

GAME



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

Pozuelo de Alarcón, a 4 de julio de 2022

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL	3
2. ALCANCE DEL EINF Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	8
3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	10
3.1. Gestión Medioambiental	10
3.2. Contaminación	12
3.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	12
3.4. Uso sostenible de los recursos	13
3.5. Cambio climático	13
4. CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL	14
4.1. Empleo	14
4.2. Organización del trabajo	22
4.3. Seguridad y Salud	24
4.4. Relaciones Sociales	28
4.5. Formación	29
4.6. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	30
4.7. Igualdad	30
5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	32
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	32
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	33
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	33
6.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	34
7. SOBRE LA SOCIEDAD	34
7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	34
7.2. Subcontratación y proveedores	34
7.3. Consumidores	35
7.4. Información Fiscal	37

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, de una consola, 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 y en su App, disponible para iOS y Android.

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, en el que se producen continuos avances tecnológicos, cambios de tendencias o lanzamientos de nuevos títulos, por lo que GAME evoluciona continuamente en la oferta a los clientes, asegurando que siempre se proporcionen los productos adecuados para satisfacer sus necesidades.

De igual modo GAME ha sido premiada como Mejor Proyecto Omnicanal en los eAwards 2019, que premian a las agencias y empresas del año, y se otorgan anualmente por la empresa eWorld, editora de la revista profesional de eCommerce y marketing online eShow Magazine y la feria eShow. De este modo GAME ha recibido a través de los eAwards un reconocimiento público por las innovaciones desarrolladas, su excelencia, profesionalidad, investigación y desarrollo, con la finalidad de mejorar la experiencia de compra de los clientes, convirtiéndose así en referentes de éxito para el sector del comercio electrónico y el marketing online.

Por este motivo GAME ofrece un servicio omnicanal, con el mayor catálogo de productos del sector del videojuego del mercado español, que está continuamente actualizado tanto con nuevos títulos, como con productos exclusivos. De igual modo GAME cuenta con trabajadores especializados que reciben una formación continua, para poder prestar el mejor servicio a los clientes y ofrecer todas las novedades del mercado con el mejor asesoramiento.

ASOCIACIONES

GAME es miembro de las siguientes asociaciones:

- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE VIDEOJUEGOS (AEVI)** desde el año 2010, teniendo representación en los Comités de Ferias Sectoriales, E-Sports y Comités de Dirección. Durante el periodo analizado se han realizado dos contribuciones por 8.250€ iva incluido, cada una.
- **ASOCIACIÓN DE FABRICANTES Y DISTRIBUIDORES (AECOC)**, habiendo realizado dos contribuciones por un total de 2.065€ iva no incluido.
- **PROCOS (Eurelia & Trade Retail Marketing)**. Departamento Internacional de la Federación representativa del comercio especializado. Durante el periodo analizado se ha realizado una contribución de 19.000€ iva incluido.
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA SEGUNDA MANO (AESEMA)**. Con varias contribuciones por un valor de 1.072€ iva incluido.
- **ASOCIACION ESPAÑOLA RETAIL**. Con una contribución de 990 euros iva incluido.

GAME es también socio de Cruz Roja Española, habiendo realizado dos contribuciones por un total de 72€.

GOBERNANZA

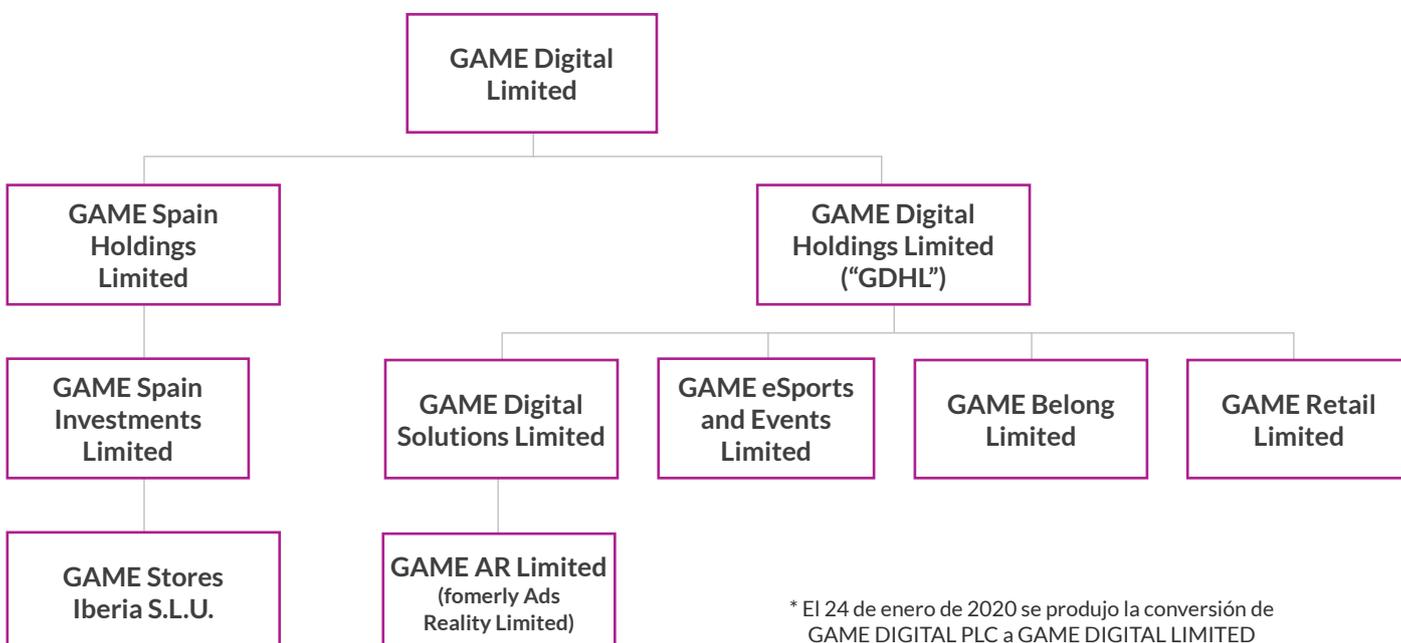
La Sociedad tiene inscrita en el Registro Mercantil su condición de sociedad unipersonal, así como la identidad del Socio Único "Game Spain Investments Limited".

El 8 de Julio de 2019, Frasers Group Plc obtuvo el control de GAME Digital Plc.

La Sociedad como parte del Grupo GAME Digital Plc., ha cotizado en la bolsa de Londres (London Stock Exchange) desde el 11 de junio de 2014 hasta el 12 de agosto de 2019, fecha en la que dejó de cotizar.

Posteriormente, el 24 de enero de 2020 se produjo la conversión de GAME DIGITAL PLC a GAME DIGITAL LIMITED.

La Sociedad forma así parte del grupo GAME con presencia en España y en el Reino Unido con más de un 30% de la cuota del mercado en España.



