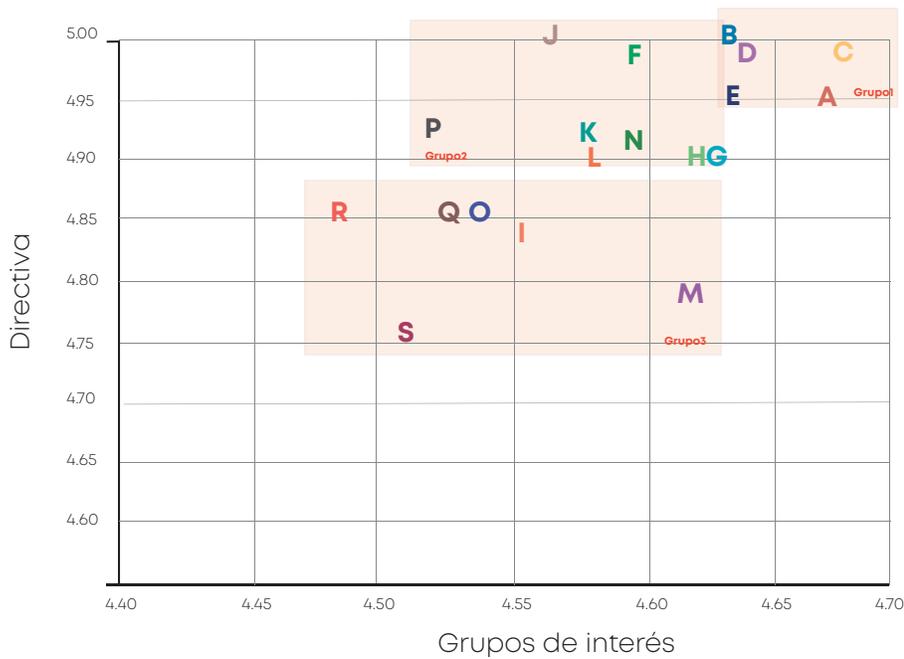
Análisis de Resultados



Elaboración de Matriz de Materialidad

Matriz de Materialidad

En Logrand Entertainment Group la Matriz de Materialidad es una herramienta utilizada en nuestra gestión de la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad de nuestra organización. Esta matriz se utiliza para identificar y evaluar los temas o asuntos que son más relevantes para la organización en función de su impacto en la empresa y su importancia para sus grupos de interés.



- | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| A Seguridad laboral | B Compensaciones | C Consumo hídrico | D Protección de datos | E Cumplimiento regulatorio | F Entorno laboral físico |
| G Desarrollo laboral | H Espacio público | I Transparencia | J Desempeño económico | K Generación de residuos | L Ambiente laboral |
| M Salud del cliente | N Diversidad e igualdad | O Juego responsable | P Consumo energético | Q Cadena de suministro | R Apoyo a la comunidad |
| S Contaminación auditiva | T Gobernanza | U Apertura y diálogo | | | |

La siguiente tabla muestra los temas prioritarios para cada grupo, identificados a partir de 5,030 encuestas. Este análisis refleja la opinión general de las partes con las que Logrand Entertainment Group se relaciona, y destaca los aspectos de alta prioridad para su estrategia de sostenibilidad.

Temas prioritarios para los Grupos de interés	Accionistas y consejo	Colaboradores	Colaboradores potenciales	Proveedores	Clientes	Cámara y Organismos de Control	Instituciones Financieras y Gobierno	Organizaciones de la Sociedad Civil	Vecinos
Apertura y diálogo						●	●		
Contaminación audirtiva						●	●		●
Apoyo a la comunidad						●	●		
Transparencia	●					●	●		
Cadena de Suministro	●					●	●		
Desarrollo laboral	●					●	●		
Salud al cliente	●					●	●		
Juego responsable					●	●	●		
Gobernanza						●	●		
Protección de datos personales		●		●	●	●	●		
Diversidad e igualdad	●					●	●		
Consumo energético						●	●		
Generación de residuos						●	●		
Espacio público			●			●	●	●	●
Cumplimiento regulatorio		●	●			●	●	●	
Desempeño económico						●	●		
Entorno laboral físico		●				●	●		
Ambiente laboral		●				●	●		
Compensaciones						●	●	●	
Seguridad laboral	●	●	●	●	●	●	●		●
Consumo hídrico	●	●		●		●	●		

CLIENTES

Nuestros clientes son el corazón de nuestra organización. Trabajamos incansablemente para superar sus expectativas y brindarles una experiencia excepcional en cada interacción, ya que su satisfacción y lealtad son fundamentales para nuestro crecimiento a largo plazo.

La protección de sus datos personales, la seguridad de la información, el cuidado de su salud, la transparencia y el juego responsable son pilares clave para generar confianza y mantener relaciones duraderas. En Logrand Group, estamos comprometidos con nuestros clientes, y nuestro enfoque principal es siempre su bienestar y satisfacción.

Protección de Datos

En Logrand Entertainment Group, protegemos los datos personales de nuestros clientes, colaboradores, aspirantes, proveedores y visitantes en cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales

en Posesión de los Particulares y su reglamento. La gestión responsable de esta información es una de nuestras principales responsabilidades.

Proporcionamos a nuestras partes interesadas Avisos de Privacidad que explican cómo manejamos sus datos y ofrecemos un procedimiento para atender solicitudes de acceso, corrección, eliminación y objeción al tratamiento de información personal, a través de diversos canales de comunicación.

En 2024, el equipo de Tecnologías de la Información emitió informes mensuales que confirmaron la ausencia de incidentes de robo o pérdida de información, así como la inexistencia de quejas justificadas al respecto. Además, capacitamos a nuestros colaboradores en medidas preventivas para proteger la información, abarcando aspectos legales y técnicos sobre la recopilación, almacenamiento y procesamiento de datos personales, así como las obligaciones y responsabilidades de la organización.

Seguridad de la Información

La seguridad de la información protege los datos sensibles de la organización contra amenazas que pueden comprometer su confidencialidad, integridad y disponibilidad. En la era digital, donde la información es un activo valioso, es fundamental protegerla de accesos no autorizados, robo de datos, malware, phishing y otros ataques cibernéticos.

En Logrand Entertainment Group, gestionamos la seguridad de la información mediante la planificación, implementación, supervisión y mantenimiento de medidas de control. Esto incluye la gestión de riesgos, políticas, procedimientos, tecnologías y prácticas diseñadas para proteger los datos críticos.

En 2024, establecimos nuevos objetivos específicos para fortalecer nuestra seguridad de la información y protegerla de posibles amenazas. Como parte de este esfuerzo, implementamos mejoras significativas en la infraestructura tecnológica, optimizando el desarrollo y despliegue de aplicaciones con un enfoque más eficiente y flexible. Estas actualizaciones hicieron que los sistemas fueran más ágiles, seguros y fáciles de gestionar, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno digital y de Logrand.



Además, al menos el 90% de nuestros colaboradores recibió capacitación en seguridad de la información, con el objetivo de fortalecer la conciencia sobre la importancia de proteger tanto los datos personales como la información de la empresa.

Durante el año, Strendus llevó a cabo un total de seis webinars sobre seguridad digital, disponibles a través de nuestra plataforma de casino en línea.

Estos webinars abordaron temas clave para fortalecer la conciencia y el conocimiento de nuestros usuarios en materia de protección de datos y seguridad en entornos digitales. Algunos de los temas tratados incluyeron: ¿Cómo cuidar tus datos personales en un casino en línea? y ¿Cómo funciona la seguridad digital en un casino en línea?

A través de estas iniciativas, buscamos brindar herramientas e información relevante para garantizar una experiencia segura en nuestra plataforma, fomentando así el uso responsable y protegido de nuestros servicios.

Transparencia

La credibilidad que recibimos de nuestros clientes en relación con nuestras operaciones y los servicios que proporcionamos es esencial para conservar la posición de Logrand Entertainment Group como una destacada empresa en la industria del entretenimiento.

Nos comprometemos a garantizar la transparencia como una prioridad absoluta en todas nuestras actividades, incluyendo juegos, distribución de premios y áreas operativas.

En el año 2024, reafirmamos nuestro compromiso como empresa al poner a disposición de nuestros clientes el 100% de las máquinas y títulos de juegos desarrollados por reconocidos proveedores a nivel mundial, los cuales han sido exhaustivamente evaluados por laboratorios certificados. Esta medida garantiza su correcto funcionamiento y los valida para su operación legal en México. En Logrand Entertainment Group nos esmeramos en asegurar que nuestros juegos de mesa y máquinas sean 100% originales, cuenten con protección de derechos de propiedad intelectual y exhiban de manera transparente las tablas de pago oficiales.

Adicionalmente, todos nuestros procesos y procedimientos están rigurosamente estandarizados



mediante prácticas y modelos de gestión reconocidos a nivel internacional.

Uno de estos estándares incluye la divulgación de las tablas de pagos para cada uno de los juegos disponibles en nuestras instalaciones, proporcionando así tranquilidad y transparencia a nuestros visitantes. Nuestra meticulosidad en adherirnos a las normativas nos ha permitido ofrecer servicios sin haber recibido reclamaciones relacionadas con la comunicación o información de nuestros juegos.

Las mesas de juego presentan desafíos significativos debido a la influencia del factor humano. No obstante, las principales empresas a nivel mundial han desarrollado procesos y dispositivos que aseguran que esta forma de juego sea una experiencia segura y confiable. En nuestra organización, asumimos la responsabilidad de mantenernos al día con los más altos estándares globales y de implementarlos a través de procesos que garanticen su cumplimiento.

Además, es nuestro compromiso cumplir con los Lineamientos Oficiales de Responsabilidad de Producto de Mesas de Juego establecidos por las autoridades correspondientes.

