

GAME



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

Pozuelo de Alarcón, a 30 de Abril de 2019

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
2. MARCOS	6
3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	8
3.1. Gestión Medioambiental	8
3.2. Contaminación	9
3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	9
3.4. Uso sostenible de los recursos	10
3.5. Cambio climático	10
3.6. Biodiversidad	10
4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	11
4.1. Empleo	11
4.2. Organización del trabajo	15
4.3. Seguridad y Salud	16
4.4. Relaciones Sociales	19
4.5. Formación	19
4.6. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	20
4.7. Igualdad	20
5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	22
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	22
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	23
6.2. Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	23
6.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	24
7. SOBRE LA SOCIEDAD	24
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	24
7.2. Subcontratación y proveedores	24
7.3. Consumidores	25
7.4. Información Fiscal	26
ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS	27

1. INFORMACIÓN GENERAL



GAME STORES IBERIA, S.L.u.

CIF B81209751

Domicilio: C/ Virgilio, 9, de Pozuelo de Alarcón (Madrid)

GAME es una empresa especializada en la venta y asesoramiento de videojuegos y otros productos de entretenimiento electrónico, ofreciendo un amplio catálogo de hardware, software, accesorios, películas, nuevas tecnologías y una amplia gama de productos seminuevos.



El trabajo de GAME comienza con el suministro y comercialización de un videojuego, con el suministro de la consola, con el suministro de un mando, de una silla Gaming, de un ordenador portátil o de un móvil, con tu camiseta de tu juego favorito o con tu monedero digital. GAME ofrece todo para el jugador de videojuegos y además te compra tus juegos, tu consola o tu móvil usado, alargando la vida útil de éstos y evitando que vayan a la basura, dando la oportunidad a otro jugador para que lo disfrute y lo cuide. Este proceso puede durar tantas veces como sea posible.

Actualmente los canales de negocio de GAME se desarrollan tanto a través de la venta directa a clientes en tiendas físicas, como a través del canal Online en su página web www.game.es.

Dentro de estos canales, las áreas de negocio son las siguientes:



GAME ofrece por tanto un servicio especializado de venta que en esencia consiste en emocionar a todos sus clientes para que se sientan identificados con la marca y se conviertan en fans de GAME. Ya se trate de introducir a un cliente en juegos digitales, asesorar para un regalo de cumpleaños o clientes fans que quieren conseguir la última versión de un juego, todos pueden comprar con total confianza ya que lo que buscan, lo van a encontrar en GAME.

La industria de los videojuegos tiene un ritmo rápido, por lo que GAME evoluciona continuamente a la oferta de los clientes, asegurando que siempre se proporcione los productos adecuados para satisfacer sus necesidades.

Por todo ello GAME es la opción número uno de los consumidores, siendo galardonada como el mejor retail de videojuegos de los últimos 3 años por la revista especializada MCV.

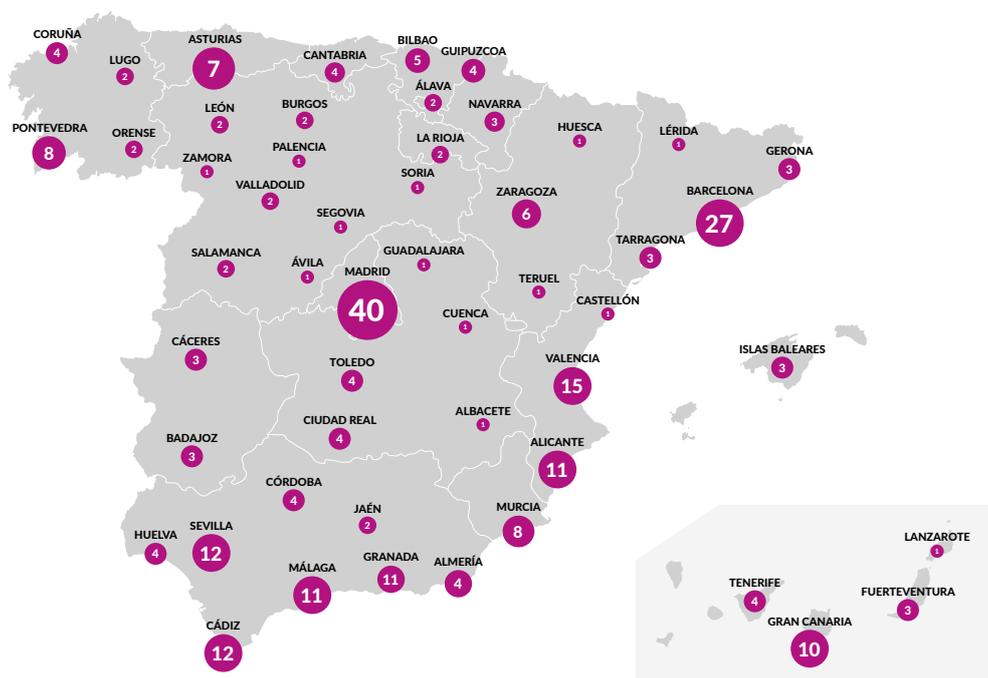
El objetivo fundamental de GAME es impulsar el crecimiento de la compañía dando a cada persona la oportunidad de descubrir y acceder a una amplia gama de juegos físicos y digitales y contenido de juegos exclusivo, mediante la entrega de una fantástica experiencia del cliente que no puede encontrar en ningún otro lugar al igual que para construir el entusiasmo y una pasión compartida.

Actualmente la estrategia de la compañía es crecer más que el mercado en relación al producto videojuegos, desarrollar nuevas líneas de negocio con productos complementarios a nuestra oferta tradicional y ofrecer nuevos servicios para construir una gran Comunidad GAME.

1.1. PRESENCIA GEOGRÁFICA

GAME tiene sus oficinas centrales en Pozuelo de Alarcón (Madrid) en la dirección C/ Virgilio, 9, y su Servicio de Asistencia Técnica se encuentra en Madrid, Camino de Hormigueras 124.

GAME fue pionera en la introducción de las nuevas tecnologías en España, con la apertura de la primera tienda Centro Mail en 1986 y ha ido creciendo desde entonces, y a día de hoy cuenta con 269 tiendas físicas en las siguientes ubicaciones:



En cuanto a las aperturas y cierres de instalaciones a lo largo de 2018, se han producido 3 aperturas y 1 cierre de tiendas. Y en cuanto a la cadena de suministros no se han producido cambios reseñables.

CADENA DE SUMINISTRO



La gestión responsable de la cadena de suministro es uno de los aspectos fundamentales en el negocio de GAME, ya que plantea riesgos específicos para la venta y al mismo tiempo también está vinculada con la generación de empleo y el desarrollo económico local.

Es una de las expectativas más importantes, en la que tenemos puesto nuestro cuidado y responsabilidad. Tanto para recibir la mercancía, como para abastecer a nuestros centros de venta y gestionar la venta a través de Internet, basamos nuestro pilar en la colaboración mutua de las agencias de transporte, de forma que el compromiso con nuestro cliente no se vea afectado.