* El 24 de enero de 2020 se produjo la conversión de GAME DIGITAL PLC a GAME DIGITAL LIMITED

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

- D. Pablo Crespo García
- D^a. Lourdes Propín Fernández
- D. Manuel Ballesteros López
- D. Adedotun Ademola Adegoke
- D. Alastair Peter Orford Dick
- D. Nicky Leigh Arran

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.

GESTIÓN DE LA CRISIS DEL COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha supuesto una emergencia sanitaria a nivel global. Tal y como declaró la Organización Mundial de la Salud el pasado 11 de marzo de 2020, el brote de COVID-19 se ha convertido en una pandemia. La crisis sanitaria se ha transmitido a la economía y a la sociedad a una velocidad inusitada, afectando tanto a la actividad productiva como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos. GAME no ha sido ajena a esta crisis, y se ha visto obligada al cierre temporal de sus tiendas.

Desde la primera semana de marzo de 2020, GAME vino trabajando en el acopio y reparto de los EPIs y del material sanitario necesario entre sus empleados (mascarillas, gel, jabón, guantes, etc), así como la instalación de dispensadores de gel hidroalcohólico y un seguimiento diario de los medios de protección de las tiendas. De igual modo se comenzó con la implantación de medidas de seguridad en los centros de trabajo, tales como tornos bajados, puertas abiertas, cartelería informativa, suspensión de las reuniones de personal, limitación a lo mínimo imprescindible de las visitas de personal ajeno a GAME, eliminación del servicio de comedor de cara a reducir las posibilidades contagio entre personal de GAME y desinfección tanto de los centros como de los puestos de trabajo.



Desde un inicio se requirió que todas aquellas personas que hubieran realizado viajes fuera de España lo comunicaran de forma inmediata al departamento de Prevención de Riesgos Laborales y a Recursos Humanos, así como aquellas personas con afecciones de salud, en tratamiento, embarazadas, etc. De este modo tanto en el caso de contagios confirmados como en los casos de cuarentenas preventivas se han ido tomando las medidas adecuadas, todo ello en coordinación con el servicio de Prevención de Salud Quirón.

GAME viene realizando un continuo seguimiento del estado de salud de todos sus empleados. Desde un inicio se requirió que todas aque-

llas personas que hubieran realizado viajes fuera de España lo comunicaran de forma inmediata al departamento de Prevención de Riesgos Laborales y a Recursos Humanos, así como aquellas personas con afecciones de salud, en tratamiento, embarazadas, etc. De este modo tanto en el caso de contagios confirmados como en los casos de cuarentenas preventivas se han ido tomando las medidas adecuadas, todo ello en coordinación con el servicio de Prevención de Salud Quirón.

GAME ha elaborado también un censo de trabajadores vulnerables (TVE) que se ha remitido al servicio de Prevención de Salud Quirón, para la elaboración de una carta de recomendaciones sanitarias personalizadas en relación con las medidas organizativas del trabajo.

De igual modo desde GAME se ha dado gran importancia a la comunicación con las personas trabajadoras, mediante la Campaña Informativa GameSafety Covid con el envío de continuos comunicados sobre la situación que se está viviendo y de Protocolos de actuación a través de correo electrónico y la APP de empleados. Además se está manteniendo una comunicación fluida con el personal de tiendas a través de GAME UP con publicaciones de PRL (GAMESAFETY), publicaciones legales y atendiendo a todas las consultas que realizan en los foros corporativos.

En cuanto a la organización del trabajo, GAME puso en marcha desde el inicio de la crisis del COVID-19 la opción del Teletrabajo para gran parte del personal de oficina, y la formación sobre herramientas para la comunicación a distancia, así como formación a los responsables sobre herramientas para el trabajo en equipo de forma remota. En cuanto al personal de tiendas, previo a la declaración del estado de emergencia, ya se había comenzado a realizar un seguimiento minucioso de la situación de cada una de ellas en relación con la crisis sanitaria. Y en relación con el resto de empleados de Almacén, SAT y ciertos servicios de Central, se han adoptado determinadas medidas relativas a asegurar un puesto de trabajo adecuado, evitar que ninguna persona con síntomas esté en contacto con cualquier otra, respetar distancias de seguridad establecidas por el Ministerio de Sanidad y disponer de productos tales como: guantes, gel, mascarillas y jabón.



En el caso particular del Almacén se han realizado turnos separados y rotativos de cara a que ningún empleado de un turno coincidiera con el resto de turnos. Igualmente se ha procedido a finalizar/comenzar turnos con tiempo suficiente para que no coincidan en vestuarios y zonas comunes varios empleados al mismo tiempo.

Además el personal que ha tenido que realizar desplazamientos, ha tenido a su disposición los pertinentes documentos oficiales de salvoconducto habilitados por el Gobierno a través del BOE, cuando así han sido necesarios.

Por otro lado, en relación con el servicio a clientes, GAME ha potenciado la venta web de modo que todos sus clientes pueden tener acceso al catálogo completo de productos y recibirlos cómodamente en sus domicilios. Para ello GAME está trabajando estrechamente con sus proveedores y con sus servicios de mensajería, de modo que la calidad del servicio prestado a sus clientes no se vea afectado.

De igual modo GAME colabora en la coordinación y cooperación de los protocolos puestos en marcha por todas las empresas con las que interactúa (transportistas, proveedores, técnicos, etc) a fin de salvaguardar la salud de todos los empleados y al mismo tiempo maximizar la eficiencia en el servicio.

Desde que se decretó el Estado de Alarma el 14 de marzo y entraron en vigor las nuevas medidas, el 100% de las tiendas fueron cerradas. Eso propició que el 100% de la cifra de negocio de la Sociedad procediera de las ventas online.

Como medida de viabilidad económica respondiendo al principio de empresa en funcionamiento adoptada por GAME, se encuentra la presentación el 17 de marzo de 2020 de un ERTE por suspensión de empleo que afectó al 100% del personal de tiendas, al 64 % del SAT (Servicio de Asistencia Técnica para la reparación de dispositivos electrónicos) y al 50% del Almacén. En la misma fecha se presentó un ERTE por reducción de jornada que afectó al 80% de la plantilla de la Central con una reducción de jornada del 30%. Posteriormente el día 6 de abril se amplió el porcentaje de jornada reducida al 61% de la plantilla que ya se encontraba con reducción de jornada. Además, al personal del SAT no incluido en el ERTE se le aplicó un Permiso Retribuible Recuperable desde el 30 de marzo hasta al 9 de abril de 2020.

A fecha de elaboración del presente informe, ningún empleado de GAME se encuentra ya en ERTE.

La Cadena de Suministro se ha visto afectada en tanto en cuanto las tiendas han estado cerradas y las ventas se han visto reducidas por lo que la necesidad de aprovisionamiento ha sido menor. Igualmente se han llevado a cabo medidas como el envío de stock desde algunas de las tiendas al Almacén de cara a poder disponer de stock suficiente para las ventas online.

