

Código de ética y líneas de conducta



LOGRAND
ENTERTAINMENT GROUP

ÍNDICE

I. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

II. PROPÓSITO Y ALCANCES

- A. Propósito del Código de Ética y Líneas de Conducta
- B. Sus alcances

III. FUNDAMENTOS

- A. La compañía
- B. Valores

IV. NORMATIVA GENERAL

V. NORMATIVA ESPECÍFICA

- A. Relaciones con Grupos de Interés
 - a. Clientes
 - b. Proveedores
 - c. Autoridades
 - d. Comunidad

VI. OPERACIONES Y ACTIVIDADES

- A. Conflicto de intereses
- B. Regalos y atenciones
- C. Prevención de lavado de dinero

VII. SALUD Y SEGURIDAD

- A. Salud ocupacional
- B. Protección de activos
- C. Manejo de información

VII. ADMINISTRACIÓN Y SISTEMA DE DENUNCIAS

- A. Comité de Ética
- B. Actualización del Documento
- C. Difusión
- D. Sanciones
- E. Sistema de Denuncias

I. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Nuestro Código de Ética y Líneas de Conducta nos permite establecer las normas de conducta que rigen las interacciones entre todos los colaboradores, de ellos con la empresa y de ésta con sus públicos de interés, y propician un desempeño eficaz y ético de sus funciones y responsabilidades.

Este documento es un vehículo más en la institucionalización de los procesos de la compañía y tiene como fundamento los valores que sustentan el desarrollo y crecimiento de Logrand Group desde su nacimiento y nuestro firme compromiso como empresa socialmente responsable.

La importancia de contar con él rebasa las fronteras de la empresa, permitiéndonos generar un entorno de confianza con nuestros consejeros, inversionistas, proveedores, clientes, competidores, autoridades y comunidad que nos rodea, y con quienes tenemos una obligación ética.

Recordemos que la reputación de Logrand Group se construye día con día y depende de las decisiones que tomemos en el cumplimiento de nuestras funciones y responsabilidades.

De cada uno de los que integramos la compañía, se espera un proceder que en todo momento privilegie el logro de nuestros objetivos estratégicos y contribuya al avance y éxito de la empresa.

Los colaboradores de Logrand Group debemos ser reflejo fiel de los principios y normas que se han plasmado en este documento, por ello, es nuestra responsabilidad no sólo conocer su contenido sino convertirlo en nuestra guía de actuación profesional. Asimismo, te invitamos a enriquecerlo y a denunciar comportamientos que hayas observado y que pudieran constituir una desviación a lo que aquí se estipula, en el entendido de que su manejo será confidencial, objetivo y documentado, buscando siempre el apego estricto a nuestros valores y a las leyes.

Sergio Saide Marcos

II. PROPÓSITO Y ALCANCES

El presente Código de Ética y Líneas de Conducta es el pensamiento del ideal de nuestra Empresa puesto en acción, fundamentado en valores firmes e inquebrantables que son la guía de nuestro actuar diario y nos alinean a nuestra Visión y Misión de forma permanente. Además, nos permite establecer criterios claros para normar los comportamientos y ejecutar los procedimientos para sancionar posibles desviaciones.

A. Propósito del Código de Ética y Líneas de Conducta

Entendemos que el éxito de nuestra organización y su reputación son producto de la confianza de nuestro personal, clientes, instituciones con las que se relaciona, proveedores, accionistas y, en general, de todos nuestros grupos de interés.

Por ello, el presente Código de Ética y Líneas de Conducta tiene como propósito comunicar, a quienes formamos parte de Logrand Group, los valores y responsabilidades de carácter ético que deberán regir la forma de vivir nuestro trabajo día a día, permitiendo mantener esa confianza y salvaguardar la imagen y prestigio de nuestra compañía.

B. Sus alcances

El presente Código de Ética y Líneas de Conducta es de observancia obligatoria para todos los que formamos parte de Logrand Group y constituye un conjunto de principios básicos de carácter enunciativo. Este documento es susceptible de ser modificado para integrar temas que surjan de nuevas dinámicas del entorno de la industria y del negocio mismo. Aquellos casos no considerados de manera específica serán considerados por el Comité de Ética.