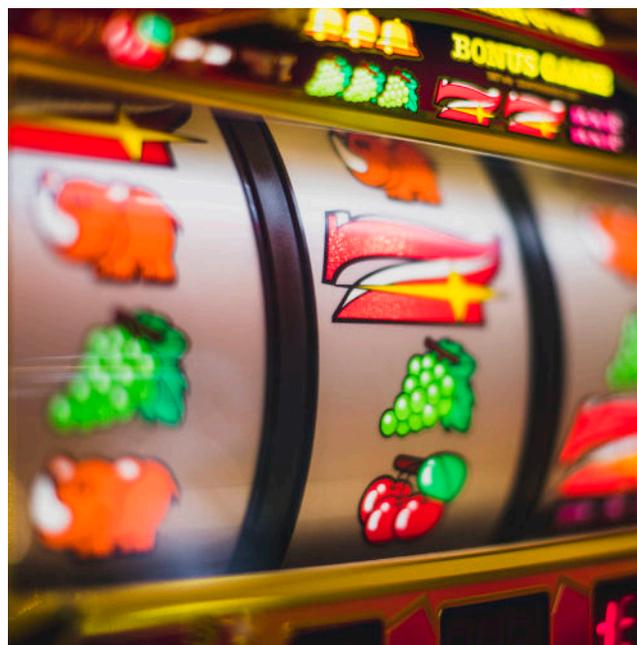
Juego Responsable

La Estrategia de Sostenibilidad de Logrand pone como prioridad el fomento del Juego Responsable, tanto para nuestros clientes como para nuestros colaboradores. Nos comprometemos a garantizar que la experiencia de juego sea saludable, consciente y respetuosa de los límites personales de cada usuario. Aunque el número de jugadores que requieren apoyo es reducido, nuestro objetivo es eliminar esta necesidad por completo. Las estrategias de prevención han demostrado que proporcionar información constante es altamente efectivo, mientras que los programas de autoexclusión resultan ser medidas correctivas eficientes.

Por octavo año consecutivo, seguimos implementando nuestro Programa de Juego Responsable, orientado a los clientes de nuestras salas a nivel nacional y a los usuarios de nuestra plataforma en línea, Strendus.

Comunicamos todas nuestras acciones destinadas a fomentar el juego responsable mediante pantallas, volantes y carteles en nuestras salas, así como a través de correo electrónico y nuestro blog en línea.

Estos recursos están diseñados para ofrecer orientación y asistencia a aquellos clientes que



consideren que su experiencia de juego ha dejado de ser recreativa y ha derivado en una dependencia.

Como parte fundamental de nuestro compromiso con el Juego Responsable, hemos mantenido exitosamente el Programa de Autoexclusión Voluntaria en todas nuestras salas a nivel nacional.

Este programa tiene como finalidad brindar apoyo y orientación a nuestros clientes para que, de manera voluntaria, puedan tomar un descanso temporal o definitivo de sus hábitos de juego cuando lo consideren necesario.

Durante el periodo que abarca este informe, se gestionaron y atendieron 87 solicitudes de Autoexclusión en todas nuestras salas.

En 2024, se capacitaron en “Autoexclusión - Consejeros en Salas” al menos a 2,278 colaboradores en puestos clave, con el propósito de convertirlos en “consejeros de sala”. El objetivo de esta iniciativa es que, además de contar con información relevante, tengan el conocimiento necesario para identificar a personas que presenten señales de alerta en sus hábitos de juego.



Salud del Cliente

En Logrand Entertainment Group, nos comprometemos a proteger la integridad y salud de nuestros clientes, ofreciendo servicios de entretenimiento en entornos seguros y saludables. Nos esforzamos continuamente por fortalecer nuestros protocolos sanitarios para garantizar la seguridad y el bienestar tanto de nuestros clientes como de nuestros colaboradores.

Durante el año 2024, se registraron 259 incidentes en nuestras instalaciones, en los que estuvieron involucrados algunos de nuestros clientes. La mayoría de estos casos correspondieron a caídas en el mismo nivel debido a tropiezos. En cada situación, nuestro personal capacitado brindó atención completa y oportuna. Además, durante el periodo reportado, se realizaron con éxito 34 simulacros de Protección Civil en todas nuestras salas y oficinas.

En nuestro compromiso con la salud y seguridad de nuestros clientes, contamos con servicios de atención prehospitalaria fija (enfermería) en Jubilee Monterrey (lunes a domingo de 15:00 a 23:00 h) y

Jubilee Gran Casino (lunes a domingo de 11:00 a 05:00 h). Además, diversas unidades disponen de área protegida con servicio de ambulancia, incluyendo Jubilee Monterrey, Vivento Apodaca, NY, HWC, HWE, Viva México, New York, CDH, Class, Mentha, Paradise, Comisariato, Vivento Zapopan y Jubilee Grand Casino. Para las demás unidades, el servicio de emergencia se gestiona a través del 9-1-1, garantizando una respuesta oportuna ante cualquier eventualidad.

En cuanto a la plataforma en línea Strendus, hemos mantenido un seguimiento constante del correcto funcionamiento del asistente visual durante el año 2024. Esta herramienta digital permite a los usuarios personalizar la interfaz de la aplicación, ofreciendo opciones como el aumento del tamaño de letra, modificaciones en los colores de pantalla y resaltado de textos, entre otras funcionalidades. Estas adaptaciones están diseñadas para mejorar la legibilidad y ofrecer una experiencia más accesible y libre de errores para todos nuestros clientes.

COMUNIDADES

Nuestra presencia en las comunidades donde operamos nos brinda la oportunidad de generar un impacto positivo y contribuir a diversas causas sociales. A lo largo de este informe, destacamos cómo nuestras salas de juego, que reciben a millones de visitantes, nos permiten dirigir esfuerzos hacia iniciativas alineadas con nuestros valores y con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Asimismo, el compromiso y la dedicación de nuestros colaboradores juegan un papel fundamental en estas acciones. Su activa participación se refleja en la organización y promoción de eventos para la recaudación de fondos y víveres, campañas de concienciación sobre la donación de sangre y la prevención del cáncer de mama, así como en la adquisición de productos con fines benéficos, entre otras iniciativas solidarias.

Donaciones y Apoyo Social

A lo largo de 2024, realizamos donaciones en especie que sumaron un total de 21,500 alimentos no perecederos y preparados. Todas nuestras salas participaron activamente en estas iniciativas, beneficiando a diversas organizaciones, hospitales y fundaciones, entre ellas Casa INDI Hogar y Comedor, Casa Monarca Ayuda Humanitaria al Migrante A.B.P., Fundación NICE Apadrina Un Niño A.C., Fundación Un Rayito de Sol A.C., OASIS Centro de Avivamiento y Posada el Peregrino en Nuevo León; Casa del Migrante Scalabrini A.C. en Jalisco; Albergue Oasis de Paz del Espíritu Santo Amparito A.C. en Tabasco; y CISVAC Fundación Cancún en Quintana Roo, entre otras.

Como parte de nuestro compromiso con la educación y el acceso a la tecnología, realizamos la donación

de 14 equipos de cómputo a bibliotecas públicas del municipio de Apodaca, Nuevo León, contribuyendo a mejorar las oportunidades de aprendizaje y acceso a la información para la comunidad.

Asimismo, promovimos el voluntariado corporativo a través de la restauración de 16 parques en los diferentes estados donde operamos. Gracias a la participación activa de nuestros colaboradores, estos espacios fueron sometidos a labores de mantenimiento y limpieza, generando un impacto positivo en el entorno y promoviendo áreas recreativas seguras y accesibles para la comunidad. En apoyo a personas en situación de vulnerabilidad, realizamos la donación de más de 1,000 prendas de ropa y zapatos a dos fundaciones, garantizando que estos recursos llegarán a quienes más lo necesitan. Además, contribuimos con la entrega de 100 juguetes a la Fundación Un Rayito de Sol A.C., organización sin fines de lucro que brinda alimento y recursos básicos a niños y personas de la tercera edad en situación vulnerable en Monterrey, Nuevo León.

Como parte de nuestro compromiso con los cuerpos de emergencia y otras instituciones, realizamos un donativo de 10 televisores a Bomberos de Nuevo León A.B.P.. Asimismo, entregamos 1,192 artículos, entre televisores, celulares, laptops y juguetes, a agrupaciones y derechohabientes del personal militar.

Reafirmando nuestra cercanía con la comunidad, organizamos y donamos todos los recursos para la realización de una posada para 1,000 personas en el Parque Bonanza de Villahermosa, Tabasco, beneficiando a la comunidad cercana a nuestra sala de juego en la región. Este evento incluyó comida, juguetes, música y premios, fomentando un ambiente de alegría y convivencia para las familias asistentes.

Durante el año del presente reporte, continuamos

con la implementación de una sección especial en la tienda virtual de Universo Strendus, que permite a nuestros clientes realizar donaciones mediante el uso de Strendus Coins, una moneda virtual que pueden canjear por diversos productos. Esta iniciativa busca incorporar artículos en la tienda que representen donativos directos a diversas causas benéficas. En esta edición, se ofrecieron opciones de donación de \$200, \$500 y \$1,000, destinando todo lo recaudado a AMANEC, una asociación sin fines de lucro que brinda apoyo integral a niños y adolescentes mexicanos de escasos recursos que enfrentan cáncer y otras enfermedades catastróficas. Gracias a la generosidad de nuestros clientes, logramos donar un total de \$16,300 a esta causa.

Adicionalmente, organizamos una carrera benéfica de 5K en apoyo a AMANEC. Este evento solidario contó con la participación activa de colaboradores y clientes, logrando recaudar y donar \$135,000 para la asociación. Estas acciones reflejan nuestro compromiso continuo con iniciativas que generan un impacto positivo en la sociedad y mejoran la calidad de vida de quienes más lo necesitan.

Operación Sonrisa

Desde antes de formalizar nuestro programa de responsabilidad social, en Logrand Group hemos impulsado con gran entusiasmo una de nuestras iniciativas más significativas: la campaña de recolección de juguetes. Cada año, durante los meses de noviembre y diciembre, convocamos a nuestros colaboradores a donar al menos un juguete nuevo, con el objetivo de llevar alegría a niños en situación vulnerable.