ASOCIACIONES

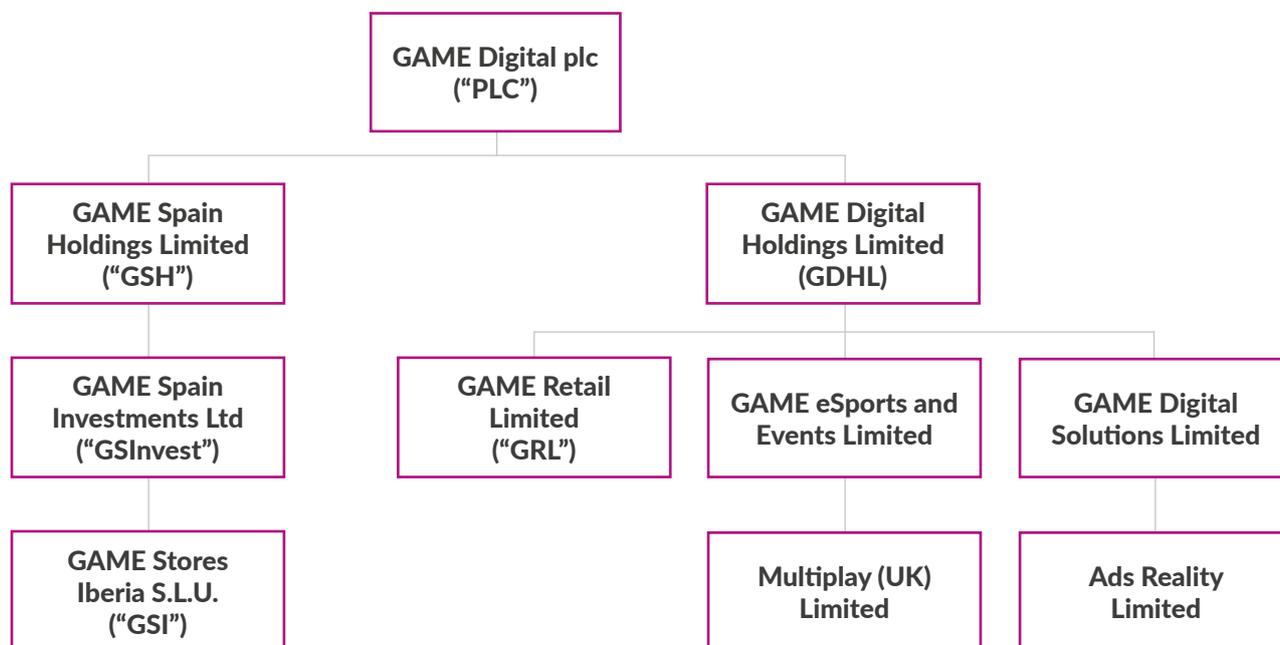
GAME es miembro de la Asociación Española de Videojuegos (AEVI) desde el año 2010, teniendo representación en los Comités de Ferias Sectoriales, E-Sports y Comités de Dirección.

De igual modo GAME es miembro de la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC), así como del Departamento Internacional de la Federación representativa del comercio especializado PROCOS (Eurelia & Trade Retail Marketing).

GOBERNANZA

GAME STORES IBERIA. S.L.U es una compañía española sin filiales y su capital social pertenece en un 100% a GAME Spain investments Ltd. Dicho capital social no ha sufrido cambio de titularidad y ha sido totalmente desembolsado.

Actualmente, forma parte del grupo GAME con presencia en España y en el Reino Unido con más de un 30% de la cuota del mercado en cada país.



El Consejo de Administración, es el máximo órgano de gobierno en GAME y está constituido por los siguientes miembros:

- D. Pablo Crespo García
- D. Manuel Ballesteros López
- D^a. Lourdes Propín Fernández
- D. Martyn Ian Gibbs
- D. Raymond Gerard Kavanagh

La toma de decisiones sobre temas económicos, se realiza principalmente por el Consejo de Administración, mientras que las ambientales y sociales se realizan por Dirección General con el soporte de las direcciones de los departamentos afectados, sin que existan Comités específicos para ello.

ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

En la actualidad no existen entidades que forman parte de los estados financieros consolidados o documentos equivalentes de la organización.

2. MARCOS

GAME es una empresa que basa su modelo de negocio en la distribución de productos, por lo tanto no es directamente responsable de cuestiones medioambientales, ni de un desarrollo sostenible, tan solo vela por su compromiso con las cuestiones medioambientales, reduciendo al máximo los residuos, dando vida a producto usado en su servicio técnico y procurando que sus proveedores y clientes en su entorno de influencia tengan un desarrollo sostenible.

Todo aquel pequeño empuje a estos pilares que esté en la influencia de GAME, lo toma como desafío, poniendo en marcha políticas que lo soporten.

Medio Ambiente

Consumir los recursos indispensables minimizando el impacto medio ambiental

Ética y Transparencia

Actuar de forma responsable e íntegra, cumpliendo con las guías y procesos puestos a disposición de todos.

Realización Personal

Apoyar completamente e instrumentar y permitir las libertades básicas de toda persona

Para la elaboración del presente informe se ha seguido como referencia la Opción Esencial de los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I). De igual modo se han tomado como guía los procesos internos en materia de prevención de riesgos laborales, Políticas de personal, Políticas de Medioambiente, la Política de Prevención de Blanqueo de Capitales, el Código de Conducta, Política Anticorrupción, Política de Regalos, Política de Compras, Manual de Cumplimiento normativo de Producto, el Protocolo de Acoso y el Reglamento del Canal de Denuncias aprobados por el consejo de administración.

Teniendo en cuenta el impacto de GAME en la sociedad, podríamos concluir, que todo lo expuesto en este documento permite ver el compromiso de GAME con la sociedad.

Particularmente GAME no se rige fiscalmente por el calendario anual, sino que lo hace desde Febrero a Enero, por lo que este informe hace referencia a las mediciones comprendidas entre el 1 de Febrero de 2.018 y el 31 de Enero de 2.019. El cambio en la fecha de cierre fiscal se produce para evitar minimizar cualquier distracción durante la campaña de Reyes, que es, por nuestro negocio cíclico, la parte más alta y donde nos encontramos inmersos en nuestro momento comercial más intenso.

Aunque es el periodo más importante en ventas, este negocio cíclico no solo se basa en la época de Navidad y Reyes, sino que está basado en las nuevas tecnologías del entretenimiento, la salida al mercado de consolas y sobre todo de los títulos o sagas que tienen una continuidad en el tiempo y que al igual que una serie, mantiene a sus fieles seguidores pendientes de su lanzamiento, en su afán de diversión y esparcimiento.

REVISIÓN DEL INFORME

Este informe está sujeto a la revisión de un equipo externo que garantiza la independencia en sus conclusiones y valoración. Dicho equipo ha sido aprobado por el comité de auditoría de la empresa Matriz del grupo, lo que garantiza aún más, si cabe, esta independencia.

Los datos expuestos provienen de los sistemas de información internos, así como de la gestión que hace cada responsable de área, con la información adicional que pueda ofrecer, todo esto bajo el apoyo del consejo de administración, a través de la dirección, quien ha dado instrucciones precisas, de la colaboración, veracidad y disponibilidad al personal interno, para su consecución.