III. FUNDAMENTOS

A. La compañía

En Logrand Entertainment Group operamos desde el año 2005 salas de juego y entretenimiento en México, enfocándonos en brindar la mejor experiencia de entretenimiento a nuestros clientes. Nos caracterizamos por mantener un crecimiento equilibrado, ordenado y controlado, sustentado en la cultura de apego a la legalidad, responsabilidad social y en la creación de un entorno de sana competencia e igualdad de condiciones para todos los actores de la industria, liderado por un equipo capaz y altamente comprometido con los intereses y futuro de la compañía.



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.

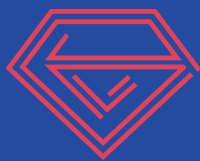


Visión

Divertir, emocionar y trascender

B. Valores

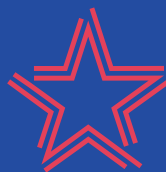
Hacemos sentir al cliente
como en casa
y al colaborador en familia



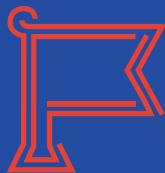
**Soñamos
y creamos**
lo extraordinario



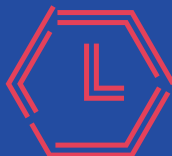
Predicamos
con el ejemplo



**Hacemos
lo correcto**
aun cuando nadie nos ve



Logramos
más con menos



La pasión
es nuestro motor



IV. NORMATIVA GENERAL

Quienes colaboramos en Logrand Group, estamos comprometidos a:

- 1 Respetar la dignidad de la persona y reconocer su libertad y privacidad, rechazando la discriminación por razones de género, estado civil, creencia religiosa, raza, condición social, orientación sexual, filiación política, origen étnico, nacionalidad, capacidad especial, comorbilidad, enfermedad o padecimiento u otra condición protegida por la ley.
- 2 Cumplir con las leyes y reglamentos que nos sean aplicables, con las disposiciones de este Código, así como los reglamentos y procedimientos de control interno que se establezcan en la empresa.
- 3 Observar una conducta honesta, respetuosa y colaborativa dando siempre un trato digno a nuestros compañeros de trabajo y toda aquella persona con quien nos relacionemos.
- 4 Abstenernos de divulgar información confidencial de la empresa, incluyendo la relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos y de mercado.
- 5 Evitar desarrollar una actividad externa que pueda afectar nuestro tiempo, desempeño y responsabilidades en la empresa.
- 6 Abstenernos de involucrar a la empresa cuando participemos en actividades de carácter político, social y/o religioso, estableciendo claramente que se actúa a título personal.
- 7 Evitar cualquier tipo de forma de acoso o conducta que genere o promueva un ambiente de trabajo intimidante para cualquier empleado.
- 8 Usar correctamente, en el desempeño de nuestro trabajo la información de la empresa, sistemas y todos los recursos tecnológicos que provee la organización.
- 9 Proteger y preservar los activos tangibles e intangibles de la compañía, así como hacer un uso eficiente de ellos con el objeto de contribuir a los objetivos del negocio.

V. NORMATIVA ESPECÍFICA

A. Relaciones con Grupos de Interés

a. Clientes

1. Nuestro compromiso es ofrecer siempre un trato cordial y cálido, profesional, transparente y honesto a nuestros clientes, asegurando que la cadena de valor sea constante en el protocolo de atención.
2. La naturaleza de nuestros productos y servicios, debe estar sustentada en información fiable y auténtica para nuestro cliente, garantizando la debida oportunidad de ofrecerla con la calidad distintiva de nuestra empresa.

b. Proveedores

1. En congruencia con nuestros valores, procuraremos en todo momento que nuestra cartera de proveedores esté compuesta sólo por aquellos que compartan valores éticos que comulguen con los de nuestra organización y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.
2. Quienes por nuestra función tengamos la responsabilidad de negociar la adquisición de bienes y servicios, deberemos ofrecer y exigir a los proveedores un trato profesional y honesto, buscando siempre salvaguardar los intereses de la empresa, dentro del marco que disponga la ley.
3. Los procesos para la adquisición de bienes y servicios deberán efectuarse de forma transparente, asegurando la participación justa y equitativa de los proveedores, basada en criterios objetivos de calidad, solvencia, especialización, oportunidad, rentabilidad y servicio, cumpliendo en todo momento con los lineamientos de control interno establecidos.

c. Autoridades

1. Quienes colaboramos en Logrand Group estamos comprometidos a cumplir cabalmente, en el desarrollo de nuestras actividades, con las leyes, reglamentos o normas que nos resulten aplicables, tanto externas como internas.
2. Es nuestra responsabilidad colaborar en todo momento con las autoridades competentes, siempre actuando conforme a derecho y en defensa de los legítimos intereses de Logrand Group.
3. Debemos ofrecer un trato respetuoso a las autoridades, reconociendo su calidad como tales.
4. Todos los tratos, trámites y relaciones que, en representación de la Empresa, se tengan con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes aplicables.

d. Comunidad

1. Las normas sociales y buenas costumbres que promuevan una sana convivencia con las comunidades en donde operamos, deberán ser observadas y respetadas por quienes colaboramos en Logrand Group, buscando salvaguardar la buena imagen y el prestigio de la empresa.