Lo que comenzó en Monterrey como un esfuerzo local ha crecido hasta convertirse en un movimiento presente en todas nuestras salas a nivel nacional. En la edición de 2024, logramos recolectar un total de 4,700 juguetes, lo que representa un incremento del 12% en comparación con el año anterior. Estos juguetes fueron entregados a diversas fundaciones y

asociaciones sin fines de lucro en los estados donde operamos, entre ellas: OASIS Centro de Avivamiento en Nuevo León, DIF Jalisco, Comedor Pancitas Llenas A.C. en Mérida, Amigo Daniel A.C. en Guanajuato, AARC del Río Culiacán A.C. en Sinaloa y Fundación Ciudad de la Alegría A.C. en Quintana Roo.

Gracias a la generosidad y compromiso de nuestros colaboradores, esta iniciativa sigue creciendo año con año. Para 2025, nos hemos propuesto superar esta cifra y continuar expandiendo el impacto positivo de nuestra campaña, reafirmando así nuestro compromiso con la comunidad.



COLABORADORES

En Logrand Entertainment Group, como empresa de servicios, nuestro equipo de trabajo es uno de nuestros recursos más valiosos. Cada colaborador desempeña un papel fundamental y, en conjunto, son la clave para cumplir nuestras promesas institucionales y brindar un servicio de calidad a nuestros clientes. Por ello, ponemos un enfoque especial en el bienestar, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos.

Al cierre de 2024, nuestra plantilla de personal experimentó un incremento del 14% en comparación con el año anterior, contamos con el respaldo de 3,966 colaboradores, de los cuales el 56% son hombres y el 44% son mujeres. La rotación de personal operativo en 2024 mostró un decremento, alcanzando el 60%, lo que representa una baja aproximadamente del 9% en comparación con el año 2023. Por otro lado, la rotación de los colaboradores de nuestras oficinas centrales y Logrand CDH (administrativos) mostró una rotación de 13.2% en 2024.

Es política de nuestra organización ofrecer a los colaboradores un paquete de prestaciones que cumple y supera lo exigido por la Ley Federal del Trabajo en este ámbito. En nuestro caso, proporcionamos vales de despensa, seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, caja de ahorro, prima vacacional, comedor subsidiado para empleados, entre otros beneficios. Todos los empleados de Logrand Group son contratados a tiempo completo y disfrutan de las prestaciones mencionadas.

En 2024, se incorporaron a nuestra organización 1,485 colaboradores, de los cuales el 49% fueron mujeres y el 51% hombres. Estos nuevos ingresos se distribuyeron en los siguientes rangos de edad: 476 colaboradores entre 18 y 25 años, 928 entre 26 y 50 años, y 81 mayores de 51 años.

Dado que muchos de nuestros colaboradores son madres y padres de familia, la legislación establece su derecho a atender asuntos relacionados con la maternidad y la paternidad. Durante el año, 92 colaboradores (41 mujeres y 51 hombres) hicieron uso de los permisos de maternidad o paternidad.

De ellos, el 59% retornó a sus labores una vez concluido el período establecido por la ley.

En cuanto a posiciones de liderazgo, al cierre del período contamos con 139 cargos de Dirección y Gerencia. En el caso de las Direcciones, ninguna posición fue ocupada por mujeres, mientras que en las Gerencias, la representación femenina alcanzó el 20%.

Un total de 1,176 colaboradores estuvieron cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, reflejando nuestro compromiso con el respeto a los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo justo y equitativo. A través del diálogo continuo con los sindicatos, aseguramos condiciones laborales que favorecen el bienestar de nuestros colaboradores, fortaleciendo así nuestras relaciones laborales y fomentando un clima organizacional basado en la transparencia y el respeto mutuo.

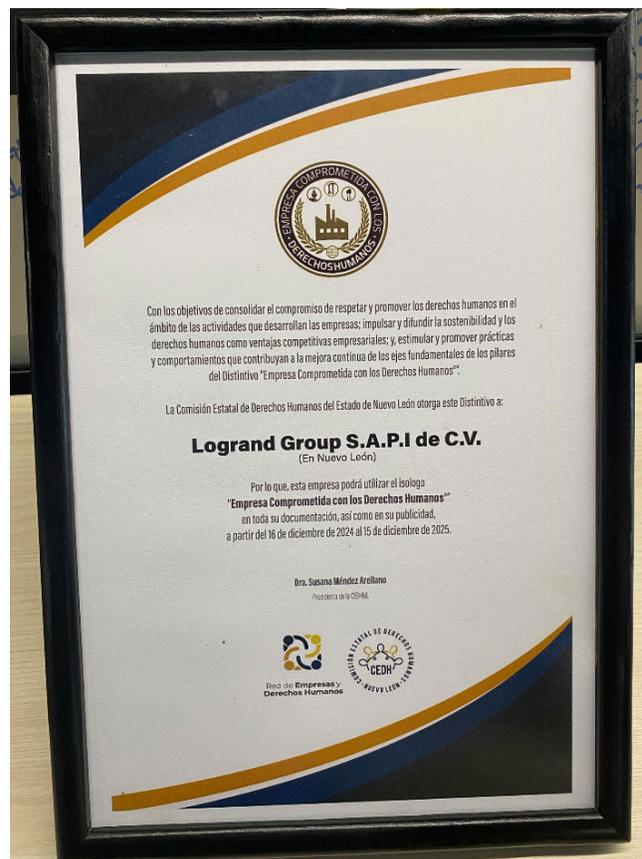
Distintivo “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”

En 2024, obtuvimos el Distintivo “Empresa Comprometida con los Derechos Humanos”, otorgado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León. Este reconocimiento valida nuestro compromiso con la protección, respeto y promoción de los derechos humanos en nuestras operaciones y espacios laborales.

El Distintivo es un mecanismo de evaluación diseñado para medir el nivel de cumplimiento de las empresas en materia de derechos humanos, tanto en sus actividades comerciales como en el entorno de trabajo. Para obtenerlo, llevamos a cabo un proceso riguroso que incluyó:

1. Autoevaluación: Respondimos un cuestionario que nos permitió analizar nuestras políticas, prácticas y acciones en relación con los derechos humanos.
2. Verificación in situ: Recibimos una visita de inspección por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, en la que se evaluaron nuestras condiciones laborales y prácticas empresariales.
3. Análisis de resultados: Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de nuestra gestión en derechos humanos, con base en 99 indicadores alineados con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, los Principios del Pacto Mundial, la norma ISO 26000, y otros modelos internacionales de responsabilidad social empresarial.

Este reconocimiento refleja nuestra determinación de operar con altos estándares de ética, inclusión y responsabilidad social. Seguiremos fortaleciendo nuestras estrategias para garantizar un entorno laboral respetuoso, equitativo y alineado con los principios de derechos humanos.





Política de Derechos Humanos

En 2024, creamos y difundimos la primera versión de nuestra Política de Derechos Humanos, marcando un hito en nuestro compromiso con el respeto y la promoción de estos principios fundamentales. Esta iniciativa nos permite alinear nuestras operaciones con estándares internacionales como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, refuerza nuestra ética corporativa y sostenibilidad, promoviendo un entorno laboral seguro, justo e inclusivo para nuestros colaboradores. También contribuye a la prevención de riesgos legales y reputacionales, fortaleciendo la confianza con nuestros grupos de interés y generando un impacto positivo en la comunidad y nuestra cadena de valor. Al fomentar la equidad, diversidad y respeto, consolidamos nuestra cultura organizacional y mejoramos nuestra reputación corporativa, posicionándonos como una empresa socialmente responsable y comprometida con el bienestar de la sociedad.

Diversidad e Igualdad

Como hemos señalado anteriormente, respaldamos la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, por lo que mantenemos una postura de tolerancia cero ante cualquier forma de exclusión o preferencia basada en género, sexo, raza, color, religión, orientación política o nacionalidad. Si bien la diversidad étnica y nacional en México es menor en comparación con otros países, actualmente contamos con 27 colaboradores de origen extranjero. No obstante, este dato no influye en nuestras decisiones de selección y contratación, garantizando así el cumplimiento del sexto principio del Pacto Mundial de la ONU, al cual estamos comprometidos.

En 2024, se recibió un caso de discriminación a través de nuestras líneas de denuncia. Reafirmamos que nuestra postura no tolera actos discriminatorios y que cada caso es analizado con seriedad. El Comité de Ética de la organización tiene la autoridad para llevar a cabo investigaciones y aplicar medidas correctivas según sea necesario. Esta posición también se aplica en el ámbito de la igualdad, ya que cualquier indicio de favoritismo, trato diferenciado o discriminación será abordado por el Comité de Ética.

Salud y Seguridad en el Trabajo

La salud y seguridad de nuestros colaboradores en el entorno laboral están estrechamente vinculadas a condiciones que promueven su bienestar físico, psicológico y moral. Desde la infraestructura hasta los horarios de servicio, todas las áreas son minuciosamente supervisadas por un departamento interno especializado, encargado de garantizar el cumplimiento y la mejora continua de las normativas establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, nuestros colaboradores cuentan con cobertura en un sistema de salud público y privado.

Para reforzar la seguridad en el trabajo, contamos con una Comisión de Seguridad e Higiene, que en 2024 estuvo integrada por 280 colaboradores de diversas áreas y niveles jerárquicos, de los cuales el 73% fueron hombres y el 27% mujeres. Su principal responsabilidad es realizar evaluaciones periódicas en el 100% de las áreas laborales, incluyendo salas de juego, áreas públicas, zonas de servicio, exteriores y oficinas administrativas. La comisión identifica posibles riesgos físicos, químicos y naturales, así como condiciones inseguras, señalización, orden y limpieza en los espacios de trabajo, asegurando la accesibilidad a dispositivos de seguridad.