Durante este periodo, se ha contactado con terceros, especialmente con todos los propietarios de los locales en los que se ubican cada una de las tiendas tratando de negociar o modificar las condiciones firmadas en cada uno de los contratos dada la situación general.

Las tiendas comenzaron a abrir paulatinamente desde el 11 de mayo de 2020 cumpliendo el proceso de desescalada legislado por el Gobierno y siguiendo cada una de las fases dependiendo de las geografías así como de la localización de las tiendas en calle o en centro comercial.

Una vez abiertas, GAME aplicó los protocolos de limpieza y aforos establecidos, de modo que se garantizó la seguridad de todos sus clientes. De igual modo se han establecido protocolos de seguridad para el personal de tiendas, y se han facilitado los EPIs y el material necesario para garantizar la realización de su trabajo en condiciones seguras.

Además se realizaron cambios en el personal integrante de Prevención de Riesgos Laborales con la designación formal de 11 coordinadores regionales (dpto. Operaciones) como “colaboradores del Servicio de Prevención Propio”.

También se organizaron todas las medidas preventivas necesarias para la vuelta a las oficinas en octubre de 2021 de las personas trabajadoras de OFICINA, tras año y medio teletrabajando por la pandemia.

La llegada de la variante de COVID19 – OMNICRON durante la campaña de Navidad 2021 – 2022 ha sido un desafío tanto para las tiendas, RRHH como PRL. El porcentaje de personas contagiadas por COVID19 durante la campaña de navidad en tiendas superó cualquier porcentaje anterior, teniendo que adaptar las plantillas de tiendas, realizar contrataciones temporales y adoptando medidas de protección individual como la obligatoriedad del uso de las mascarillas FFP2 por parte de toda la plantilla. El personal de Oficina fue enviado de nuevo a casa a teletrabajar todos los días.

En abril de 2022, tras el anuncio del Gobierno de España de la eliminación de la mascarilla en interiores, desde el Servicio de Prevención se han realizado las evaluaciones de riesgos en los centros de trabajo en relación al riesgo por COVID19, dando a conocer a la plantilla la decisión de la Empresa de aplicar la voluntariedad de la mascarilla en los centros de trabajo GAME.

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. ALCANCE DEL EINF Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, el Consejo de Administración de GAME STORES IBERIA, S.L.U. (GAME) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio finalizado el 30 de abril de 2022 como anexo al Informe de Gestión individual que se presenta con las cuentas anuales individuales. Este informe se encuentra público en la web corporativa www.game.es.

GAME ha realizado un proceso de materialidad incluyendo los requerimientos solicitados por la Ley de Información No Financiera y Diversidad. En este proceso se han analizado las cuestiones con mayor impacto para la compañía, así como para sus grupos de interés.

Los temas solicitados por la ley que han resultado materiales se detallan en el Anexo I, “Índice de los contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, donde figura tanto los asuntos materiales como los criterios de la Global Reporting Initiative seleccionados.

Los asuntos materiales obtenidos son los siguientes:

- Satisfacción y seguridad del cliente
- Gestión social y personal (empleo, organización del trabajo, seguridad y salud, relaciones sociales, accesibilidad e igualdad)
- Cadena de suministro
- Ética y transparencia
- Consumo de energía
- Gestión de residuos
- Compromiso con el desarrollo local

GAME es una empresa que basa su modelo de negocio en la distribución de productos, por lo tanto, en general no tiene un impacto material en el medio ambiente. Sin embargo, la empresa vela por su compromiso con el medio ambiente, reduciendo al máximo los residuos, dando vida a productos usados en su servicio técnico y procurando que sus proveedores y clientes en su entorno de influencia tengan un desarrollo sostenible.

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 dirimir, que todo lo expuesto en este documento permite ver el compromiso de GAME con la sociedad.

El alcance de la información reportada se refiere a GAME STORES IBERIA, S.L.U. GAME no se rige fiscalmente por el calendario anual. Este informe hace referencia a las mediciones comprendidas entre el 1 de Mayo y el 30 de Abril para ambos ejercicios. El cambio en la fecha de cierre fiscal se produce tanto para su coordinación con los periodos del Grupo empresarial, como para evitar minimizar cualquier distracción durante la campaña de Navidad y Reyes, que es, por nuestro negocio cíclico, la parte más alta y donde nos encontramos inmersos en nuestro momento comercial más excitante.

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.

GRUPOS DE INTERÉS

Los principales grupos de interés teniendo en cuenta el modelo de negocio de la Compañía que han sido considerados en el proceso de materialidad han sido los siguientes:

Trabajadores. El éxito de nuestra compañía se debe, en gran parte, a las personas que trabajan en GAME. 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, se puede destacar la siguiente:

- En los meses de confinamiento total, se creó un espacio dentro de la COMUNIDAD GAME Up! con toda la información referente a la pandemia y a la situación en la que se estaba viviendo en esos momentos.
- Se dio información y recomendaciones a los empleados sobre la cuarentena y sobre el estado del ERTE en la que entró la compañía. Se crearon comunicados y un apartado de preguntas y respuestas, donde todos los empleados podían acceder para obtener toda la información clara y transparente de los momentos de incertidumbre que se vivieron.
- También se realizaron diferentes formaciones interactivas y amenas en formato de videojuego para aquellos empleados que quisieron formarse y distraerse en los momentos más difíciles, como fue durante la cuarentena y el confinamiento total.

Además, se crearon diferentes retos formativos para poder hacer un poco más llevadero los difíciles momentos que atravesamos y así poder distraer nuestra mente sobre algo más lúdico.

Se creó un apartado dentro de la comunidad llamado GAMEsafety, para dar consejos y recomendaciones de prevención de contagios, recomendaciones de limpieza e higiene y todo lo referente a llevar una prevención de transmisión y contagio de COVID-19.

Dado que en Central se viene trabajando en modo teletrabajando, para favorecer la comunicación interna se ha implantado Microsoft 365 con herramientas tan importantes como los chats, los grupos y las videoconferencias. Además, se ha implantado la red Yammer entre el personal de Central para favorecer la participación y la comunicación interna más informal entre colaboradores.

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. Sin embargo, la relación va más allá del cumplimiento del Código de Comercio, manteniendo una relación estrecha y reuniones personales, siempre que es posible. 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.

Cientes. 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.

REVISIÓN DEL INFORME

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de RSM Spain Auditores, S.L.P.

3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL



La actividad comercial que desarrolla GAME no implica riesgo potencial significativo para el Medio Ambiente. Si bien, la compañía contribuye o tiene efectos en el medio ambiente a consecuencia de sus consumos de energía.

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 ejecuta hasta la actualidad. 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 Compliance 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 este sentido, la Compañía no dispone de certificaciones ambientales pero como se indica anteriormente tiene el compromiso y realiza el seguimiento de los indicadores más relevantes en materia medio ambiental tales como generación de residuos y consumo eléctrico.