2. Nos comprometemos con la procuración de un crecimiento en equilibrio y sostenido que genere beneficios y valor social a la comunidad que nos rodea en cada una de las acciones que emprendemos.

VI. OPERACIONES Y ACTIVIDADES

A. Conflicto de interés

Quienes colaboramos en Logrand Group, deberemos abstenernos de tener intereses en negocios que compren, vendan o proporcionen productos o servicios a las empresas que conforman al Grupo, o que compitan con éstas, salvo que, previamente analizado el caso, haya sido aprobado por el Comité de Ética.

No podemos participar, mucho menos influir, para que se lleven a cabo por cuenta de la empresa, operaciones de compra-venta o prestación de servicios con parientes o familiares, o con empresas que sean propiedad de éstos, salvo que tales personas o empresas sean competitivas en cuanto a precio, calidad y servicio, y estén fuera de nuestra área de responsabilidad dentro del proceso de negociación, y este hecho fuese previamente notificado y justificado ante el Comité de Ética para que valide el cumplimiento de dichos requisitos.

Por política de la empresa, no debemos tener en nuestra unidad organizacional y bajo nuestra responsabilidad directa a parientes o familiares cercanos, así como a personas con quienes se tenga una re-

lación afectiva estrecha, salvo los casos previamente autorizados por el Comité de Ética.

Cuando personal de Logrand Group deba realizar un trabajo de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, lo deberá informar a su superior inmediato, a fin de que pueda ser sustituido de dicha responsabilidad, evitando así malos entendidos y permitiendo que los procesos a ejecutarse, sean vistos de forma transparente.

Cuando una persona se sienta influida en su capacidad para cumplir sus responsabilidades con objetividad, por recibir presiones arbitrariamente por parte de terceras personas que están utilizando su posición, autoridad o influencia en la organización, deberá reportarlo de inmediato con su superior o al Comité de Ética.

Debe evitarse interceder para satisfacer requerimientos de superiores, subalternos, compañeros de trabajo, familiares o amigos, si con ello se perjudica a las empresas que conforman a Logrand Group.

B. Regalos y atenciones

En Logrand Group queda restringida la práctica de recibir en cualquier momento regalos, condiciones ventajosas, viajes, comisiones o cualquier otra forma de atenciones por parte de clientes, proveedores, instituciones financieras, contratistas, empresas o personas con quienes se realizan operaciones, salvo aquellos debidamente identificados y autorizados en la Política para la Recepción y Disposición de Obsequios POL-ADR-301

C. Prevención de lavado de dinero

El lavado de dinero se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de origen delictivo, ya sea dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas. En varios casos, el lavado de dinero también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos. Actividades ilegales que involucran el lavado de dinero son: el terrorismo, tráfico de drogas, fraude, sobornos, contrabando y robo. La prevención de este delito es particularmente observada en la industria del entretenimiento y la compañía cuenta con una Política particular para atender situaciones relacionadas a este tema.

VII. SALUD Y SEGURIDAD

A. Salud ocupacional

En Logrand Group consideramos que la salud y la seguridad del personal, así como la preservación del equipo e instalaciones productivas, son lo más importante en el actuar diario, por lo que no hay actividad alguna que justifique tomar riesgos innecesarios en su ejecución. Es por ello que todos nosotros debemos trabajar para que se cumplan los siguientes objetivos:

1. Respetar cabalmente las normas de seguridad e higiene establecidas en las leyes, reglamentos, normas oficiales e internas de la compañía.
2. Proponer y mantener un medio ambiente de trabajo adecuado.
3. Ayudar a desarrollar la conciencia de seguridad entre el personal.

B. Protección de activos

El personal de Logrand Group es responsable de la custodia, salvaguarda y buen uso de los activos que se encuentran bajo su control. Los activos y servicios de que dispone el personal son propiedad de la empresa y para ser usados en el desempeño de su función y en beneficio de la compañía. De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, salvo que se cuente con la autorización correspondiente.