Además, la Comisión juega un papel clave en la comunicación efectiva de los riesgos y en la preparación del personal ante situaciones de emergencia. Entre sus funciones se encuentran la asignación y supervisión del equipo de protección personal, garantizando su uso adecuado y en óptimas condiciones. También trabajan en estrecha colaboración con los colaboradores para identificar áreas de mejora y prevenir accidentes.

Dado que nuestros estándares de seguridad pueden superar considerablemente las experiencias laborales previas de nuestros colaboradores, desde su inducción reciben formación en Protección Civil y Seguridad e Higiene. Esta capacitación incluye la

identificación de zonas de riesgo, rutas de evacuación, salidas de emergencia, uso de equipos de seguridad, señalización y procedimientos de respuesta ante emergencias. Aquellos que desempeñan trabajos de alto riesgo reciben formación específica, incluyendo la prevención de riesgos ergonómicos y químicos.

En esta línea, hemos continuado implementando el Sistema para el Control y Registro de Accidentes de Trabajo (CRA), una herramienta eficaz que fomenta la seguridad laboral y asegura el cumplimiento de la normativa vigente. Este sistema permite el análisis detallado de cada accidente, facilitando la identificación de causas raíz y la implementación de medidas preventivas para evitar futuros incidentes.

En cuanto al Factor de Riesgo Psicosocial establecido en la NOM-035-STPS-2018, durante 2024 capacitamos a 212 colaboradores en esta norma oficial. Asimismo, para fortalecer la seguridad y eficiencia operativa de las Brigadas de Emergencia, brindamos capacitación a 693 colaboradores.

Durante el año del presente informe, también implementamos programas de promoción de la salud, organizando campañas con recomendaciones y medidas preventivas frente a diversas enfermedades, incluidas las respiratorias y aquellas transmitidas por insectos o de origen viral. Además, difundimos información sobre hábitos saludables, alimentación balanceada y la prevención de enfermedades como hipertensión y diabetes.

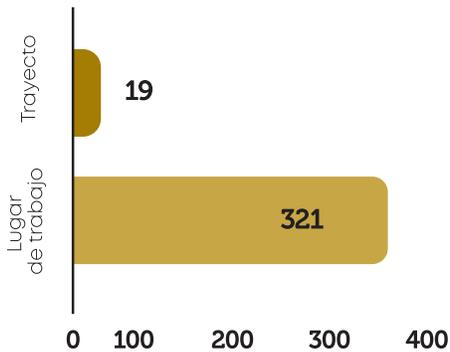
Accidentes Laborales



Al cierre de 2024, se registraron 340 accidentes laborales, lo que representa una reducción del 9.09% respecto al año anterior. Al analizar la incidencia, se identificó que en 2024 el 94% de los accidentes ocurrieron dentro del centro de trabajo, mientras que el 6% sucedió en el trayecto hacia este.

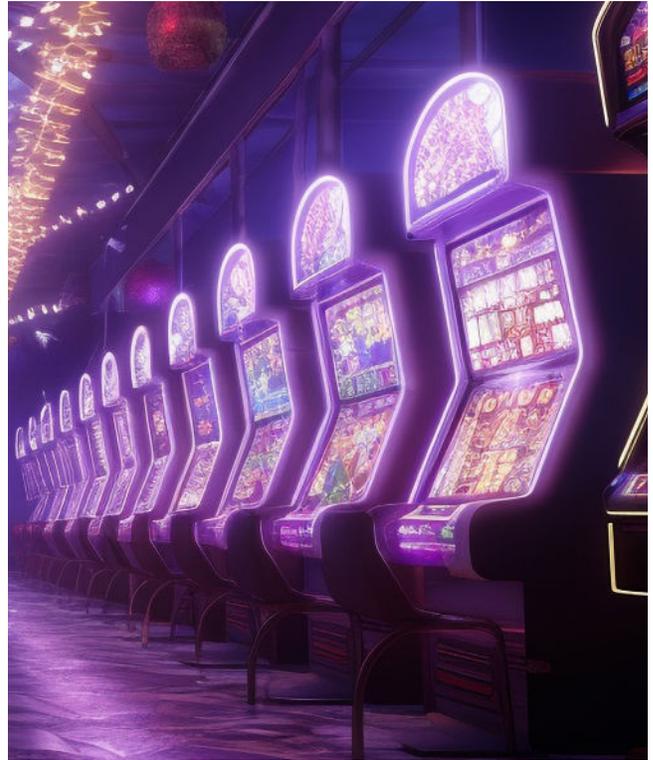
Asimismo, se observó que el 68% de los accidentes involucraron a mujeres y el 32% a hombres.

Lugar de incidencia



Afortunadamente, durante el año no se reportaron fallecimientos derivados de accidentes laborales.

Se registraron algunos casos con lesiones, en los cuales los colaboradores recibieron atención médica y cobertura de seguridad social. Todos los incidentes fueron debidamente reportados y concluidos conforme a los protocolos establecidos.



Bienestar Laboral

En Logrand Group, estamos comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores, promoviendo iniciativas que fortalezcan su desarrollo, salud y calidad de vida. Durante el año, implementamos diversas acciones para brindar espacios de integración, aprendizaje y bienestar.

Como parte de nuestro compromiso con la educación y el desarrollo personal, habilitamos un Club de Lectura en la organización y áreas de lectura en tres de nuestras salas, fomentando un ambiente de enriquecimiento y esparcimiento para nuestros colaboradores.

Asimismo, llevamos a cabo "Día Logrand", una jornada especial de convivencia entre nuestros colaboradores y sus familias, reforzando los lazos de comunidad dentro de la empresa.

En el ámbito de la salud, impulsamos 14 campañas de salud enfocadas en la prevención y el bienestar

de nuestro equipo, garantizando su acceso a información y servicios médicos clave.

Además, realizamos una campaña de vacunación para nuestro personal en obra, en alianza con centros de salud, beneficiando a 195 colaboradores.

Para fortalecer el sentido de pertenencia y reconocimiento, realizamos 14 eventos de puertas abiertas, donde familiares y amigos de nuestros colaboradores mayores de edad pudieron conocer nuestras instalaciones y experimentar, desde su perspectiva, el trabajo diario que realizan.

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores, generando un entorno laboral más saludable, inclusivo y participativo.

Desarrollo Laboral

¿Qué sería de una empresa sin sus colaboradores? ¿Cómo impactaría en la productividad si el personal no estuviera debidamente capacitado y actualizado? ¿Qué beneficios mutuos se generarían a partir de la permanencia y el desarrollo profesional de los colaboradores? Estas y otras interrogantes nos reafirman que el talento humano, su crecimiento y bienestar, son pilares estratégicos esenciales para la sostenibilidad de una organización con enfoque social.

A lo largo de los años, hemos fortalecido este principio a través de un programa estructurado centrado en la Atracción, Retención y Desarrollo de Talento. Este enfoque ha generado resultados positivos gracias a una estructura integrada por iniciativas enfocadas en la educación, el desempeño y la certificación de cada colaborador en todos los niveles de la organización. Estas actividades son lideradas por dos áreas clave: Universidad Logrand y Gestión de Talento, cuya misión es capacitar y desarrollar al personal en función de su rol y su contribución a los objetivos del negocio.

La Capacitación Técnica está diseñada para desarrollar habilidades específicas relacionadas con las funciones de cada puesto. Cajeros, dealers, valet parking, asistentes de servicio, meseros y otros colaboradores reciben formación especializada que les permite dominar sus actividades, lo que

se traduce en una experiencia de calidad para nuestros visitantes. Se enfoca en el desarrollo de competencias, gestión de negocios, liderazgo y cultura organizacional, fortaleciendo así la productividad, el control y la certeza en la toma de decisiones.

Es por esto que, implementamos el Programa Liderazgo Mujer Logrand, diseñado para brindar a nuestras colaboradoras las herramientas necesarias para su crecimiento personal y profesional. Este programa creó un espacio seguro donde las participantes pudieron compartir experiencias, recibir apoyo y obtener retroalimentación constructiva. Un total de 100 colaboradoras se beneficiaron de esta iniciativa, fortaleciendo su liderazgo y contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Durante el año 2024, registramos un total de 203 reconocimientos a nuestros colaboradores a través de la plataforma Spin, la cual forma parte de nuestro programa de reconocimiento. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la valorización del talento, promoviendo una cultura organizacional basada en la motivación, el compromiso y el bienestar de nuestro equipo. A través de Spin, celebramos los logros y contribuciones de nuestros colaboradores, fomentando un entorno laboral positivo y alineado con nuestros valores corporativos.



Universidad Logrand

En reconocimiento a la importancia de la capacitación y el desarrollo personal, creamos la Universidad Logrand, un espacio dedicado a la profesionalización de nuestros colaboradores.

Ubicada en el Centro de Desarrollo Humano, cuenta con aulas, áreas para conferencias y una plataforma en línea para formación a distancia. Su objetivo es brindar educación de calidad y herramientas para el crecimiento personal y profesional de nuestro equipo.

Los datos reflejan claramente el esfuerzo y compromiso de la empresa con su personal. En el

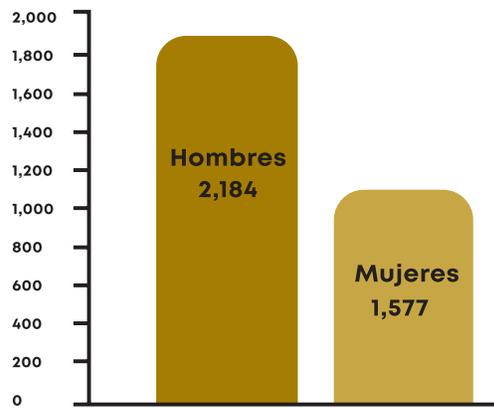
periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, se proporcionó capacitación a un total de 3,761 colaboradores, de los cuales fueron 2,184 hombres y 1,577 mujeres. Estos colaboradores recibieron un total de 106,159 horas/hombre de instrucción, siendo en promedio 30 horas/operativos, 22 horas/administrativos y 21 horas/ejecutivos.

En promedio, las mujeres recibieron 25 horas de capacitación por persona, mientras que los hombres recibieron 30 horas por persona.