GRUPOS DE INTERÉS

Teniendo en cuenta el núcleo del negocio desarrollado por GAME se han analizado los grupos de interés que tienen un mayor impacto y se ha concluido que los principales son los siguientes:

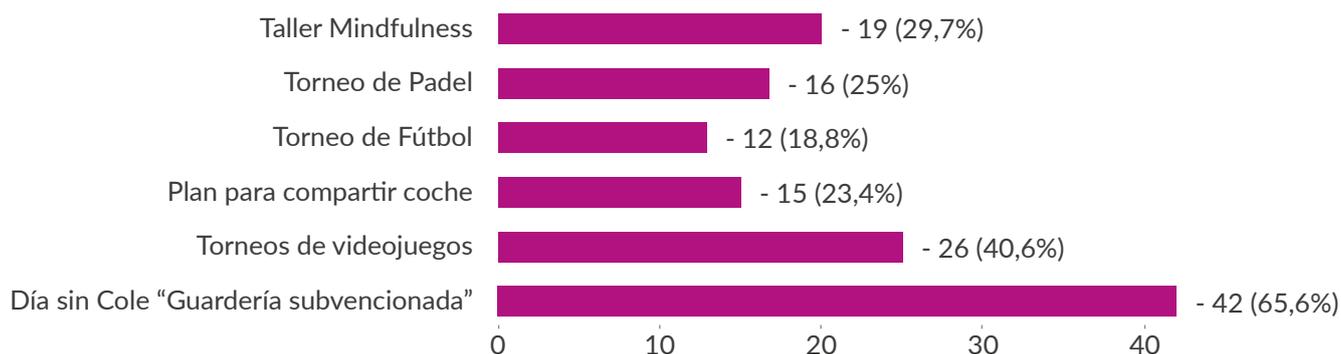
Empleados. El éxito de nuestra compañía se debe en gran parte, por el buen trabajo de todos los empleados. Nuestras tiendas están a cargo de personal amable, entusiasta y bien informado. Nuestros equipos son apasionados de los juegos, y trabajan para vender, informar, asesorar y emocionar a los clientes, estando profundamente comprometidos con la compañía.

GAME se compone de buenos líderes y gerentes en todas las áreas de la empresa - tanto en las tiendas como en central. Hay una gran cantidad de personas talentosas, creativas y experimentadas que pueden innovar y liderar el camino en un mercado en rápida evolución.

En relación a los empleados de GAME, el 100% de los mismos está cubierto por el Convenio Colectivo de GAME así como por las negociaciones colectivas que en su caso se puedan realizar en los distintos Comités (ver apartado 4.4 Relaciones Sociales).

En relación con las acciones participativas realizadas con los empleados, se puede destacar la siguiente:

- **GAMEstorming.** GAME estuvo recopilando ideas o sugerencias de empleados relacionadas con Hábitos Saludables y finalmente se presentó un cuestionario para votar las propuestas que los empleados querían incluir en la planificación de GAMEcare.



Del resultado de dichas encuestas se realizaron las siguientes acciones:

- **Ehealth Challenge:** durante un mes y medio con el reto Ehealth Challenge tanto las personas de central como de tienda, compitieron con otras empresas en las modalidades de Cycling, Walking y Running.
- Torneos de Fútbol-Sala, Padel y Torneo de Videojuegos con la Nintendo Switch con el juego Mario Kart – Deluxe 8.
- Fruta todos los primeros lunes de mes. Dentro de las medidas de hábitos saludables se ha implantado el servicio de fruta ecológica todos los primeros lunes de cada mes con la colaboración de Fundación Juan XXIII – Roncalli.

Proveedores de productos. GAME trabaja en estrecha colaboración con todos los proveedores para llevar los productos exclusivos de comercialización, desde las ediciones coleccionistas, figuras y mucho más. Estas asociaciones estrechas permiten que GAME sea el primer lugar donde el cliente va a conseguir una versión exclusiva de un producto.

A día de hoy GAME no realiza encuestas o acciones participativas con sus proveedores, basando su relación bajo las normas del Código de Comercio, pero en un ámbito personal y manteniendo siempre que es posible reuniones personales. De este modo, anualmente se permite a un grupo de proveedores mostrar sus avances al conjunto de la empresa, principalmente a los equipos de venta, para estrechar dicha relación.

Clientes. Para GAME la satisfacción del cliente es una prioridad. Por ello se trabaja para poder suministrarle todos los productos del mercado del videojuego en las mejores condiciones comerciales, así como de lanzamientos y productos exclusivos. Del mismo modo se cuida la experiencia de compra de los clientes y su fidelización, realizando encuestas y consultas periódicas para que los clientes puedan expresar su opinión y canalizar sus sugerencias.

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL



La actividad comercial que desarrolla GAME no implica ningún riesgo potencial para el Medio Ambiente por lo que no se aplica el principio o enfoque de precaución de manera expresa. Por dichos motivos GAME no cuenta tampoco con certificaciones medioambientales.

Aun así la empresa recoge entre los valores fundamentales de su Código de Conducta el Compromiso con la salud y el medioambiente. De este modo el Consejo de Administración de GAME considera el medioambiente como el elemento central del concepto de sostenibilidad. Además, la Sociedad concibe el respeto por el medioambiente como uno de los valores corporativos que influyen de manera activa en su estrategia de negocio.

Este compromiso se plasma también a través de la Política de Prevención de Riesgos Medioambientales corporativa que fue aprobada en Diciembre de 2018 y que se ejecutará a lo largo de 2019. Esta Política tiene por objetivo proyectar a todos los grupos de interés que se relacionan con la Sociedad, el respeto por el medioambiente.

Además esta Política es de alcance global y afecta a todas las instalaciones y actividades desarrolladas por GAME, esto es, oficinas, almacenes, tiendas, ferias y eventos promocionales. Entre los principales compromisos de GAME en materia medioambiental se encuentran:

- Cumplir la normativa medioambiental vigente donde GAME opera.
- Mejorar continuamente la identificación y gestión de los riesgos medioambientales de las operaciones comerciales de la Sociedad.
- Integrar las variables ambientales en el desarrollo de sus actividades.
- Evitar, disminuir y eliminar la contaminación ambiental originada por las actividades de la Empresa.
- Prevenir la materialización de riesgos medioambientales y, en su caso, atenuar las consecuencias de dicha materialización, incluyendo, cuando se considere oportuno, la constitución de garantías financieras.
- Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos y aumentando, en la medida de lo posible, el consumo de recursos de naturaleza renovable.
- Gestionar los impactos directos de las actividades comerciales a través de un sistema de gestión de residuos y reducción del impacto medioambiental.
- Influir positivamente en el comportamiento ambiental de los grupos de interés a través de la comunicación, concienciación y sensibilización sobre la importancia del medio ambiente como variable adicional de gestión empresarial y personal.
- Informar, concienciar, sensibilizar y formar a sus directivos y empleados en materia ambiental.
- Establecer y mantener los canales de comunicación necesarios dentro de la Sociedad, para conseguir la mejora continua en los procesos operativos y compromiso ambiental.
- Promocionar un comportamiento de la Sociedad acorde con los principios de la Política Medioambiental, valorando el alineamiento con esta, particularmente en la selección de contratistas y proveedores.

Estos compromisos se materializan en las siguientes acciones:

- Una correcta gestión de los residuos generados, no sólo que cumplan con la normativa medioambiental si no que permitan el mayor porcentaje de reciclaje posible. Esto se logra a través de la Guía de gestión de residuos y la concienciación de los empleados.
- El requerimiento contractual a los Proveedores del compromiso de cumplimiento con la normativa medioambiental.
- El análisis y en su caso implantación de acciones de mejora en eficiencia energética.

Además, desde el área de Cumplimiento se realiza una labor de seguimiento para comprobar el efectivo cumplimiento de los compromisos asumidos por GAME en dicha Política. El resultado de dicho seguimiento arroja un balance positivo sin que se hayan detectado salvedades reseñables.