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.

GAME cuenta con un Seguro de Responsabilidad Civil, en el que queda amparada la Responsabilidad Civil del Tomador del Seguro / Asegurados por la contaminación del suelo, las aguas o la atmósfera, siempre que su causa sea accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada. De igual modo quedan también cubiertos los gastos de retirada, limpieza y eliminación de las sustancias contaminantes de los que deba legalmente responder el Tomador del Seguro / Asegurados por contaminación a situaciones o instalaciones de terceros.

La cobertura por contaminación accidental es de GBP5,000,000 por siniestro.

Aunque no existe personal con dedicación exclusiva a la prevención de riesgos ambientales, sí hay empleados que realizan determinadas funciones orientadas a dicha prevención:

- Almacén: 2 personas (1 encada turno), encargadas del orden y limpieza en el trabajo.
- SAT: 1 persona encargada de la limpieza y ordenación de los residuos.
- Compliance: 1 persona encargada de realizar las declaraciones de residuos y el cumplimiento normativo.

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.

3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

GAME cuenta entre sus líneas de su negocio, con un servicio de reparación y de venta de productos seminuevos, lo que contribuye de manera definitiva a fomentar la economía circular.

GAME es además una empresa que por su actividad no genera grandes cantidades de 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, tanto en su Almacén, como SAT y Central, 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 RECYCLIA, evitando así cualquier riesgo para el medio ambiente.

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

En cuanto a las Tiendas, los residuos que generan son gestionados conforme a las indicaciones de los Centros Comerciales donde se ubican, o de los servicios municipales en su caso.

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

De igual modo GAME está adherida a los siguientes Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada:

- ECOASIMELEC: con número de RII-AEE 7133.
- ECOPILAS: con número de RII-PYA 1926.
- ECOEMBES: con número de socio 96.153 del Sistema Integrado de Gestión de Residuos de Envases y Envases Usados.

En relación a los tipos de residuos y volúmenes generados en el periodo analizado, GAME realiza las siguientes estimaciones en kilogramos:

Papel y cartón	196.228
Plástico	15.660
Madera	17.420
Chatarra	10.700
Basura	1.675
RAEE's	7.022
RSU	1.675
CSR	4.805
Pilas/baterías	157
Fluorescentes	600
Tóners	945



3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS



GAME es una empresa dedicada a la compra y 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 y uso sanitario.

En cuanto al consumo de electricidad conforme a la última lectura de contadores en el periodo analizado es de 6.760.168,29KW, mientras que el consumo energético del ejercicio anterior fue de 6.937.571 KW.

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 2021.

Finalmente y en relación con el uso de energías renovables, a día de hoy no se utilizan en GAME debido a que no es fabricante ni productor, por lo que el uso sostenible de los recursos no resulta material.

En cuanto al consumo de agua, se ha realizado un consumo total de agua de 1.505 m³ en el periodo analizado.

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 existen 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.

Ejercicio abril 2022					
ALCANCE	FUENTE	DATO ACTIVIDAD		FACTOR EMISIÓN PCG (KG CO2EQ/ KWH)	EMISIONES (KG CO2EQ)
		CIFRA	UNIDAD		
Alcance 2	Electricidad	6.760.168,29	kWh	0,259*	1.750.883,58
TOTAL EMISIONES ALCANCE 2 (kg CO2eq)					1.750.883,58

La empresa todavía no cuenta con un plan de adaptación de las consecuencias del cambio climático, pero se está trabajando en ello.

3.6. 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.

En cualquier caso y en línea con el compromiso asumido con el Medio Ambiente, GAME utiliza embalajes fabricados 100% con material reciclado, para el envío de productos en la venta web.

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. DRP – Plan de Recuperación ante desastres, que habitualmente se centra en la recuperación de la información automatizada.
- PC – Plan de Contingencias, que constituye un manual operativo de actuación en caso de emergencia que da cobertura a toda la organización.
- BCP – Plan de Continuidad de Negocio, que abarca todas las áreas de la organización combinando los dos conceptos anteriores.
- 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 correspondiente de éstas por ambos progenitores.

4.1. EMPLEO

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 en el periodo analizado con una plantilla de 1.086 empleados.

POR SEXO	PROMEDIO ANUAL	ABR-22
	Nº	Nº
Hombres	777	764
Mujeres	315	322
Total Plantilla	1092	1086

POR SEXO	PROMEDIO ANUAL	ABR-21
	Nº	Nº
Hombres	842	817
Mujeres	339	325
Total Plantilla	1181	1142

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

CATEGORÍAS	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL 2022
Grupo A - Gerentes	2	14	16
Grupo B - Supervisores	7	21	28
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	91	196	287
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	89	187	276
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	133	346	479
Total general	322	764	1086

CATEGORÍAS	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL 2021
Grupo A - Gerentes	2	14	16
Grupo B - Supervisores	10	23	33
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	86	223	309
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	107	185	292
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	120	372	492
Total general	325	817	1142

TRAMO DE EDAD	PROMEDIO HOMBRES	Nº HOMBRES ABRIL 22	PROMEDIO MUJERES	Nº MUJERES ABRIL 22	TOTAL
<= 29 años	117	121	41	45	166
>= 30 años y <= 39 años	425	397	182	182	579
>= 40 años y <= 49 años	208	217	79	80	297
>= 50 años	28	29	12	15	44
Totales	777	764	315	322	1086
Media edad	37	37	37	37	37

TRAMO DE EDAD	PROMEDIO HOMBRES	Nº HOMBRES ABRIL 21	PROMEDIO MUJERES	Nº MUJERES ABRIL 21	TOTAL
<= 29 años	159	111	63	40	186
>= 30 años y <= 39 años	477	455	196	188	651
>= 40 años y <= 49 años	185	222	70	85	272
>= 50 años	22	29	9	12	33
Totales	842	817	339	325	1142
Media edad	36	36	36	36	36

Modalidades de contrato

POR TIPO DE CONTRATO	PROMEDIO ANUAL	ABR-22
	Nº	Nº
Fijos	1075	1034
Temporales	17	52
Total Plantilla	1092	1086

POR TIPO DE CONTRATO	PROMEDIO ANUAL	ABR-21
	Nº	Nº
Fijos	1152	1133
Temporales	42	9
Total Plantilla	1094	1142

TIPOS DE CONTRATO ABRIL 22	MUJER	VARÓN
Contrato temporal a jornada completa	2	2
Contrato temporal a jornada parcial	17	30
Contratos indefinidos a jornada completa	219	540
Contratos indefinidos a jornada parcial	84	192
Total general	322	764

TIPOS DE CONTRATO ABRIL 21	MUJER	VARÓN
Contrato temporal a jornada completa	1	5
Contrato temporal a jornada parcial	0	3
Contratos indefinidos a jornada completa	235	577
Contratos indefinidos a jornada parcial	89	232
Total general	325	817