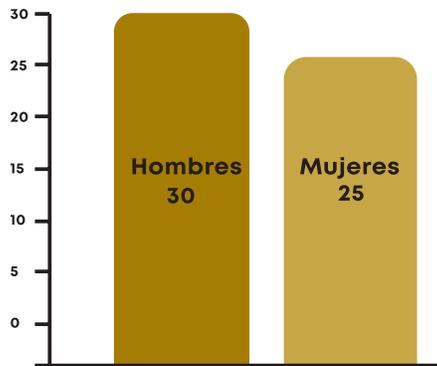
Promedio de horas de capacitación por categoría laboral



Cantidad de personas capacitadas por género



Promedio de horas de capacitación por género



Taller Filosofía Logrand

Cada nuevo integrante de nuestra organización, sin importar su función o nivel jerárquico, ya sea en oficinas de apoyo o en salas de juego, participa en un proceso de inducción diseñado para familiarizarse con la empresa y su cultura. El eje central de este proceso es el Taller Filosofía Logrand, donde los colaboradores conocen y comienzan a adoptar nuestros valores institucionales. En 2024, este taller se impartió a 1,992 colaboradores a nivel nacional, consolidándose como un pilar fundamental en la integración de nuevas contrataciones.

Evaluación para Líderes de Equipo

Con el objetivo de reconocer fortalezas e identificar áreas de mejora en las competencias del personal ejecutivo, implementamos el proceso de Gestión de Talento, una evaluación 360° que analiza comportamientos clave en tres dimensiones: negocio, resultados y personas.

Uno de los aspectos más relevantes de esta evaluación es que brinda a los líderes retroalimentación sobre la percepción que su equipo tiene de la relación laboral. En 2024, 453 colaboradores en puestos de liderazgo participaron en este proceso, fortaleciendo así su desarrollo y el desempeño organizacional.

Licenciatura en Administración de Empresas de Entretenimiento y Técnico Superior Universitario – Generaciones 2024

En 2024, Universidad Logrand continuó con su ambicioso proyecto académico, ofreciendo la Licenciatura en Administración de Empresas de Entretenimiento y un programa de Técnico Superior Universitario, ambos con reconocimiento oficial y debidamente registrados ante las autoridades educativas para garantizar su validez. Al cierre del año, la matrícula alcanzó 66 alumnos, lo que representó un incremento del 106% respecto al año anterior.

Además, la universidad mantiene su compromiso con la educación a través del programa Preparatoria Logrand, diseñado para apoyar a quienes aún no han concluido este nivel de estudios.

En 2024, 98 colaboradores se inscribieron y completaron el programa, reflejando un aumento del 75% en comparación con el año previo.

CUMPLIMIENTO REGULATORIO

El cumplimiento estricto de la normativa es un pilar fundamental en la estrategia de sostenibilidad de Logrand Entertainment Group, ya que impulsa una gestión responsable, fortalece la reputación corporativa y garantiza la viabilidad a largo plazo, reflejando así el compromiso con nuestros valores institucionales.

En el sector de juegos y sorteos, el apego a la legislación es esencial para proteger a los consumidores y promover una industria responsable. Al adherirse a estas normativas, Logrand Group asegura la transparencia, seguridad y equidad en sus operaciones, factores clave para mantener su liderazgo en el mercado y reafirmar su compromiso con la sociedad.

A nivel interno, la estrategia de sostenibilidad se refuerza mediante políticas, auditorías y procedimientos, con especial énfasis en la Prevención de Lavado de Dinero (PLD). Estas medidas garantizan la integridad operativa, un activo intangible de gran valor en la industria. En 2024, se intensificaron los esfuerzos de capacitación regulatoria, alcanzando 1,912 horas de formación en PLD y capacitando a 478 colaboradores. Gracias a estas acciones, no se

registraron incidentes relacionados con PLD durante el año, lo que demuestra la efectividad de la vigilancia y el entrenamiento continuo.

Asimismo, se continuó con la implementación del sistema automatizado de supervisión regulatoria, el cual permite monitorear el cumplimiento en tiempo real y generar reportes y mapas de riesgo según sea necesario. Cada dirección ha sido informada sobre sus responsabilidades, y al cierre de este informe, la mayoría reportó un 100% de cumplimiento en sus obligaciones declaradas, buscando mantener este estándar mediante una mayor visibilidad de la información.

Adicionalmente, el Comité Operativo de Cumplimiento supervisa los procesos en cada sala a través de visitas periódicas y la emisión de actas con recomendaciones para prevenir posibles incumplimientos. Estas irregularidades, además de contravenir los principios de la empresa, pueden derivar en sanciones o multas. En 2024, no se registraron multas relacionadas con impacto ambiental, consolidando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y la regulación vigente.



Anticorrupción

El compromiso con la transparencia y la integridad es un pilar fundamental para la reputación y el crecimiento sostenible de la compañía. A través de la implementación y aplicación estricta de políticas y lineamientos anticorrupción, la empresa garantiza que todas sus operaciones se desarrollen con ética y responsabilidad. La supervisión de la Dirección General y el rol clave del Comité de Ética en la vigilancia del cumplimiento normativo son esenciales para preservar altos estándares en cada actividad. Además, el Buzón de Denuncias se ha consolidado como una herramienta efectiva para identificar y resolver posibles irregularidades. Durante 2024, no se registró ningún caso de corrupción a través de los canales de denuncia.

Para reforzar la difusión de estas normas, se implementó una estrategia de comunicación que informa a los colaboradores sobre las disposiciones de la Política Anticorrupción. Esta iniciativa abarca temas como sobornos, corrupción, obsequios, viajes, entretenimiento y donaciones, utilizando medios como presentación en pantallas y correo electrónico. El objetivo es fortalecer la cultura de integridad dentro de la organización, asegurando que todos los colaboradores adopten prácticas alineadas con nuestros valores y principios éticos.

Fiscalidad

La naturaleza misma de nuestra industria exige que la gestión fiscal se lleve a cabo con un estricto cumplimiento de las normativas impositivas, en concordancia con nuestro principio de "Estricto Apego a la Legalidad".

En Logrand Entertainment Group, garantizamos este compromiso mediante la supervisión rigurosa de nuestra estrategia fiscal por parte del Consejo Consultivo y la Dirección General, además de someterla periódicamente a auditorías internas realizadas por el departamento de Control Interno. Esta supervisión refuerza su relevancia como un pilar fundamental dentro de nuestra organización.

Una de las iniciativas que hemos mantenido en 2024, en línea con este enfoque, es la homologación de nuestros informes conforme a los estándares internacionales, específicamente los International Financial Reporting Standards (IFRS), sobre los cuales hemos obtenido una opinión favorable.

Asimismo, hemos consolidado un proceso continuo de verificación fiscal para asegurar que ninguno de nuestros 411 proveedores o socios comerciales aparezca en la lista de Empresas Facturadoras de Operaciones Simuladas (EFOS), emitida por la autoridad fiscal nacional. Esta medida nos permite evitar, incluso de manera involuntaria, cualquier relación con prácticas que pudieran afectar nuestra reputación. En 2024, podemos confirmar que ninguno de nuestros proveedores fue incluido en dicha lista.

Comprometidos con los valores de transparencia y gobernanza, facilitamos el acceso a nuestros dictámenes financieros y fiscales a partes interesadas cualificadas. Gracias a estas acciones, hemos logrado mitigar riesgos y continuaremos fortaleciendo nuestras estrategias preventivas para garantizar una gestión fiscal responsable.

Administración de Riesgos

La validación de los Procesos Logrand, representa el dar la certeza a los accionistas, clientes, proveedores y empleados, que cumplimos con las leyes, regulaciones y disposiciones legales aplicables a la industria del entretenimiento, para lo cual la estructura organizacional de riesgos brinda apoyo a través de las 6 Gerencias de área, para asegurar el cumplimiento de normativas internas en la operación de las Salas de Juego, así como en Oficinas de Apoyo.

Apoyo en Operación a Salas de Juego.

A través de las funciones que se realizan en la Gerencia de VVUN, se detectan y revelan posibles eventos de fraudes y riesgos operativos en las Salas de Logrand, mediante el uso de herramientas tecnológicas y técnicas de monitoreo para la supervisión de Juego en Vivo (Mesas); así mismo se valida el cumplimiento a los procedimientos establecidos, previniendo posibles inconsistencias y patrones de conducta de clientes y/o colaboradores, esto con la finalidad de proteger los activos de la empresa, mediante la revelación de los riesgos identificados y recomendaciones para mitigarlos.

Por otra parte, la Gerencia de Protección Civil Seguridad e Higiene tiene como principal actividad el salvaguardar la integridad física de clientes, colaboradores y proveedores ante cualquier posible eventualidad de contingencias provocadas por agentes naturales y/o factores humanos. Para asegurar el cumplimiento de lo antes descrito, anualmente se elaboran Programas Internos de Protección Civil en cada Sala de Juego y Unidades de Negocio y/o Administrativas, los cuales son presentados y aprobados por las autoridades en materia de Protección Civil Seguridad e Higiene. De igual forma se asegura el cumplimiento normativo a lo señalado en la STPS y sus normas aplicables a través de los Comités de Seguridad e Higiene de cada

Sala, incluyendo Simulacros, Planes de Capacitación continua a todos los colaboradores de Logrand en temas como: Brigadas con Especialidad en Primeros Auxilios, Búsqueda, Rescate y Evacuación, Control de Incendios entre otros.

Respecto a la Seguridad Física y Perimetral de las Salas de Juego, Unidades de Negocio y/o Administrativas, a través de la Gerencia de Inspección se asegura que, a todos los clientes, colaboradores y proveedores, se les brinde una adecuada seguridad, al permanecer en las instalaciones de Logrand, a través de protocolos, procedimientos y lineamientos internos y en apego a lo establecido al Reglamento de la Ley Federal de Juegos y Sorteos, así como de otras Normas Jurídicas. Así mismo a través de la homologación, estandarización, capacitación y supervisión efectiva, se asegura que los colaboradores del Área de Inspección cumplan con los estándares de actuación, que prevengan posibles riesgos o eventualidades en las instalaciones de Logrand.