En cuanto al ejercicio objeto del presente informe, GAME manifiesta no haber recibido multas ni sanciones no monetarias por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente. De igual modo la organización no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.

3.2. CONTAMINACIÓN

GAME no es una empresa que desarrolle una actividad comercial que genere un volumen de contaminación relevante ni que implique ningún riesgo para el Medio Ambiente. Por ese motivo hay que considerarlo como no material dado su escaso o nulo impacto. A pesar de ello, desde GAME se mantiene un firme compromiso con la reducción de las emisiones de carbono y la prevención de la contaminación acústica y lumínica.

De igual modo GAME realiza las auditorías de eficiencia energética que permiten detectar aquellos aspectos donde aún existe margen de mejora. La última auditoría realizada fue en el 2017, correspondiendo al ejercicio de 2019 realizar una nueva auditoría que permita valorar los avances realizados.



3.3. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

GAME es una empresa que por su actividad no genera residuos peligrosos. Aun así existe un firme compromiso con el tratamiento adecuado de los residuos y su reciclado.

En relación a los residuos de papel, cartón, madera y plásticos generados en GAME, éstos son segregados en origen y tratados por la empresa SAICA NATUR para su posterior reciclaje.

En cuanto a los residuos electrónicos, así como las pilas y baterías, son igualmente segregados en origen y su recogida y tratamiento se realiza por el gestor autorizado Residuos Electrónicos, evitando así cualquier riesgo para el medio ambiente.

Y respecto al CSR generado, éste es tratado por los servicios municipales de basuras.

GAME cuenta además con un control minucioso de todos los tipos de residuos que se generan, volúmenes, contenidos, tratamiento que se debe hacer y gestores autorizados para su recogida.

En relación a los tipos de residuos y volúmenes generados en el año 2018, GAME realiza las siguientes estimaciones:

TIPO DE RESIDUO	VOLUMEN APROX. GENERADO AÑO
Papel y Cartón	199 TM
Plástico	26,3 TM
Madera	12 TM
RAEEs	19,5 TM
Baterías	1,6 TM
Tóner	700
Fluorescentes	96
CSR	8 TM

En cuanto al posible desperdicio de alimentos en GAME, éste es residual ya que no cuenta con un servicio de restauración propio y son los empleados los que disponen a nivel particular de sus propios alimentos.

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS



GAME es una empresa dedicada a la venta de productos de ocio, pero no fabrica ni interviene en ningún proceso de fabricación, por lo que no realiza ningún consumo de materias primas ni de agua para producción o envasado de productos.

Los recursos básicos de los que hace uso GAME para el suministro directo en sus Tiendas, Almacén, SAT y Oficinas son la electricidad y el agua con la mera finalidad de consumo.

En cuanto al consumo de electricidad en el periodo analizado es de 7.212.806 KW.

Las medidas adoptadas para reducir estos consumos han sido:

- La instalación de un sistema de riego por goteo de la jardinería de las oficinas centrales.
- La sustitución de 500 luminarias fluorescentes por leds.

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

Dada la naturaleza de la actividad empresarial de GAME, no se producen emisiones significativas de gases de efecto invernadero. A pesar de ello, desde GAME se ha querido contribuir a la reducción de este tipo de gases, mediante la instalación en el parking de vehículos de sus oficinas centrales, de tomas de corriente CETAC para la carga de vehículos eléctricos. También en la zona frontal al edificio de oficinas se han instalado 6 puntos de carga "Tipo 2" de Tesla, válidos para cualquier vehículo eléctrico. Todos estos puntos están destinados a la carga de vehículos eléctricos de los empleados y de las visitas de GAME.

Con esto, la empresa quiere ofrecer una ventaja adicional a sus empleados por ser miembros del equipo de GAME para la recarga de sus vehículos eléctricos, además de mostrar una firme apuesta por la movilidad sostenible y las iniciativas innovadoras.

3.5. BIODIVERSIDAD

Dado el modelo de negocio de GAME, su actividad no implica ningún riesgo para la biodiversidad ni afecta de ningún modo, por lo que no existe una materialidad al respecto.

4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

Dentro del ámbito social y laboral, los principales riesgos que pueden existir son los relativos al absentismo laboral, accidentes de trabajo, desigualdad, brecha salarial o acoso laboral.

Para mitigar dichos riesgos GAME cuenta con:

- Convenio Colectivo propio que regula y amplía los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Informe de Auditoría del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y el Informe de cumplimiento de los parámetros de seguridad y salud, los cuales arrojan un resultado óptimo de cumplimiento.
- Protocolo de Acoso y Código de Conducta, que permiten concienciar y evitar situaciones de acoso o discriminación y en su caso poner remedio a las mismas. En el periodo objeto del presente Informe no ha sido reportado ningún incidente de discriminación.
- Plan de Igualdad. GAME se encuentra actualmente trabajando en la implantación de un Plan de Igualdad que servirá para desarrollar e implantar medidas de conciliación de la vida laboral y profesional así como el ejercicio corresponsable de éstas por ambos progenitores.

4.1. EMPLEO

GAME tiene el compromiso de promover el empleo. Dicha promoción la realiza tanto a través del portal GAME TALENTO en LinkedIn (<https://es.linkedin.com/showcase/game-talento>), como a través de acuerdos de colaboración con centros educativos como la Universidad Rey Juan Carlos y el IES San Blas.

GAME tiene también suscrito un convenio de colaboración con la asociación La Rueca, con la finalidad de conseguir la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad social, especialmente de jóvenes en riesgo, contribuyendo a la transformación positiva de la sociedad.

Y de igual modo se ha firmado un convenio de colaboración con la Fundación ADECCO con el fin de impulsar la integración sociolaboral de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En relación con los datos estadísticos relativos al empleo en GAME en el periodo analizado, se muestran las siguientes tablas:

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, categoría profesional

GAME cuenta actualmente con una plantilla de 1.320 empleados.

Por Sexo	Enero-2019
Hombres	931
Mujeres	389
Total Plantilla	1320

En cuanto a las categorías y tramos de edad, los datos son los siguientes:

Categorías	Mujer	Varón	Total general
Dirección	2	14	16
Supervisión	11	41	52
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	98	221	319
Jefe de sección y Oficiales	108	189	297
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	170	466	636
Total general	389	931	1320

Tramo de edad	Nº Hombres	Nº Mujeres	TOTAL
<= 29 años	236	107	343
>= 30 años y <= 39 años	526	217	743
>= 40 años y <= 49 años	152	59	211
>= 50 años	17	6	23
Totales	931	389	1320
Edad media	34	33	34

Modalidades de contrato

Por tipo de contrato	Enero-2019	TIPOS DE CONTRATO	Mujer	Varón
Fijos	1155	Contrato temporal a jornada completa	1	16
Temporales	165	Contrato temporal a jornada parcial	37	110
Total Plantilla	1320	Contratos indefinidos a jornada completa	257	611
		Contratos indefinidos a jornada parcial	94	194
		Total general	389	931

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR SEXO	Mujer	Varón
Contrato temporal a jornada parcial	24	63
Contratos indefinidos a jornada completa	264	606
Contratos indefinidos a jornada parcial	93	197
Contrato temporal a jornada completa	4	18
Total general	386	884

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR CATEGORÍA Y TIPO DE CONTRATO