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR SEXO 22	MUJER	VARÓN
Contrato temporal a jornada completa	1	2
Contrato temporal a jornada parcial	4	9
Contratos indefinidos a jornada completa	228	564
Contratos indefinidos a jornada parcial	84	212
Total general	317	787

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR SEXO 21	MUJER	VARÓN
Contrato temporal a jornada completa	2	6
Contrato temporal a jornada parcial	7	27
Contratos indefinidos a jornada completa	241	592
Contratos indefinidos a jornada parcial	91	228
Total general	342	852

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR CATEGORIA Y TIPO DE CONTRATO 22		
Grupo A - Gerentes	Contratos indefinidos a jornada completa	16
Grupo B - Supervisores	Contratos indefinidos a jornada completa	29
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	Contratos indefinidos a jornada completa	293
	Contratos indefinidos a jornada parcial	1
	Contrato temporal a jornada completa	1
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	Contratos indefinidos a jornada completa	285
	Contratos indefinidos a jornada parcial	6
	Contrato temporal a jornada completa	1
	Contrato temporal a jornada parcial	0
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	Contratos indefinidos a jornada completa	169
	Contratos indefinidos a jornada parcial	290
	Contrato temporal a jornada completa	1
	Contrato temporal a jornada parcial	13

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR CATEGORIA Y TIPO DE CONTRATO 21

Grupo A - Gerentes	Contratos indefinidos a jornada completa	16
Grupo B - Supervisores	Contratos indefinidos a jornada completa	33
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	Contratos indefinidos a jornada completa	319
	Contratos indefinidos a jornada parcial	0
	Contrato temporal a jornada completa	1
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	Contratos indefinidos a jornada completa	283
	Contratos indefinidos a jornada parcial	7
	Contrato temporal a jornada completa	1
	Contrato temporal a jornada parcial	0
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	Contratos indefinidos a jornada completa	182
	Contratos indefinidos a jornada parcial	312
	Contrato temporal a jornada completa	6
	Contrato temporal a jornada parcial	34

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR EDAD Y SEXO 22

CONTRATACIONES POR EDAD	MUJER	HOMBRE
<= 29 años	28	89
>= 30 años y <= 39 años	175	407
>= 40 años y <= 49 años	94	251
>= 50 años	20	39
	317	786

PROMEDIO ANUAL CONTRATOS POR EDAD Y SEXO 21

CONTRATACIONES POR EDAD	MUJER	HOMBRE
<= 29 años	47	125
>= 30 años y <= 39 años	195	472
>= 40 años y <= 49 años	87	226
>= 50 años	12	30
	342	852

DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESPIDOS POR CATEGORÍAS 22	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL
Grupo A - Gerentes	0	0	0
Grupo B - Supervisores	1	0	1
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	5	17	22
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	10	7	17
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	5	28	33
Total general	21	52	73

DESPIDOS POR CATEGORÍAS 21	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL
Grupo A - Gerentes	0	0	0
Grupo B - Supervisores	0	0	0
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	2	3	5
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	0	0	0
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	0	4	4
Total general	2	7	9

DESPIDOS POR EDAD 22	MUJER	VARÓN	DESPIDOS
<= 29 años	3	4	7
>= 30 años y <= 39 años	11	29	40
>= 40 años y <= 49 años	7	18	25
>= 50 años	0	1	1

DESPIDOS POR EDAD 21	MUJER	VARÓN	DESPIDOS
<= 29 años	1	2	3
>= 30 años y <= 39 años	0	2	2
>= 40 años y <= 49 años	1	2	3
>= 50 años	0	1	1

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

SALARIO ANUAL POR SEXO	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL 22
Suma de Bruto Anual	6.704.067 €	16.570.123 €	23.736.073 €
PROMEDIO	20.820 €	20.958 €	21.689 €

SALARIO ANUAL POR SEXO	MUJER	VARÓN	TOTAL GENERAL 21
Suma de Bruto Anual	6.613.673 €	17.122.400 €	23.736.073 €
PROMEDIO	20.350 €	20.958 €	20.785 €

SALARIO ANUAL POR EDAD 22	MUJER			VARÓN			TOTAL		
	BRUTO ANUAL	TOTAL MUJERES	PROMEDIO BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL	TOTAL HOMBRES	PROMEDIO BRUTO ANUAL	TOTAL SALARIO	NÚMERO TOTAL	PROMEDIO BRUTO ANUAL
>= 50 años	753.104	20	72.963	1.754.143	39	69.895	2.507.247	59	72.841
>= 40 años y <= 49 años	1.987.941	90	22.088	5.514.584	234	23.567	7.502.525	324	23.156
>= 30 años y <= 39 años	3.384.153	176	19.228	7.566.146	388	19.500	10.950.299	564	19.415
<= 29 años	578.869	36	16.080	1.735.250	103	16.847	2.314.119	139	16.648

SALARIO ANUAL POR EDAD 21	MUJER			VARÓN			TOTAL		
	BRUTO ANUAL	TOTAL MUJERES	PROMEDIO BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL	TOTAL HOMBRES	PROMEDIO BRUTO ANUAL	TOTAL SALARIO	NÚMERO TOTAL	PROMEDIO BRUTO ANUAL
>= 50 años	518.501	12	43.208	1.382.367	29	47.668	1.900.868	41	46.363
>= 40 años y <= 49 años	1.858.638	85	21.866	5.243.265	222	23.618	7.101.903	307	23.133
>= 30 años y <= 39 años	3.541.715	188	18.839	8.627.606	455	18.962	12.169.321	643	18.926
<= 29 años	694.819	40	17.370	1.869.162	111	16.839	2.563.981	151	16.980

SALARIO ANUAL POR EDAD 22	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		
Grupo A - Gerentes	112.343 €	2	101.861 €	14	103.171 €	16
Grupo B - Supervisores	42.204 €	7	41.054 €	21	41.342 €	28
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	22.663 €	91	23.674 €	196	23.354 €	287
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	21.127 €	89	20.144 €	187	20.461 €	276
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	16.851 €	133	16.979 €	346	16.944 €	479
Total general	20.820 €	322	21.689 €	764	21.431 €	1086

SALARIO ANUAL POR EDAD 21	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		
Grupo A - Gerentes	110.500 €	2	100.011 €	14	101.322 €	16
Grupo B - Supervisores	39.915 €	10	39.127 €	23	39.366 €	33
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	22.118 €	86	22.833 €	223	22.634 €	309
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	19.483 €	107	18.711 €	185	18.994 €	292
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	16.723 €	120	16.852 €	372	16.821 €	492
Total general	20.350 €	325	20.958 €	817	20.785 €	1142

De los datos anteriormente expuestos se desprende que la brecha salarial sería de un 3% (fórmula: diferencia entre promedio de hombre y mujer dividido por el promedio del hombre).