Estructuras de Auditoría y Control Interno

A través de la Gerencia de Auditoría Gaming diariamente se concilian los ingresos y egresos de las Líneas de Negocio de Máquinas y Apuestas Online, validando que las cifras reportadas cumplan los diferentes procesos establecidos dentro de la cadena de valor de Logrand. De la misma manera se verifica el cumplimiento de los procedimientos internos de ambas Líneas de Negocio para mitigar el impacto de situaciones que representen riesgos a la empresa, destacando la supervisión en el área de Marketing donde se valida el cumplimiento de los permisos, autorizaciones y los términos y condiciones establecidos por las autoridades para las distintas actividades comerciales documentando los riesgos identificados y generar planes de acción y medidas preventivas para mitigarlas.

La Gerencia de Auditoría Interna tiene la finalidad de apoyar a Logrand Entertainment Group, a través de una supervisión independiente en todas

las Salas de Juego, Unidades de Negocio y Áreas de Apoyo, revisando la veracidad e integridad de la compañía en sus operaciones, a través de Auditorías Financieras, Operativas, Administrativas, de Cumplimiento, Regulatorias, de Responsabilidad Social, de acuerdo con las Normas de Auditoría Internacionales, Normas de Información Financiera u otros marcos de referencia. Adicionalmente Auditoría Interna realiza investigaciones especiales y evaluaciones específicas, emitiendo informes, sobre posibles controversias, conflictos de interés y/o faltas relacionadas al Código de Ética recibidas mediante denuncias confidenciales y anónimas de colaboradores relacionadas con fraudes ilícitos, abuso de confianza y otros hechos canalizados a través del Sistema de Denuncias LETICA.

Así mismo es responsabilidad de la Gerencia de Auditoría llevar las auditorías de TI a través de auditores interno o consultores expertos en la Tecnologías de la Información, aplicando modelos metodológicos operativos para la evaluación como el utilizado por la ISACA (Information Systems Audit and Control Association) denominado CobIT 5, el cual nos ayuda a crear valor óptimo de TI, mediante el mantenimiento de un equilibrio entre la obtención de beneficios y la optimización de los niveles de riesgo y el uso de los recursos. Los principios y los facilitadores de COBIT 5 son de carácter genérico y útil, este modelo nos ayuda a evaluar cada uno de los dominios y procesos identificados por la Empresa de una manera ordenada, efectiva y eficiente, sobre todo con la garantía de que cumplimos con las mejores prácticas.

La Gerencia de Control desarrolla y da seguimiento a la implementación de Políticas Institucionales y Procedimientos que sirvan de guía para nuestras operaciones con los más altos estándares éticos y legales. De la misma manera a través de la Matriz Institucional de Riesgos y Controles se identifican y evalúan los riesgos potenciales que podrían afectar a nuestras operaciones, desarrollando en conjunto con las diferentes Direcciones de Área las estrategias para mitigarlos y garantizar la continuidad del negocio.

CADENA DE SUMINISTRO

El rol estratégico de nuestros socios comerciales es fundamental para cumplir con nuestra promesa institucional. Sin proveedores que ofrezcan insumos y servicios de alta calidad a precios justos, sería imposible mantener los estándares de excelencia con los que nos hemos comprometido. Por ello, la selección y desarrollo de nuestra cadena de suministro son procesos constantes y estratégicos.

Como empresa con un enfoque social, en Logrand Group no solo buscamos proveedores, sino que también promovemos una cultura alineada con nuestros valores, código de ética y compromiso social. Esto incluye principios clave reflejados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al cual nos adherimos voluntariamente. Consideramos que esta integración de valores fortalece el impacto positivo de nuestras operaciones en la sociedad.

Para garantizar este compromiso, compartimos información detallada con nuestros proveedores y les solicitamos formalizar su adhesión a las 10 iniciativas del Pacto Mundial. En 2024, incorporamos cláusulas

contractuales que excluyen a cualquier empresa que tolere trabajo infantil o forzado en sus operaciones. Nos mantenemos firmes en nuestra postura de no establecer relaciones comerciales con compañías que vulneren los derechos humanos fundamentales. Como resultado, al cierre de este periodo, el 50% de nuestros proveedores firmaron una Carta de Responsabilidad Social, comprometiéndose con los principios del Pacto Mundial de la ONU.

Además, aplicamos estrictas políticas anticorrupción y continuamos extendiendo a los proveedores nuestros canales de denuncia para prevenir conflictos de interés que pudieran derivar en prácticas indebidas dentro de nuestra cadena de suministro.

Asimismo, buscamos generar un impacto económico positivo en las comunidades donde operamos. Es por ello que más del 99% de nuestros proveedores son locales, abarcando desde grandes corporaciones hasta pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), que representan el 24% de nuestra base de proveedores.



MEDIO AMBIENTE

Nuestra actividad como empresa de servicios genera un impacto ambiental reducido y no presenta afectaciones significativas en la biodiversidad. No obstante, reconocemos nuestra responsabilidad en la protección del medio ambiente y trabajamos activamente en la reducción del consumo de recursos, la gestión eficiente de residuos y la promoción de una cultura de reciclaje.

En las siguientes secciones, detallamos nuestras acciones y compromisos en materia de sostenibilidad e impacto ambiental. Además, mantenemos una postura firme: cualquier actividad que pueda causar un daño grave o irreversible al medio ambiente, ya sea de forma intencional o accidental, será suspendida de inmediato y de manera definitiva.



Consumo Energético

La mayoría de los dispositivos que utilizamos para brindar entretenimiento a nuestros visitantes son equipos electrónicos, lo que implica un consumo de energía significativamente mayor en comparación con otras empresas de servicios con espacios de dimensiones similares. Además, nuestras salas operan las 24 horas del día, los 365 días del año, y en 2024 sumamos una nueva sala a nuestras operaciones, lo que incrementó aún más la demanda energética.

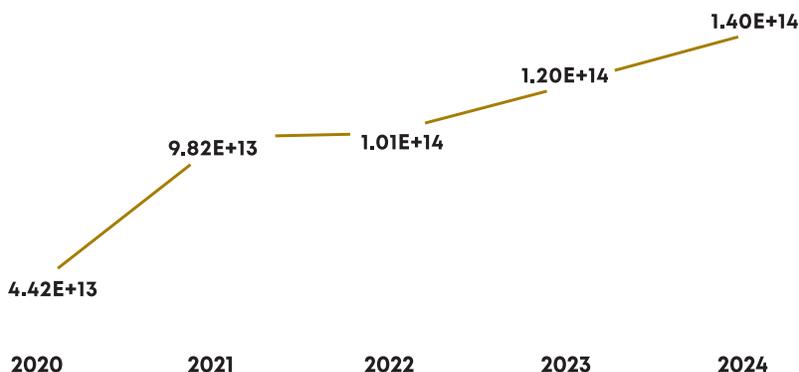
Durante el año 2024, el consumo total de energía eléctrica fue de 1.40E+14 Joules. Debido a la dificultad de reducir este consumo, que proviene principalmente de las máquinas de juego y los sistemas de climatización y purificación del aire, hemos adoptado la estrategia de adquirir un porcentaje de energía proveniente de fuentes renovables.

Para ello, implementamos una iniciativa que consiste en sustituir progresivamente las fuentes de energía tradicionales por energía limpia a través del mercado eléctrico mayorista, ya que nuestras instalaciones no generan energía renovable de manera propia. Desde su puesta en marcha, esta iniciativa ha avanzado gradualmente, pasando de representar el 2% de nuestro consumo en 2021 al 13.9% en 2024. Gracias a esta medida, hemos logrado reducir aproximadamente 1,003.10 toneladas de CO2 anuales.

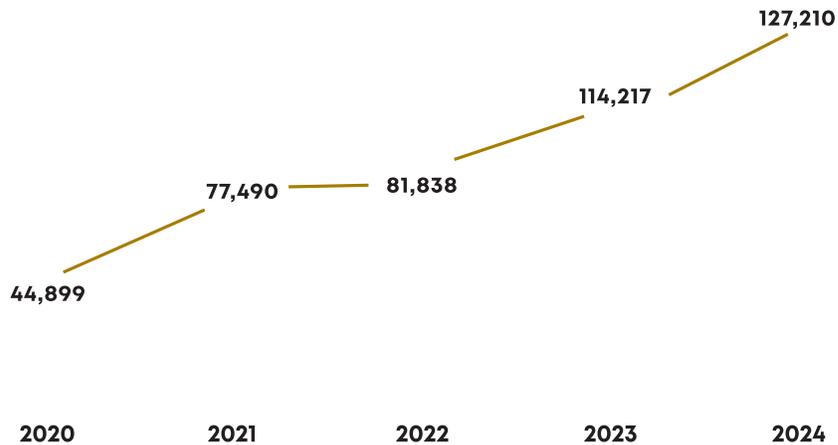
En 2024, cinco salas en la ciudad de Monterrey utilizaron parcialmente energía renovable. Nuestro objetivo es incrementar tanto el porcentaje de energía limpia como la cantidad de salas que adoptan esta práctica. Se estima que, para 2025, al menos 10 salas operen parcialmente con fuentes renovables, elevando el porcentaje de energía limpia a un rango de entre 13.5% y 20%. Actualmente, esta energía proviene en su mayoría de fuentes solares (45%) y eólicas (45%), complementadas con hidroeléctrica (7%) y cogeneración (3%).

Adicionalmente, implementamos la migración de equipos de aire acondicionado con refrigerante R22 a equipos que utilizan R410, una acción clave para reducir nuestro impacto ambiental. Este cambio ofrece múltiples beneficios, ya que el R410 es un refrigerante más eficiente y con menor potencial de agotamiento de la capa de ozono en comparación con el R22, que está en proceso de eliminación a nivel global. Además, los nuevos equipos optimizan el rendimiento energético, lo que contribuye a una reducción del consumo eléctrico y, en consecuencia, de nuestras emisiones de carbono. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia operativa.