Dirección	Contratos indefinidos a jornada completa	16
Supervisión	Contratos indefinidos a jornada completa	54
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	Contratos indefinidos a jornada completa	320
	Contratos indefinidos a jornada parcial	0
	Contrato temporal a jornada completa	4
Jefe de sección y Oficiales	Contratos indefinidos a jornada completa	290
	Contratos indefinidos a jornada parcial	12
	Contrato temporal a jornada completa	4
	Contrato temporal a jornada parcial	1
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	Contratos indefinidos a jornada completa	190
	Contratos indefinidos a jornada parcial	279
	Contrato temporal a jornada completa	14
	Contrato temporal a jornada parcial	86

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR EDAD Y SEXO

CONTRATACIONES POR EDAD	MUJER	HOMBRE
<= 29 años	74	160
>= 30 años y <= 39 años	228	526
>= 40 años y <= 49 años	76	178
>= 50 años	8	20
	386	884

DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Despidos por categoría	Mujer	Varón	Total general
Dirección			
Supervisión		4	4
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	2	9	11
Jefe de sección y Oficiales	5	15	20
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	8	20	28
Total general	15	48	63

DESPIDOS POR EDAD	Mujer	Varón	Despidos
<= 29 años	3	7	10
>= 30 años y <= 39 años	10	29	39
>= 40 años y <= 49 años	2	10	12
>= 50 años	0	2	2

REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SALARIO ANUAL POR SEXO	Mujer	Varón	Total general
Suma de Bruto Anual	7.675.108 €	19.073.125 €	26.748.233 €
PROMEDIO	19.730 €	20.487 €	20.264 €

SALARIO ANUAL POR EDAD	MUJER			VARÓN			TOTAL		
	Bruto Anual	Total Mujeres	Media	Bruto Anual	Total Hom-bres	Media	Total salario	Número total	Media
>= 50 años	411.041	8	51.380	1.049.777	20	52.488	1.460.818	28	52.172
>= 40 años y <= 49 años	1.609.211	72	22.350	4.515.104	177	25.509	6.124.315	249	24.596
>= 30 años y <= 39 años	4.240.747	222	19.102	10.331.048	536	19.274	14.571.795	758	19.224
<= 29 años	1.414.109	87	16.254	3.177.196	198	16.046	4.591.305	285	16.109

SALARIO ANUAL POR CATEGORÍA	MUJER		VARÓN		TOTAL PROMEDIO DE BRUTO ANUAL	TOTAL EMPLEADOS
	Promedio de Bruto Anual	N.º de Empleados	Promedio de Bruto Anual	N.º de Empleados		
Dirección	109.300 €	2	100.119 €	14	104.710 €	16
Supervisión	38.760 €	11	36.700 €	41	37.730 €	52
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	22.174 €	98	22.786 €	221	22.598 €	319
Jefe de sección y Oficiales	19.541 €	108	18.860 €	189	19.107 €	297
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	16.157 €	170	16.237 €	466	16.216 €	636
Total general	19.730 €	389	20.487 €	931	20.264 €	1320

BRECHA SALARIAL

Dirección	-9%
Supervisión	-6%
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	3%
Jefe de sección y Oficiales	-4%
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	0%
Total general	4%

REMUNERACIÓN MEDIA DE PUESTOS DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

	REMUNERACIÓN MEDIA	
	MUJERES	HOMBRES
Consejeros y Directivos	153.718 €	150.965 €

Dicha remuneración media incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

A día de hoy GAME no cuenta con políticas específicas en esta materia. Aun así está trabajando en políticas de horarios de trabajo donde se concretará la desconexión laboral y que está previsto que se pueda implantar a lo largo de 2019.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

En cuanto al porcentaje de empleados de GAME con discapacidad es del 0,54%.

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La materialidad de la organización del trabajo tiene su reflejo en el impacto económico que supone la productividad de sus empleados. Aunque no es un factor considerado como definitivo, sí es tenido en cuenta por GAME de cara a crear un entorno de trabajo acogedor y en el que el trabajador pueda tener un desarrollo profesional y que al mismo tiempo le permita una conciliación con la vida familiar.

Actualmente no existen indicadores que permitan medir o cuantificar el impacto inmediato de dichas medidas, por lo cual a lo largo del año 2019 se va a realizar un estudio de factores psicosociales, los cuales tienen como objetivo identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Estos estudios permitirán conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en su funcionamiento.

Esto se deriva de la importancia de identificar los factores de riesgo, analizando las condiciones de trabajo; el contenido del trabajo (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, trabajo a prima, etc.) o las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.), para establecer medidas de mejora y prevenir daños a la salud de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo en GAME está distribuida de la siguiente manera:

- TIENDAS: Horario rotativo de mañana o de tarde
- ALMACÉN: Horario continuo rotativo de mañana o de tarde
- SAT: Horario continuo de 7:00 a 15:30 y de 15:00 a 23:00
- OFICINA: Horario de entrada de 8:00 a 10:00 y salida a las 17:00, con horario flexible en periodo estival y viernes

ABSENTISMO

En relación a las horas de absentismo producidas a lo largo de 2018, serían las recogidas en las siguientes tablas:

Tipo de incidencia	Acumulado
Enfermedad común y accidente no laboral	90.266
Accidente de trabajo y Enfermedad laboral	3.524
Huelga	82
Riesgo durante el embarazo	8.343
Total Ausencias (horas)	102.217
Porcentaje de absentismo	4,6%

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Actualmente GAME no cuenta con medidas de conciliación específicas, sin embargo se encuentra en pleno proceso de negociación del Plan de Igualdad, que servirá para desarrollar e implantar medidas de conciliación de la vida laboral y profesional así como el ejercicio corresponsable de éstas por ambos progenitores.

4.3. SEGURIDAD Y SALUD

GAME cumple con sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, tal y como queda recogido en el Informe de Auditoría del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales (informe de fecha de 2016 con validez hasta el 2020) y a través del Informe de cumplimiento de los parámetros de seguridad y salud.

Como medidas de carácter específico se encontraría la corrección de las deficiencias técnicas observadas

Y como medidas de carácter general se encuentran los siguientes apartados.

- Organización y gestión preventiva.
- Evaluaciones específicas.
- Lugares de trabajo.
- Maquinaria y equipos de trabajo.
- Instalaciones eléctricas.
- Instalaciones de protección contra incendios.
- Instalaciones y equipos sometidos a legislación específica.
- Sustancias y Preparados Químicos.
- Medios de Protección.
- Medidas de Emergencia.
- Actividades Informativas.
- Actividades Formativas.
- Análisis e Investigación de daños.
- Control de Riesgos y Gestión.
- Vigilancia y Control de la Salud.
- Coordinación de Actividades Empresariales.
- Colectivos especiales de trabajadores.
- Memoria anual de actividades

De igual modo se realiza una revisión anual por la Dirección de GAME, en la que se establecen los grados de cumplimiento de los objetivos anuales planificados, actuaciones adicionales llevadas a cabo por el departamento, inspecciones laborales interpuestas y sus resultados.

GAME también somete a continua evaluación las condiciones de trabajo de sus empleados para garantizar unas condiciones de seguridad adecuadas, a través de evaluaciones de riesgos periódicas y control del seguimiento de los trabajadores (formación, información, reconocimientos médicos, medidas de emergencia, entrega de epis, autorizaciones de uso de máquinas).