BRECHA SALARIAL 22	
Grupo A - Gerentes	-10%
Grupo B - Supervisores	-3%
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	4%
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	-5%
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	1%
Total general	4%

BRECHA SALARIAL 21	
Grupo A - Gerentes	-10%
Grupo B - Supervisores	-2%
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	3%
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	-4%
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	1%
Total general	3%

REMUNERACIÓN MEDIA DE PUESTOS DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

	REMUNERACIÓN MEDIA 22 (€)*	
	MUJERES	HOMBRES
Consejeros	157.255	222.862

	REMUNERACIÓN MEDIA 21 (€)*	
	MUJERES	HOMBRES
Consejeros	145.724,96	206.510,99

*La remuneración media de alta dirección se incluye en la tabla de Salario Anual por Categoría ya que para la compañía no existe una figura única de alta dirección sino que se considera dirección a todos los responsables de departamentos.

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 2022.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

En cuanto al número de empleados con discapacidad es de 6 personas, lo que supone un porcentaje de empleados de GAME con discapacidad del 0,55%, mientras que en el ejercicio anterior fue de 0,51%.

De forma indirecta, GAME cumple con los requisitos establecidos por la Ley General de Discapitados mediante la contratación directa de persona y también con las medidas alternativas substitutorias autorizadas por la Administración. Entre ellas destacan la relación con Fundación Juan XXIII, Vistalia Integración, que proporciona a GAME material de oficina, y para la parte de marketing trabajan con Gureak Marketing.

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 realizó un estudio de factores psicosociales, los cuales tenían como objetivo identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Estos estudios permitieron 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:

- **OFICINA:** Horario de entrada de 8:00 a 10:00 y salida a las 17:00, con horario flexible en periodo estival y viernes. De manera transitoria se está permitiendo la realización de tres días semanales en modalidad de teletrabajo y dos días presenciales, cuando la organización de los departamentos así lo permite.
- **SAT:** Horario continuo de 7:00 a 15:30 y de 15:00 a 23:00
- **ALMACEN:** Horario continuo rotativo de mañana o de tarde de 6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00
- **TIENDAS:** Horario rotativo de mañana o de tarde

ABSENTISMO

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

TIPO DE INCIDENCIA	Nº	ACUMULADO HORAS 22
Enfermedad común y accidente no laboral	594	98.841,1
Accidente de trabajo y Enfermedad laboral	477	25.899,1
Riesgo durante el embarazo	15	7.108,3
Total Ausencias	1.086	131.848,5
Porcentaje de absentismo	2.172	6,66%

TIPO DE INCIDENCIA	Nº	ACUMULADO HORAS 21
Enfermedad común y accidente no laboral	384	101.728,4
Accidente de trabajo y Enfermedad laboral	411	23.982,2
Riesgo durante el embarazo	6	1.672,8
Total Ausencias	801	127.383,4
Porcentaje de absentismo	1.602	5,08%

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Actualmente GAME cuenta con las siguientes medidas de conciliación recogidas en su Convenio Colectivo:

- Licencias para asistencia a consulta médica del trabajador en horas coincidentes con la jornada laboral
- Acompañamiento a familiares de primer grado a consulta médica y atención a menor en caso de enfermedad.
- Nuevos modelos de gestión de la concreción horaria. Como alternativa al cambio de centro de trabajo, GAME puede proponer al trabajador:
- Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y los que se preste servicios se haga en el horario habitual.



- Concretar una jornada semanal de veinte horas a veinticuatro horas. En tal caso, percibirán como medida positiva un salario equivalente a seis horas más de prestación de servicios. En cualquier caso y en tal modelo de concreción horaria, los trabajadores deberán prestar al menos un día a la semana en jornada completa, que deberá coincidir preferentemente con el día de mayor actividad.
- Disfrute del Complemento Personal. Los trabajadores podrán disfrutar, en caso de existir, del complemento personal en forma de tiempo a razón del importe bruto anual equivalente. Dicho disfrute podrá realizarse por meses completos en periodo de baja actividad siendo éste de febrero a agosto, ambos inclusive, o en cómputo semanal uniforme.
- Horarios. En periodo estival y viernes existe la posibilidad en Central de realizar horario flexible. De igual modo en el SAT se ha establecido un horario continuo.

De igual modo GAME 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 2021 con validez hasta el 2024) 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 cada 4 años 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 procesos derivados de Contingencias profesionales, riesgos durante el embarazo o lactancia y Cuidados del Menor (CUME) producidos a lo largo de mayo de 2021- abril de 2022, se pueden observar las siguientes tablas:



NÚMERO DE PROCESOS DERIVADOS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Tipo de proceso (ejercicio 2022)	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Bajas por Contingencias Profesionales (CP)	5	11	16
Accidente de Trabajo	5	11	16
Accidente de Trabajo recaídas	0	0	0
Enfermedad Profesional	0	0	0
Enfermedad Profesional recaídas	0	0	0
Contingencias Profesionales sin baja	7	10	17
Accidentes de Trabajo sin baja	7	10	17
Enfermedad Profesional sin baja	0	0	0
Riesgo durante el Embarazo y Lactancia (REL)	15	0	15
Embarazo	15	0	15
Lactancia	0	0	0
Cuidado de Menores (CUME)	1	0	1
TOTAL PROCESOS	27	21	48

Tipo de proceso (ejercicio 2021)	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Bajas por Contingencias Profesionales (CP)	8	12	20
Accidente de Trabajo	8	12	20
Accidente de Trabajo recaídas	0	0	0
Enfermedad Profesional	0	0	0
Enfermedad Profesional recaídas	0	0	0
Contingencias Profesionales sin baja	4	15	19
Accidentes de Trabajo sin baja	4	15	19
Enfermedad Profesional sin baja	0	0	0
Riesgo durante el Embarazo y Lactancia (REL)	9	3	6
Embarazo	3	3	6
Lactancia	0	0	0
Cuidado de Menores (CUME)	1	0	1
TOTAL PROCESOS	22	30	46

NÚMERO DE PROCESOS DERIVADOS DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Gravedad de los accidentes de trabajo en 2022	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%
Leves	5	10	15	94%
Graves	0	1	1	6%
Muy graves	0	0	0	
Mortales	0	0	0	
TOTAL	5	11	16	100

Gravedad de los accidentes de trabajo en 2021	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%
Leves	8	12	20	100
Graves	0	0	0	
Muy graves	0	0	0	
Mortales	0	0	0	
TOTAL	8	12	20	100

ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD

Los índices de accidentabilidad calculados son los siguientes:

mayo 2021 - abril 2022		
Nº de Trabajadores		1.085
AT con baja	Nº Procesos	16
	Tasa Incidencia	7,33
AT con baja en jornada	Nº Procesos	9
	Tasa Incidencia	4,12
AT con baja in itinere	Nº Procesos	7
	Tasa Incidencia	3,21
AT sin baja	Nº Procesos	17
	Tasa Incidencia	7,79
EP con baja	Nº Procesos	0
	Tasa Incidencia	0
EP sin baja	Nº Procesos	0
	Tasa Incidencia	0

mayo 2021 - abril 2022	MUJERES	HOMBRES
Índice de incidencia: N.º AT con baja en jornada en el periodo/ N.º trabajadores en el periodo X1000	3,15	2,66
Índice de frecuencia: N.º AT con baja en jornada en el periodo/ (N.º horas a trabajar x N.º trabajadores) X1000	1,76	1,48
Índice de gravedad: N.º días de baja en el periodo/ (N.º horas a trabajar x N.º Trabajadores) x 1000	0,05	0,08

mayo 2020 - abril 2021	MUJERES	HOMBRES
Índice de incidencia: N.º AT con baja en jornada en el periodo/ N.º trabajadores en el periodo X1000	6,42	6,52
Índice de frecuencia: N.º AT con baja en jornada en el periodo/ (N.º horas a trabajar x N.º trabajadores) X1000	3,58	3,64
Índice de gravedad: N.º días de baja en el periodo/ (N.º horas a trabajar x N.º Trabajadores) x 1000	0,02	0,06

ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN EL MES EN EL QUE SE PRODUJO EL ACCIDENTE

Mes del accidente 2022	MUJER	HOMBRE	TOTAL 22	%
Enero 2021	0	4	4	12%
Febrero 2021	1	1	2	6%
Marzo 2021	1	3	4	12%
Abril 2021	1	1	2	6%
Mayo 2020	1	0	1	3%
Junio 2020	1	2	3	9%
Julio	0	1	1	3%
Agosto	1	2	3	9%
Septiembre	1	2	3	9%
Octubre	3	1	4	12%
Noviembre	1	2	3	9%
Diciembre	1	2	3	9%
TOTAL	12	21	33	100%

Mes del accidente 2021	MUJER	HOMBRE	TOTAL 21	%
Enero 2021	1	0	1	5
Febrero 2021	0	0	0	0
Marzo 2021	1	0	1	5
Abril 2021	0	1	1	5
Mayo 2020	0	0	0	0
Junio 2020	0	0	0	0
Julio	0	1	1	5
Agosto	1	3	4	20
Septiembre	0	0	0	0
Octubre	2	3	5	25
Noviembre	1	3	4	20
Diciembre	2	1	3	15
TOTAL	8	12	20	100

NÚMERO DE PROCESOS DERIVADOS DE COVID19

Número de procesos derivados de COVID19 2022	PROCESOS DE COVID
Mujer	136
Varón	325
Total general	461

Número de procesos derivados de COVID19 2021	TOTAL
Bajas por COVID	394

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 4 Comités de Seguridad y Salud (tres 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 red social GAME UP se fomenta la participación y aprendizaje colaborativo.

Por otro lado, en mayo de 2021 GAME contrató una plataforma de cursos online gamificados llamada GAMELEARN donde todas las personas trabajadoras de GAME pueden encontrar diferentes cursos para realizar libremente, y además se desarrollan cursos a medida. De esta forma se apuesta por la formación online debido a la imposibilidad de organizar cursos presenciales por la emergencia sanitaria provocada por COVID19.

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



CATEGORÍAS	SUMA DE HORAS 2021
Grupo A - Gerentes	28
Grupo B - Supervisores	584
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	772,8
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	1.049,2
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	639,4
Total general	3.073,4

CATEGORÍAS	SUMA DE HORAS 2021
Grupo A - Gerentes	0
Grupo B - Supervisores	90
Grupo C - Jefe de sucursal y Técnicos especialistas de negocio	1.155
Grupo D - Jefe de sección y Oficiales	1.265
Grupos E y F - Dependientes, Mozos, Auxiliares y Ayudantes	2.147
Total general	4.657



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 0,55%.

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 periodo analizado 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 2022.



GAME tiene además 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 Rueda, 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.

Además GAME colabora con la FUNDACION JUAN XXIII que fomenta el empleo entre personas con necesidades especiales.

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 se han recibido siete denuncias en ámbitos relacionados con los derechos humanos a través del Comité de Ética. Todas ellas se han investigado y se han realizado las acciones pertinentes en cada caso. En algunos casos el propio denunciante ha decidido retirar la denuncia mientras que en otros se han realizado medidas y acciones específicas en tienda para prevenir futuros conflictos, como por ejemplo medidas disciplinarias contra el denunciado.

Además, estas Políticas se encuentran sometidas a revisión y control por parte del Compliance Officer 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 los productos son suministrados principalmente por los fabricantes, por lo que no es habitual 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 de actividades sospechosas, así como un registro.

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 Compliance Officer 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 periodo analizado.

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 Compliance Officer de la empresa, quien registrará dicha comunicación y realizará la oportuna investigación para determinar las medidas oportunas que deben adoptarse.

De igual modo GAME recoge en sus comunicados con instrucciones a las tiendas, una serie de criterios respecto a los medios de pagos:

- Un límite de pago a través de efectivo hasta 1.000 euros.
- Comprobación de que la banda magnética de tarjetas no está dañada o levantada.
- Comprobación del carácter "V" en caso de Visa y "MC" en caso de Mastercard
- Comprobación que el número de tarjeta empieza por 4 en caso de Visa y 5 en caso de Mastercard
- Cotejar que el nombre y número de la tarjeta que aparece en el ticket es igual al relieve de la propia tarjeta
- Si la tarjeta es de PIN, no es necesario pedir el DNI y se realizan las comprobaciones de firma
- 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 analizado no se realizó ninguna de dichas aportaciones, al igual que en anterior.

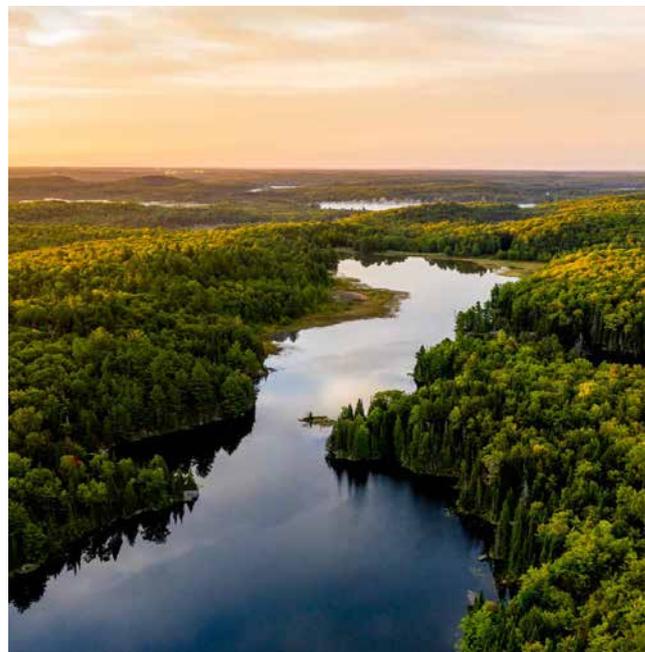
7. SOBRE LA SOCIEDAD

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Teniendo en cuenta la actividad comercial realizada por GAME, la contribución en el desarrollo sostenible reside en el impacto del empleo generado y la capilaridad en el territorio debido a la existencia de tiendas alrededor de todo el país, que sin distinción alguna, ayuda positivamente en la generación de empleo juvenil en distintas localidades con tasas de desempleo elevadas.