Consumo Energético (Joules)



Consumo de agua en salas (M3)



Consumo Hídrico

Desde 2022, la ciudad de Monterrey, donde se ubican nuestras oficinas de apoyo y siete de nuestras salas, ha enfrentado la peor crisis de suministro de agua en su historia. Esta situación continuó presentándose un poco en 2024, manteniendo a la zona metropolitana de Monterrey en una condición de estrés hídrico. Además, la escasez de agua sigue afectando otras regiones del país donde operamos, reforzando nuestro compromiso de optimizar el consumo del agua.

El suministro de agua en nuestras operaciones

proviene de las redes municipales de cada localidad, mientras que las descargas de efluentes se canalizan a través del sistema de drenaje y alcantarillado urbano. Es importante destacar que todas nuestras descargas se clasifican como sanitarias y no realizamos extracciones directas de pozos. Durante 2024, el consumo total de agua en nuestras salas de juego ascendió a 127,210 metros cúbicos.

El incremento en el consumo registrado en dicho periodo se debe, en gran medida, a la incorporación de una nueva sala en nuestras mediciones.

Generación de Residuos

Cada año, recibimos a millones de visitantes, lo que implica un alto consumo de insumos y, en consecuencia, la generación de grandes volúmenes de residuos. Por ello, buscamos constantemente alternativas para gestionar, reducir y reciclar de manera más eficiente los desechos producidos en nuestras operaciones diarias. Para lograrlo, promovemos activamente una cultura de ahorro y reciclaje entre nuestros colaboradores y clientes, reforzando iniciativas que minimicen el impacto ambiental de nuestros residuos.

Si bien la mayoría de los residuos generados en nuestras operaciones no representan un riesgo sanitario y pueden manejarse con procesos convencionales, algunas excepciones, como las baterías alcalinas y otros residuos como el aceite vegetal usado, requieren una disposición especializada. En general, los desechos son similares a los de origen doméstico, aunque en mayores volúmenes. A través de procesos específicos de recolección y clasificación, gestionamos residuos como plásticos, aceite vegetal usado, baterías y cartón, asegurando su disposición adecuada mediante empresas certificadas para su reciclaje o eliminación.

En 2024, fortalecimos nuestros esfuerzos de reciclaje, logrando incrementos significativos en la recolección de diversos materiales. Durante el año, enviamos a reciclaje 1.5 toneladas de tapas de botellas desechables y 40.6 toneladas de envases de vidrio, lo que representó un aumento del 25% en comparación con el año anterior. En cuanto al cartón, se recolectaron 50.2 toneladas, reflejando un crecimiento del 38% comparado al año anterior. También logramos recuperar y tratar 24,885 litros

de aceite vegetal. El reciclaje de PET alcanzó 12.7 toneladas, lo que significó un incremento del 35%.

La recolección de pilas alcalinas ascendió a 0.98 toneladas. Además, gestionamos la disposición o venta de 2.6 toneladas de equipo de cómputo y el reciclaje de 4.9 toneladas de cartas de juego de papel/cartón.

En cumplimiento con la nueva Norma Ambiental Estatal NAE-SMA-010-2023, emitida por el Gobierno del Estado de Nuevo León y vigente a partir del 15 de julio de 2024, nuestras unidades en la región han implementado un proceso integral para el manejo de grasas y aceites residuales de origen animal y/o vegetal. El personal de Alimentos y Bebidas realiza la clasificación, mientras que Mantenimiento gestiona el transvase y resguardo hasta la recolección por parte del proveedor externo. Adicionalmente, PCSH supervisa las condiciones de seguridad, garantizando el cumplimiento de la normativa ambiental.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, en 2024 implementamos el Programa de Educación Ambiental y Recolección de Residuos, dirigido a nuestros colaboradores. Este programa busca generar conciencia sobre la gestión responsable de residuos, reducir nuestro impacto ambiental y fomentar prácticas sostenibles dentro de la empresa. Durante el año, 759 colaboradores participaron en estas capacitaciones.

Estos logros reflejan nuestro compromiso continuo con la gestión eficiente de residuos y la protección del medio ambiente, reafirmando nuestra responsabilidad en la promoción de un modelo de operación más sostenible.

Emisiones

El programa de Responsabilidad Social ha implementado diversas iniciativas para mitigar el impacto ambiental generado por los Gases de Efecto Invernadero (GEI), reconociendo su efecto en el ecosistema. Dado el perfil de nuestras operaciones, no se generan emisiones significativas derivadas de procesos industriales, salvo aquellas resultantes de la combustión de gas en los equipos de cocina.

Sin embargo, debido a la escala de nuestras actividades, es posible medir el CO₂ equivalente y establecer métricas de gestión para reducir nuestro impacto ambiental.

Entre 2022 y 2023, en colaboración con el Departamento de Ingeniería Ambiental de la Universidad de Monterrey, llevamos a cabo la segunda medición de GEI con el objetivo de determinar nuestra Huella de Carbono Organizacional.

El análisis concluyó que la principal fuente de emisiones de Logrand Group proviene del consumo de energía adquirida, principalmente para la operación de máquinas y sistemas de climatización.

El total de CO₂ equivalente (tCO₂eq) registrado fue de 15,812.91 toneladas. Es importante destacar que, gracias al consumo parcial de fuentes renovables en cinco de nuestras salas, logramos reducir aproximadamente 1,003.10 toneladas de CO₂ anuales. Esta reducción equivale a retirar de circulación 217 automóviles durante un año, considerando que cada vehículo emite en promedio 4.6 toneladas de CO₂ anualmente. Asimismo, representa evitar alrededor de 1,800 vuelos de ida y vuelta entre Ciudad de México y Cancún por pasajero, dado que un solo vuelo genera aproximadamente 556 kg de CO₂ por persona.

Adicionalmente, durante el 2024 se incorporó la meta de que al menos el 5% de los materiales utilizados

en nuestras obras de construcción sean amigables con el medio ambiente. Esta iniciativa busca reducir el impacto ecológico de nuestras edificaciones mediante el uso de insumos con menor huella de carbono y mayor eficiencia en el uso de recursos.

Reafirmando nuestro compromiso con la reducción de emisiones asociadas al consumo energético, en 2025 incorporaremos cinco salas adicionales al uso parcial de energías limpias. Asimismo, seguiremos desarrollando iniciativas en distintas áreas de la empresa para contribuir a la disminución de nuestra huella de carbono.



ÍNDICE DE
CONTENIDO
GRI





“Para el servicio de Content Index – Essentials With Reference option, GRI Services revisó que el índice de contenidos GRI se ha presentado de manera consistente con los requisitos para reportar con referencia a los Estándares GRI, y que la información en el índice está claramente presentada y es accesible para los grupos de interés.”

Declaración de Uso	Logrand Entertainment Group ha reportado la información citada en este índice de contenido GRI para el periodo del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024 con referencia a los Estándares GRI			
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021			
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021				
2-1 Detalles organizacionales	Acerca del Reporte, Ubicación de nuestras operaciones	9, 11		
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca del Reporte, ¿Quiénes somos?, Entidades Financieras de la Organización	9, 10, 27		
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca del Reporte	9		
2-4 Actualización de la información	Acerca del Reporte	9		
2-5 Verificación externa	Acerca del Reporte	9		
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	¿Quiénes somos?, Nuestra oferta	10, 13		
2-7 Empleados	Colaboradores	50		
2-8 Trabajadores que no son empleados	Colaboradores, El 100% de los trabajadores son empleados.	50		
2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza, Administración de Riesgos, Apoyo en Operación a Salas de Juego, Estructuras de Auditoría y Control Interno	23, 62, 63		
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza	23		
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza	23		
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Consejo Consultivo, Comité de Planeación, Finanzas y Soporte, Comité de Auditoría y Riesgos, Comité de Estrategia y Prácticas Societarias, Comité Directivo.	23, 24		
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Comité de Planeación, Finanzas y Soporte, Comité de Auditoría y Riesgos, Comité de Estrategia y Prácticas Societarias, Comité Directivo.	24		
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Mensaje del Director General, Comité Directivo	7, 24		
2-15 Conflictos de interés	Cadena de Suministro	64		
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Mecanismos de denuncia	20, 21		
2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Omitida		Restricciones de confidencialidad	La organización no proporciona esta información porque está directamente relacionada y gestionada por el máximo órgano de gobierno, y por lo tanto se maneja de manera confidencial.
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Evaluación para Líderes de Equipo	59		
2-19 Políticas de remuneración	Omitida		Restricciones de confidencialidad	La organización no proporciona esta información debido a los procesos internos de gestión de atracción de talento y desarrollo organizacional, los cuales limitan la divulgación pública de la información.
2-20 Proceso para determinar la remuneración	Omitida		Restricciones de confidencialidad	La organización no proporciona esta información debido a los procesos internos de gestión de atracción de talento y desarrollo organizacional, los cuales limitan la divulgación pública de la información.
2-21 Ratio de compensación total anual	Omitida		Restricciones de confidencialidad	La organización no proporciona esta información debido a los procesos internos de gestión de atracción de talento y desarrollo organizacional, los cuales limitan la divulgación pública de la información.
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Director General, Estrategia de Sostenibilidad Logrand	7, 37, 38		
2-23 Compromisos y políticas	Cultura Institucional, Código de Ética y Líneas de Conducta, Ética y Líneas de Conducta, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Estrategia de Sostenibilidad Logrand.	17, 18, 19, 29, 37		
2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Código de Ética y Líneas de Conducta, Ética y Líneas de Conducta, Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente, Anticorrupción, Objetivos de Desarrollo Sostenible.	18, 30, 31, 32, 33		
2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Código de Ética y Líneas de Conducta, Ética y Líneas de Conducta	18		
2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Mecanismos de denuncia	20, 21		
2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Cumplimiento Regulatorio, Administración de Riesgos, Apoyo en Operación a Salas de Juego, Estructuras de Auditoría y Control Interno	60, 62, 63		
2-28 Afiliación a asociaciones	Iniciativas Externas y Asociaciones a las que pertenecemos	22		
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia de Sostenibilidad Logrand, Grupos de Interés, Canales o Mecanismos de Comunicación, Aspectos Materiales, Matriz de Materialidad	37, 38, 39, 40, 41		
2-30 Convenios de negociación colectiva	Estándares laborales	31		
Temas Materiales				
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Aspectos Materiales	40		
3-2 Lista de temas materiales	Apertura y diálogo Contaminación auditiva Apoyo a la comunidad Transparencia Cadena de suministro Desarrollo laboral Salud del cliente Juego responsable Gobernanza Protección de datos Diversidad e igualdad Consumo energético Generación de residuos Espacio público Cumplimiento regulatorio Desempeño económico Entorno laboral físico Ambiente laboral Compensaciones Seguridad laboral Consumo hídrico	41		