En relación a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales producidos a lo largo de 2018, se pueden observar las siguientes tablas:



FEBRERO 2018 - ENERO 2019							
ACCIDENTE LABORAL NO IN ITINERE				ACCIDENTE LABORAL IN ITINERE		ENFERMEDAD PROFESIONAL	
57				20		0	
Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
27		30		6		14	
Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja
15	10	13	17	4	2	6	8

FEBRERO 2018 - ENERO 2019				
Accidente laboral				
Gravedad	Muy grave	0		
	Grave	0		
	Leve	77		
Frecuencia			Hombres	Mujeres
	Febrero	6	2	4
	Marzo	10	7	3
	Abril	3	3	0
	Mayo	7	5	2
	Junio	4	3	1
	Julio	2	1	1
	Agosto	6	3	3
	Septiembre	9	6	3
	Octubre	12	6	6
	Noviembre	4	2	2
	Diciembre	4	3	1
	Enero'19	10	4	6

FEBRERO 2018 - ENERO 2019		
EVALUACIONES DE RIESGOS REALIZADAS	PRESTACIONES SOLICITADAS POR EMBARAZO A MUTUA	PARALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR LA MUTUA
16	12	4
Por puesto		
Tiendas		
14	10	4
Almacén		
0	0	0
SAT		
1	1	0
Oficinas		
1	1	0

FEBRERO 2018 - ENERO 2019	
PRESTACIONES SOLICITADAS POR LACTANCIA	EVALUACIONES DE RIESGOS REALIZADAS
0	0

En el periodo objeto de este Informe GAME ha sido beneficiaria del sistema de incentivos por baja siniestralidad, con una cuantía de 39.667,90€.

El Bonus de siniestralidad es un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Tiene por objeto el reconocimiento de incentivos económicos a las empresas que acrediten unos bajos niveles de siniestralidad laboral en su sector de actividad.

Los criterios que se deben cumplir, en función de los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, para solicitar el Bonus son:

- Haber cotizado a la Seguridad Social durante el periodo de observación.
- Encontrarse en el periodo de observación por debajo de los límites que se establezcan respecto de los índices de siniestralidad general y siniestralidad extrema.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.
- No haber sido sancionada por resolución firme en vía administrativa en el periodo de observación por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tipificadas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales.

4.4. RELACIONES SOCIALES



En el año 2016 GAME acordó con la Representación Laboral de los Trabajadores un Convenio Colectivo propio que contempla las particularidades de las relaciones laborales dentro de GAME y que amplía y mejora los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho Convenio Colectivo, aún vigente hoy, es de aplicación al 100% de los empleados de GAME.

De igual modo, en el marco de las relaciones sociales, GAME cuenta también con distintos Comités provinciales e Intercentros con la Representación Laboral de los Trabajadores, en los que se reportan y negocian las políticas laborales de la empresa.

Además GAME, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como del art. 57 de su propio Convenio Colectivo, cuenta con 3 Comités de Seguridad y Salud (dos de ellos regionales y otro Intercentros para dar cobertura al resto del territorio), donde se reportan y acuerdan las medidas en dicha materia.

Cada Comité cuenta con su propio Reglamento donde se delimitan sus funciones y responsabilidades, de modo que todas las cuestiones sociales que deban tratarse entre la empresa y la representación laboral de los trabajadores cuenten con el canal apropiado.

De igual modo, y respetando las funciones asignadas a cada Comité, tanto la empresa como la representación laboral de los trabajadores tienen plena libertad para traer a esos comités los temas o asuntos que consideren oportunos, levantándose acta de todos los acuerdos adoptados.

Además todos los Comités realizan reuniones al menos trimestrales de seguimiento de modo que se pueda contrastar el efectivo cumplimiento de los acuerdos adoptados.

4.5. FORMACIÓN



En GAME se diseñan y se comunican anualmente varios Planes de Formación: uno para tienda y otro para Central (Oficinas, SAT y Almacén).

En el diseño de dichos Planes de Formación se tiene en cuenta las características de los puestos que ocupan los trabajadores, la formación realizada previamente y las previsiones de crecimiento y actividad de la organización.

Esta formación se realiza tanto en modalidad presencial como On-line, incluyendo también en ella a las personas en situación de baja por maternidad/paternidad.

La formación persigue de este modo mejorar la cualificación, promover el desarrollo profesional y facilitar la movilidad entre departamentos.

Además, a través de la plataforma corporativa GAME UP se realizan cursos presenciales, On line y se fomenta la participación y aprendizaje colaborativo.

En cuanto a las horas de formación se puede observar la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACION POR CATEGORIA PROFESIONAL

Categorías	Horas
Dirección	120
Supervisión	560
Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	1.211
Jefe de sección y oficiales	1.977
Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	2.401
Total general	6.269

**4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

GAME es una empresa comprometida con la integración de las personas con discapacidad, lo cual acredita no sólo mediante el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley General de Discapacidad, sino mediante la revisión y mejora de sus tiendas a pie de calle con la intención de mejorar los accesos a las personas con movilidad reducida.

De igual modo todas las tiendas ubicadas en centros comerciales cumplen con las políticas de accesibilidad impuestas a dichos centros comerciales.

En relación al porcentaje de trabajadores de GAME con discapacidad, actualmente representan el 0,54%.

4.7. IGUALDAD

GAME tiene el compromiso de asegurar la Igualdad de Oportunidades para todos. De este modo en el propio Código de Conducta se establece que no se discriminará a ningún empleado por razón de origen racial o étnico, sexo, discapacidad, religión, edad u orientación sexual.

Esto se aplica tanto a empleados, candidatos, clientes, proveedores u otros contactos que pueda tener cualquier empleado de GAME.

Además todos los trabajadores de GAME tienen la obligación de:

- Comunicar cualquier indicio de discriminación dentro de GAME al Departamento de Recursos Humanos que gestionará la investigación de dicha queja.
- Tener presente que cualquier persona que haga uso de la discriminación mediante el lenguaje o la conducta (incluyendo cualquier forma de acoso) y que repercuta negativamente debido al origen racial o étnico, sexo, discapacidad, religión, edad u orientación sexual será sujeta a medidas disciplinarias.

En el año 2018 no ha sido reportado ningún incidente de discriminación.

GAME tiene además la responsabilidad de asegurar, para todos los empleados, un ambiente de trabajo seguro y sin comportamientos intimidantes y amenazantes, en el que no se tolera ninguna conducta hostil relacionada con el sexo, raza o discapacidad por la razón que sea a ningún nivel dentro de la organización.



Por todo ello GAME considera:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de GAME debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.
- Que la aparición de acoso laboral de cualquier índole supone un riesgo psicosocial para los trabajadores, por lo que dichas situaciones deberán identificarse, evaluarse y eliminarse de acuerdo a los principios de la acción preventiva que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente GAME declara:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce y a ser atendidas.

Y GAME insta:

- A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- A toda la plantilla, a observar el presente protocolo de acoso, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

Para ello, GAME ha desarrollado un Protocolo de Acoso por el cual se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del protocolo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento.
- Proteger a las personas frente a posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.

Dentro del Protocolo de Acoso se contemplan los distintos tipos de acoso, entre los que se encuentran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando ambos como discriminatorios, y estando sometidos al protocolo de actuación en caso de la detección de alguno de ellos.