C. Manejo de información

Las personas que tengan acceso a información privilegiada, reservada o que por su naturaleza --por así haberse clasificado-- deba considerarse confidencial, deberán tomar las medidas necesarias para mantener su absoluta reserva y extremo cuidado, evitando su divulgación o filtración a personas no autorizadas.

Quienes realicen actividades externas complementarias a la compañía como son los servicios contratados en formato outsourcing, deberán firmar un contrato de confidencialidad abstenerse de utilizar información de Logrand Group, permitiéndose solamente el uso de información pública.

Cuando se tenga conocimiento de la pérdida o fuga de información, por cualquier causa, deberá reportarse de inmediato a su superior directo.

Está prohibido alterar la información y/o registros contables, o bien falsear las operaciones, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.

Se deberá colaborar de manera profesional, oportuna, veraz y objetiva con los integrantes del equipo de Auditoría Interna y Externa, así como de Contraloría, y con cualquier profesional que así designe y reconozca Logrand Group para realizar este tipo de tareas.

VIII. ADMINISTRACIÓN Y SISTEMA DE DENUNCIAS

Para garantizar la efectividad del compromiso que cada uno de nosotros asumimos y se mantenga evidencia en cada una de las acciones que emprendemos en nuestro entorno laboral, mantendremos este documento siempre actual, accesible, de fácil comprensión y buscaremos que en su aplicación existan los cauces de solución a las dudas y casos concretos que lleguen a presentarse. Para este fin, se han establecido los siguientes mecanismos:

- A. Comité de Ética
- B. Actualización del documento
- C. Difusión
- D. Sanciones
- E. Sistema de denuncias

A. Comité de Ética

El Comité de Ética es un grupo de trabajo designado por el equipo directivo de primer nivel, para atender cualquier asunto relacionado con el Código de Ética y Líneas de Conducta y su aplicación.

En el Comité de Ética están representadas las áreas de Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Administración de Riesgos, Operaciones y Jurídico; pudiendo convocar a representantes de otras áreas de la organización dependiendo del caso a tratar.

Para el cumplimiento de sus responsabilidades y expansión de las funciones en orden operativo, el Comité de Ética define y señala a los subcomités de Ética y Líneas de Conducta estratégicamente ubicados en los diversos centros de trabajo, quienes en principio estará compuestos por áreas afines de las que se constituye el Comité de Ética.

B. Actualización del documento

Cuando menos una vez cada dos años, se editará y distribuirá un documento entre todos los colaboradores de Logrand Group. El contenido de este documento será determinado por los miembros del Comité de Ética de Logrand Group.

C. Difusión

El Comité de Ética mantendrá un proceso que asegure la comunicación y comprensión del Código de Logrand Group. En este sentido, todos los que colaboramos en las empresas del Grupo deberemos de conocer el contenido y alcance de este documento, y una vez que nos sea entregado físicamente, firmaremos una carta constancia que avale lo anterior y deje asentando su aceptación y compromiso.

La experiencia en su aplicación cotidiana constituye una fuente para robustecer los principios que rigen el actuar deseado, por lo que es imprescindible, para su revisión y actualización, la colaboración de los miembros del Comité de Ética.

D. Sanciones

Las violaciones a este Código serán objeto de sanciones, las cuales se aplicarán en función de la gravedad de las faltas cometidas, pudiendo ir desde la amonestación, suspensión y el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.

E. Sistema de denuncias

Quienes colaboramos en Logrand Group deberemos reportar cualquier caso que pudiera constituir una desviación a este Código de Ética, en el entendido de que su manejo será confidencial, objetivo y documentado, buscando siempre el apego estricto a nuestros valores y a las leyes.

La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los empleados, sin temor a consecuencias adversas, es básica para el cumplimiento de las disposiciones de este Código. Las personas que colaboramos en Logrand Group tenemos el compromiso de coadyuvar en las investigaciones. La información presentada con relación a los casos reportados, recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial.

Quienes colaboramos en Logrand Group tenemos las siguientes instancias para realizar reportes:

- Por escrito, en los buzones que para este motivo se establezcan.
- A través del portal de Intranet de Logrand Group
- En caso de requerir asesoría, puede referirse con el departamento de Recursos Humanos de su Unidad o de Oficinas Centrales.



LOGRAND

ENTERTAINMENT GROUP