Gobernanza y Transparencia				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
3-3 Gestión de los temas materiales	¿Quiénes somos?	10		
GRI 205: Anticorrupción 2016				
205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Anticorrupción	61		
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Anticorrupción	61		
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Anticorrupción	61		
Apertura y Diálogo				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Estrategia de Sostenibilidad Logrand, Canales o Mecanismos de Comunicación	37, 38, 39		
Cumplimiento Regulatorio				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Cumplimiento Regulatorio	60		
GRI 207: Fiscalidad 2019				
207-1 Enfoque fiscal	Fiscalidad	62		
207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Fiscalidad	62		
207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	Fiscalidad	62		
207-4 Presentación de informes por país	<i>La organización opera solo en México.</i>			
GRI 415: Política pública 2016				
415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	<i>Durante 2024 la organización no realizó aportes económicos ni en especie a partidos políticos o representantes políticos.</i>			
Espacio Público				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Salud del Cliente	47		
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016				
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	<i>La empresa no dispone de personal de seguridad a su cargo.</i>			
Protección de Datos				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de Datos, Seguridad de la Información	43, 44		
GRI 418: Privacidad del cliente 2016				
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<i>No se informaron violaciones de la privacidad ni pérdidas de datos del cliente durante el periodo 2024</i>			
Juego Responsable y Salud del Cliente				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Juego Responsable	46		
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016				
416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Juego Responsable, Salud del Cliente	46, 47		
416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	<i>No se reportaron incumplimientos relacionados con impactos en salud y seguridad durante el periodo 2024</i>			
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016				
417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Transparencia	45		
417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	<i>No se reportaron incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios durante el periodo 2024</i>			
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	<i>No se informaron incumplimientos relacionados con las comunicaciones de marketing durante el periodo 2024</i>			
Apoyo a la Comunidad				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Comunidades	48		
GRI 413: Comunidades locales 2016				
413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Comunidades	48, 49		
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales	<i>No se ha identificado ningún impacto negativo relacionado con las comunidades ya que la operación se ubica en un entorno urbano.</i>			
Desempeño Económico				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Desempeño Económico	25		
GRI 201: Desempeño económico 2016				
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor Económico Generado y Distribuido	26		
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Desempeño Económico	25		
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Desempeño Económico	25		
Cadena de Suministro				
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN
GRI 3: Temas Materiales 2021				
3-3 Gestión de los temas materiales	Cadena de Suministro	64		
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016				
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Cadena de Suministro	64		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016				
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	<i>Omitida</i>		Información no disponible/incompleta	Durante 2024, el 50% de nuestros proveedores firmaron una Carta de Responsabilidad Social, comprometiéndose con los principios del Pacto Mundial de la ONU. Sin embargo, no contamos con filtros adicionales específicamente ambientales.

308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Omitida			Información no disponible/incompleta	Durante 2024, el 50% de nuestros proveedores firmaron una Carta de Responsabilidad Social, comprometiéndose con los principios del Pacto Mundial de la ONU. Sin embargo, no se tomaron medidas por impactos ambientales negativos en la cadena de suministro.
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016					
407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Cadena de Suministro		64		
GRI 408: Trabajo infantil 2016					
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Cadena de Suministro		64		
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016					
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Cadena de Suministro		64		
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016					
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Omitida			Información no disponible/incompleta	Durante 2024, el 50% de nuestros proveedores firmaron una Carta de Responsabilidad Social, comprometiéndose con los principios del Pacto Mundial de la ONU.
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Omitida			Información no disponible/incompleta	Durante 2024, el 50% de nuestros proveedores firmaron una Carta de Responsabilidad Social, comprometiéndose con los principios del Pacto Mundial de la ONU. Sin embargo, no se tomaron medidas por impactos sociales negativos en la cadena de suministro.
Ambiente Laboral					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI					
UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS					
PÁGINA					
RAZÓN DE LA OMISIÓN					
EXPLICACIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Colaboradores		50		
GRI 401: Empleo 2016					
401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de	Colaboradores		50		
401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Colaboradores		50		
401-3 Permiso parental	Colaboradores		50		
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016					
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Diversidad e Igualdad		52		
GRI 406: No discriminación 2016					
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Mecanismos de denuncia		20		
Compensaciones					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI					
UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS					
PÁGINA					
RAZÓN DE LA OMISIÓN					
EXPLICACIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Colaboradores		50		
GRI 201: Desempeño económico 2016					
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Colaboradores		50		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016					
202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	Omitida			Información no disponible/incompleta	Durante 2024, la organización no midió estos ratios. La información sobre los ratios entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local no está disponible porque no se requiere obtener dicho ratio bajo las regulaciones laborales aplicables. El salario mínimo local varía solo entre dos opciones: uno para las ubicaciones en la zona libre de la frontera norte y otro para el resto del país. Sin embargo, no hay diferenciación por género.
Desarrollo Laboral					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI					
UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS					
PÁGINA					
RAZÓN DE LA OMISIÓN					
EXPLICACIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Desarrollo Laboral, Universidad Logrand		56, 57		
GRI 404: Formación y educación 2016					
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Universidad Logrand		57, 58		
404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Licenciatura en Administración de Empresas de Entrenamiento y Técnico Superior Universitario – Generaciones 2023		59		
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Evaluación para Líderes de Equipo		59		
Diversidad e Igualdad					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI					
UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS					
PÁGINA					
RAZÓN DE LA OMISIÓN					
EXPLICACIÓN					
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Diversidad e Igualdad		52		
GRI 202: Presencia en el mercado 2016					
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Diversidad e Igualdad		52		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016					
405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Colaboradores		50		
405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Omitida			Información no disponible/incompleta	Durante 2024, la información sobre la proporción entre el salario base y la remuneración de mujeres y hombres no estaba disponible porque la empresa se centró en garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en general, sin recopilar necesariamente datos específicos. Además, los problemas de confidencialidad en los procesos de reclutamiento y desarrollo organizacional influyen en esto. Sin embargo, la organización está trabajando actualmente en programas que promueven la diversidad y la equidad de género a través de planes de desarrollo.

Seguridad laboral, Entorno laboral físico					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018					
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-3 Servicios de salud en el trabajo	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad en el Trabajo	53			
403-9 Lesiones por accidente laboral	Accidentes Laborales	54			
403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Accidentes Laborales	54			
Consumo Energético					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Consumo Energético	66			
GRI 302: Energía 2016					
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	<i>Omitida</i>		No aplicable	Durante el 2024, la organización no midió el consumo total de energía generado dentro de la empresa porque no es aplicable, ya que la organización no produce energía. El 100% de la energía consumida proviene de fuera de nuestras operaciones.	
302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Consumo Energético	66			
302-3 Intensidad energética	<i>Omitida</i>		Información no disponible/incompleta	La información sobre el índice de intensidad energética de la organización no está disponible porque la organización no lo midió durante el 2024.	
302-4 Reducción del consumo energético	Consumo Energético	66			
302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Consumo Energético	66			
GRI 305: Emisiones 2016					
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Emisiones	69			
305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Emisiones	69			
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Emisiones	69			
305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Emisiones	69			
Generación de Residuos					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Generación de Residuos	68			
GRI 306: Residuos 2020					
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Generación de Residuos	68			
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Generación de Residuos	68			
306-3 Residuos generados	Generación de Residuos	68			
306-4 Residuos no destinados a eliminación	Generación de Residuos	68			
306-5 Residuos destinados a eliminación	<i>Omitida</i>		Información no disponible/incompleta	La información sobre los residuos destinados a la disposición final no está disponible porque la organización entregó el 100% de los residuos generados a los recolectores de basura municipales y estatales, y no tenemos la capacidad de obtener mediciones exactas de su uso o destino final. Sin embargo, cada año la organización lleva un registro de los residuos enviados para reciclaje y parte de los residuos enviados para disposición.	
GRI 301: Materiales 2016					
301-2 Insumos reciclados utilizados	Generación de Residuos	68			
Consumo Hídrico					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	Consumo Hídrico	67			
GRI 303: Agua y efluentes 2018					
303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Consumo Hídrico	67			
303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Consumo Hídrico	67			
303-3 Extracción de agua	Consumo Hídrico	67			
303-4 Vertido de agua	Consumo Hídrico	67			
303-5 Consumo de agua	Consumo Hídrico	67			
Contaminación Auditiva					
DIVULGACIONES Y ESTÁNDARES GRI	UBICACIÓN Y/O RESPUESTAS DIRECTAS	PÁGINA	RAZÓN DE LA OMISIÓN	EXPLICACIÓN	
GRI 3: Temas Materiales 2021					
3-3 Gestión de los temas materiales	<i>Cada máquina de juego tiene la capacidad de controlar el volumen de su música y efectos de sonido, siempre tratamos de mantener los volúmenes individuales lo más bajo posible. Disponemos de dispositivos de medida de ruido ambiental que nos permiten monitorear los niveles.</i>				



LOGRAND

ENTERTAINMENT GROUP