Además de manera particular en cuanto a la igualdad de género, GAME se encuentra en pleno proceso negociador con la Representación Laboral de los Trabajadores del Plan de Igualdad de la compañía, el cual está previsto que se complete y ponga en aplicación a lo largo de 2019.

5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

GAME opera exclusivamente en el territorio de España, no existiendo ningún riesgo relativo al trabajo infantil o forzoso. En cualquier caso GAME se encuentra plenamente comprometida con la libertad de asociación y el respeto a los Derechos Humanos, tal y como queda reflejado en su Código de Conducta, donde entre otros valores, se recoge el Respeto a los demás, la Igualdad de oportunidades, el Respeto a la privacidad de los empleados y la Prevención de la Violencia y el Acoso en el lugar de trabajo.



Dicho compromiso queda también reflejado tanto en el Protocolo de Acoso, así como en el Reglamento del Canal de Denuncias como herramienta para la detección y resolución de conductas irregulares.

Durante el periodo analizado no se ha producido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos.

Además estas Políticas se encuentran sometidas a revisión y control por parte del área de Cumplimiento para verificar su correcta aplicación.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

En la actividad comercial desarrollada por GAME, el riesgo relativo a situaciones de corrupción y soborno se valora como bajo, ya que en el sector del videojuego cada fabricante suministra su propio producto, por lo que no existe la competencia entre proveedores de un mismo producto que pudieran tratar de influir en decisiones de compra.

A pesar de ello y para minimizar el riesgo de corrupción o soborno, GAME cuenta con una Política Anticorrupción y una Política de regalos, así como un registro de regalos y atenciones que evidencian la ausencia de situaciones irregulares.

De igual modo, aunque GAME sólo opera en el mercado español y su actividad de comercio de bienes no le convierte en sujeto obligado por la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, sí establece medidas específicas en su Política de Prevención de Blanqueo de Capitales respecto a los importes en las transacciones de cobros o pagos.

Así mismo cuenta con un procedimiento de reporte e investigación para identificar si se produjesen actividades sospechosas, así como un registro que evidencia que en el periodo analizado no han sido reportados tales casos.



6.1. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El compromiso de GAME en la prevención de la corrupción y sobornos queda patente en su Código de Conducta, donde se recogen capítulos específicos destinados a los Sobornos y corrupción, Estafa, Pagos irregulares y Blanqueo de capitales.

De manera particular en GAME existe una Política Anticorrupción que pretende completar y ampliar todo lo dispuesto en el Código de Conducta con la finalidad de prevenir y descubrir la eventual comisión de ilícitos penales, y que tiene por objeto identificar y evitar todas aquellas prácticas corruptas que pudieran producirse en el seno de GAME.

De igual modo y completando lo anterior, GAME cuenta con una Política de Regalos donde se regula la realización o aceptación por terceros que tengan algún tipo de vinculación con GAME, de regalos u otro tipo de atenciones hacia los trabajadores, en su condición de empleados de GAME, con el fin de prevenir aquellas situaciones o comportamientos que puedan tener la condición de prácticas ilícitas.

De este modo y a través de esta Política, GAME pretende asegurar que todos sus empleados, así como los terceros con los que mantiene relaciones comerciales, cumplan con lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

El cumplimiento de estas Políticas es revisado periódicamente por el área de Cumplimiento de GAME, tanto a través de controles periódicos, como de los registros de regalos y atenciones, sin que se haya detectado ningún caso en el 2018.

La comunicación a empleados de GAME de estas medidas se realiza por un lado mediante el propio Código de Conducta de GAME que es firmado por todos los empleados cuando se incorporan a la empresa, y además se hacen comunicados a toda la plantilla informando de la existencia de dichas Políticas y de la obligatoriedad de su conocimiento y cumplimiento.

Igualmente y como refuerzo, se remiten comunicados específicos al personal directamente, con recordatorios sobre la obligatoriedad de su cumplimiento y aclaratorios sobre aspectos que puedan generar alguna duda.

6.2. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

En relación con el Blanqueo de capitales, además de un capítulo específico en el Código de Conducta, GAME cuenta con una Política de Prevención de Blanqueo de Capitales, donde se enumeran las conductas sospechosas y se establece un protocolo de actuación en caso de detección de una de estas conductas.

En dicho protocolo queda establecido que ante cualquier conducta sospechosa, ésta debe comunicarse al área de Cumplimiento de la empresa, quien registrará dicha comunicación y realizará la oportuna investigación para determinar las medidas oportunas que deben adoptarse. A lo largo del año 2018 no ha sido reportada ninguna conducta sospechosa.

Además en el año 2018 se ha realizado formación específica en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Corrupción a 9 personas de departamentos afectados por estas materias.

- De igual modo GAME recoge en sus manuales de tiendas una serie de criterios respecto a los medios de pagos:
- Un límite de pago a través de efectivo hasta 2.500 euros.
- Comprobación de que la banda magnética de tarjetas no está dañada o levantada.
- Comprobación de la pertenencia de la tarjeta a Visa o a Mastercard
- Cotejar que el nombre y número de la tarjeta que aparece en el ticket es igual al relieve de la propia tarjeta
- Comprobación de que la firma del DNI es la misma que la que consta en la tarjeta de crédito y la que consta en el ticket.
- Verificar que la tira de la firma en la tarjeta no está levantada.

6.3. CONTROL DE LAS APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Tal y como queda recogido en la Política de Regalos de GAME, cualquier patrocinio o pago a entidades sin ánimo de lucro deberá ser transparente y efectuarse de conformidad con la ley aplicable.

Durante el periodo de 2018 no se realizó ninguna de dichas aportaciones.

7. SOBRE LA SOCIEDAD

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Teniendo en cuenta la actividad comercial realizada por GAME, no resulta posible establecer una materialidad respecto al impacto que su actividad tiene en el empleo, el desarrollo social o las poblaciones sociales o territorio.

De igual modo, dicha actividad comercial no implica relaciones con los actores de las comunidades locales.

A día de hoy, GAME no está suscrita a estatutos, principios u otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente.

7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Además de los compromisos asumidos directamente por GAME, ésta también exige a todos sus proveedores mediante su modelo de Contrato de Suministro, el cumplimiento de la normativa y legalidad aplicable, y en particular la prevención de riesgos medioambientales, así como las obligaciones de orden laboral, de seguridad social y fiscal.

De igual modo GAME de manera específica recoge en su modelo de Contrato de Suministro la obligación de los proveedores de cumplir con sus obligaciones legales en materia de gestión de residuos, solicitándoles en su caso su número de registro RII-AEE/REI-RAEE y su incorporación en las facturas.

GAME, a través del área de Cumplimiento realiza controles periódicos para revisar que efectivamente los contratos que se firman con proveedores recogen dicho clausulado.

De igual modo en el Manual de Cumplimiento Normativo de Producto se establece otro control específico de inspección física de los productos suministrados por los proveedores para identificar que cumplen con su obligación de incorporar el marcado correspondiente que indica la recogida selectiva de los aparatos eléctricos y electrónicos (AEE) una vez finalizada su vida útil para que entre en el circuito de reciclaje, y no acaben en contenedores de basura no autorizados.

Por su parte, la Política de Compras de GAME recoge también un capítulo 3.7.2. sobre "Cuestiones Medioambientales" donde la Responsabilidad Corporativa alienta a la Compañía, no sólo a evitar daños medioambientales, sino a fomentar una influencia positiva en el Medio Ambiente siempre que sea posible.



7.3. CONSUMIDORES

Aunque GAME no es fabricante de los productos que comercializa, exige a todos sus proveedores el estricto cumplimiento, tanto de las certificaciones y medidas de seguridad que les resultan de aplicación a sus productos, como de todos los requisitos legales en materia de Consumo.

A tal efecto GAME cuenta con un Manual de Cumplimiento Normativo de Producto donde se establece el clausulado que resulta obligatorio, así como otras medidas adicionales de control tales como:

- La solicitud de determinada documentación:

RAEE	Número de RII-AEE	Productos eléctricos o electrónicos
	Número de REI-RAEE	Baterías
MARCADO CE	Declaración de Conformidad	Productos comprados en España o la UE
	Declaración de Conformidad + Expediente Técnico	Productos importados fuera de la UE
		Productos GAMEware

- La inspección física de los productos para identificar los siguientes elementos:

MARCADO CE	RAEE	PI	CONSUMO
Declaración de Conformidad en el Manual de Uso	Nº RII-AEE en las facturas de compra de Aparatos Eléctricos o Electrónicos	Marca comercial	a) Nombre y dirección completa del productor.
			b) Naturaleza, composición y finalidad.
	c) Calidad, cantidad, categoría o denominación usual o comercial, si la tienen.		
	d) Fecha de producción o suministro y lote.		
	e) Instrucciones o indicaciones para su correcto uso o consumo, advertencias y riesgos previsibles.		
	*Todo ello en español		
	Nº REI-RAEE en las facturas de compra de Pilas y Baterías		

Igualmente y en cuanto a la relación entre GAME y sus clientes, se mantiene el máximo cuidado y respeto a los derechos de los consumidores, tramitando con la atención debida todas las peticiones que recibe.

En GAME los clientes están en el centro, son lo más importante. La atención al cliente con personal especializado es una pieza clave que nos diferencia del comercio generalista.

Nuestros clientes pueden enviarnos sugerencias, consultas y quejas por diferentes medios: pueden acudir a tienda, utilizar las redes sociales o los canales de oficiales de atención al cliente.

En las tiendas tenemos a disposición de los clientes las hojas de reclamaciones, que son inmediatamente derivadas al departamento LEGAL que se encarga de dar respuesta a todas ellas.

Además en nuestra página web GAME.es, nuestros clientes tienen el menú de Atención al Cliente donde se encuentran las Preguntas Frecuentes de nuestro negocio y el cuestionario de atención al cliente que recibe en tiempo real nuestro departamento de atención al cliente.

Nuestros clientes reciben un formulario para valorar la efectividad y el trato de nuestro equipo de Atención al Cliente, pudiendo valorar de 1 a 5 estrellas y con un espacio para escribir lo que deseen.

Esto nos ayuda a mejorar, volviendo a tratar de manera individualizada a los clientes que nos han valorado con 1 o 2 estrellas para recuperarlos.

Durante el periodo analizado hemos recibido 392.841 votos sobre la atención recibida en tiendas y 11.576 votos relativos a la atención a clientes y Online, con los siguientes resultados:

Tipo	★★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★	★
Atención en tienda	79,90%	13,33%	3,38%	1,16%	2,23%

Tipo	★★★★★★	★★★★★	★★★★	★★★	★
Atención al cliente y Online	61,98%	12,15%	4,97%	3,28%	17,61%

De igual modo si alguna de las reclamaciones recibidas vía web lo requiere, se deriva al departamento Legal para dar oportuna respuesta.

7.4. INFORMACIÓN FISCAL

Los beneficios económicos de GAME han sido íntegramente obtenidos en España (no tributan en otras jurisdicciones): la cuota a pagar es de 3.033 miles de euros, de los cuales 615 ya han sido pagados, resultando como cuota a ingresar 2.418, que se procederán a pagar en 2019 cuando se liquiden los impuestos, en la fecha legalmente establecida por la Hacienda Pública. Además GAME no ha sido receptor de ninguna subvención.

2018-19	
Base imponible 25%	12 133
Cuota Líquida	3 033
Retención y pagos a cuenta	(615)
Deducciones	-
Otras reducciones	-
Cuota a ingresar	2 418

En cuanto a la fiscalidad de las operaciones con proveedores :

- El 27 % de los proveedores de GAME está exento de pagar IVA por pertenecer a un país de la UE.
- El 69% está incluido en el impuesto de IVA, por estar asentado en la península.
- El 4% está exento de pagar IVA por estar asentado en Canarias.

Si bien por volumen el 90% de nuestras compras se realizan a proveedores con domicilio social español. En este ejercicio por operaciones mercantiles, se ha pagado 284.035 (miles de euros), en un plazo medio de pago de 34 días.

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD ANEXO I - INDICE DE CONTENIDOS		Página	Materialidad	GRI
Identificación empresa				
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial.	3	Material	102-2
	Mercados en los que opera.	3		102-2, 102-6
	Objetivos y estrategias.	3, 4		102-2, 102-9
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	3, 4		
	Organización y estructura.	5		102-1, 102-3, 102-4, 102-10, 102-18
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	6		102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46 a 102-56
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI).	6		102-11, 102-12
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales.	7, 24		103
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.	7, 25		103
	Gestión de dichos riesgos.	7		103
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal.	7		103
Cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	8, 9	No material	102-11, 307-1, 103-1
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	9		103-1
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.	9, 10		306-2
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	10		301-1
	Consumo directo e indirecto de energía.	10		301-1
	Uso de energías renovables.	10		301-1
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	10		305
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	10		305
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.	10		305
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	10		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	10	103, 304-2	

Cuestiones sociales				
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	11, 12	Material	102-8, 405-1
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	12		102-8, 405-1
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	13		102-8, 405-1
	Nº despidos.	13		401-1
	Remuneraciones medias y evolución.	14		405-2
	Brecha salarial.	15		405-2
	Remuneración de puestos de trabajo iguales.	14		405-2
	Remuneración media de los consejeros y directivos.	15		103
	Políticas de desconexión laboral.	15		103
	Empleados con discapacidad.	15		405-1
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	15, 16	Material	
	Número de horas de absentismo.	16		403-2
	Medidas de conciliación.	16		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	16	Material	103, 403-3
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	17		403-2
	Enfermedades profesionales.	17		403-2
Relaciones sociales	Organización del diálogo social.	19	Material	103
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	19		102-41
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	19		403-4
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	19	Material	103
	Cantidad total de horas de formación.	20		404-1
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	20	Material	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	20, 21	Material	103-2
	Planes de igualdad.	21		103-2
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	11		103-2
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	11, 21		103-2
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	20		103-2
	Política contra todo tipo de discriminación.	20, 21		103-2

Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	20, 21, 22	No material	103-2
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.	22		103-2
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	22		406-1
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	19	Material	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	20, 21		406-1
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	22	No material	409-1
	Abolición efectiva del trabajo infantil.	22		408-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	22, 23	Material	103,205-2, 205-3
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	23		205-2
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	24		102-12
Información sobre la sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	24	No material	103, 419-1
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	24		102-43
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	24		102-43
	Acciones de asociación o patrocinio.	24		102-13
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	25		103
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	25, 26		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	24	Material	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	24		308
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	24, 25		414-1
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	26		103
	Impuestos sobre beneficios pagados.	26		103
	Subvenciones públicas recibidas.	26		201-4



GAME