Por este mismo motivo, la actividad comercial implica relaciones con los actores de las comunidades locales, a través de la generación de comercio y de empleo en dichas comunidades.

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 de su Compliance Officer realiza controles periódicos para revisar que efectivamente los contratos que se firman con proveedores recogen dicho clausulado. No siendo necesario realizar auditorias



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	 N° 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		
	N° 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 de los retailers o pure players generalistas.

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 FAQ de nuestro negocio y el cuestionario de atención al cliente que recibe en tiempo real nuestro departamento 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 FAQ 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, para recuperarlos y convertirlos en fans o prescriptores de la marca.

Durante el periodo analizado hemos recibido 284.818 votos sobre la atención recibida en tiendas y 3.876 votos relativos a la atención a clientes y Online, con los siguientes resultados:

Tipo	★★★★★	★★★★	★★★	★★	★
Atención en tienda	87%	8%	2%	0,8%	2,2%

Tipo	★★★★★	★★★★	★★★	★★	★
Atención al cliente y Online	81,4%	6,6%	2,1%	1,4%	8,5%

El total de consultas recibidas en 365 días en Atención al Cliente: 35.402

CONSULTAS TOTALES	Total 365d
Socio	4.554
Mi Pedido	3.978
Producto	421
¿Cuál ha sido el problema?	753
Proceso de Pago	756
Reparaciones	223
Queja de tienda	190
Producto digital (DLC)	178
Abono Pendiente	50
Duplicado de ticket de compra	215
Reservas	222
Error en el cobro de mi tarjeta	2
Clic y Recoger	23
Reserva de novedades	42
Total consultas	11.607

A continuación, se presenta el desglose de las reclamaciones recibidas por tipología y/o fuente.

Algunas de las reclamaciones recibidas se recogen a partir de organizaciones específicas de protección y asesoramiento al consumidor.

La totalidad de las reclamaciones recibidas durante el ejercicio ha sido de 1.397.

	INSPECCIÓN	PARTICULAR	OMIC	OCU	FACUA	AEPD	UCE	Total
Desistimiento	6	320	87				1	414
Garantía accesorios	4	155	59	2	1			221
Queja comercial	1	185	26					212
Reparación/SAT	3	122	47	2				174
Pedido WEB no entregado	1	40	25	2				68
Reservas	1	54	12					67
Garantía Hardware	3	32	23	1				59
NA	17	10	29			3		59
Garantía Smartphone	1	21	6					28
Garantía seminueva		18	7					25
Garantía Sony		16	9					25
Software		13	5					18
Clic & Recoger		14						14
Error en envío		5	2	1				8
Garantía Tablet		4						4
Devolución de IVA		1						1
Total	37	1.010	337	8	1	3	1	1.397

7.4. INFORMACIÓN FISCAL

Los beneficios económicos de GAME han sido íntegramente obtenidos en España (no tributan en otras jurisdicciones): la cuota a ingresar es de 179 miles de euros, que se procederán a pagar en 2022 cuando se liquiden los impuestos.

Base imponible	2.447
Cuota Líquida	612
Retención y pagos a cuenta	(433)
Deducciones	-
Otras reducciones	-
Cuota a ingresar	179

En cuanto a la fiscalidad de las operaciones con proveedores¹:

- El 22,1% de los proveedores de GAME está exento de pagar IVA por pertenecer a un país de la UE.
- El 71,30 % está incluido en el impuesto de IVA, por estar asentado en la península.
- El 2,2 % está exento de pagar IVA por estar asentado en Canarias.
- El 4,4% está exento de pagar IVA por ser operaciones de fuera de UE.

Si bien por volumen el 88,44 % de nuestras compras se realizan a proveedores con domicilio social español. En este ejercicio por operaciones mercantiles, se ha pagado 231.586 miles de euros, en un plazo medio de pago de 26 días.

ANEXO I

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Número de página	Criterio de reporting: (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3	GRI 102-02 a) GRI 102-07 a) i
Mercados en los que opera		4	GRI 102-03 GRI 102-04 GRI 102-06 ii
Objetivos y estrategias de la organización		5	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		5	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado		9	GRI 102-54
Principio de materialidad		9	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	12-13-14	GRI 102-15 GRI 103-02
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	13	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	13	GRI 103-02
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No Material	No aplica	No aplica
Aplicación del principio de precaución	Material	13	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	14	GRI 103-02
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No material	No aplica	No aplica
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	13-14	GRI 103-02 GRI 306-2 a) (versión 2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No aplica	No aplica

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No material	No aplica	No aplica
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No material	No aplica	No aplica
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	15	GRI 302-01
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	15	GRI 103-02 a)
Uso de energías renovables	No material	No aplica	No aplica

Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	15-16	GRI 305-2 a)
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	16	GRI 103-02
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	No material	No aplica	No aplica

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	No aplica	No aplica
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	No aplica	No aplica

Cuestiones sociales y relativas al personal

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	16	GRI 102-15 GRI 103-02
--	----------	----	--------------------------

Empleo

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	17	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		18-19-20	GRI 102-8 a) b) c)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		21	GRI 103-02 GRI 401-01 b)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		22-23	GRI 103-02 GRI 405-02 a)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		23-24	GRI 103-2 GRI 405-02 a)
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		24	GRI 103-02 GRI 405-02 a)
Implantación de políticas de desconexión laboral		24	GRI 103-02
Número de empleados con discapacidad		24	GRI 103-02

Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	24	GRI 103-02
Número de horas de absentismo		25	GRI 403-09 a) (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		26	GRI 103-02
Relaciones sociales			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	26-27	GRI 103-2
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo		27-30	GRI 403-9 a) GRI 403-10 a) (Versión GRI 2018)
Formación			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	31	GRI 103-02
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		31	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		31	GRI 102-41
Igualdad			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	31	GRI 103-02
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional		32	GRI 404-01 a) ii
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		32	GRI 103-02
Respeto a los derechos humanos			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	32-33	GRI 103-02
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		33	GRI 103-02
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		34	GRI 103-02
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	35	GRI 102-15 GRI 103-02
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	35	GRI 102-16 GRI 102-17 a) i
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	35	GRI 103-02 GRI 406-1 a)
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	35	GRI 103-02

Lucha contra la corrupción y el soborno

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	35	GRI 103-02 GRI 102-16 GRI 102-17 a) i
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	36	GRI 103-02 GRI 102-16 GRI 102-17 a) i
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	36	GRI 102-13
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	37	GRI 102-13 GRI 201-1

Información sobre la sociedad

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	31	GRI 102-15 GRI 103-2
--	----------	----	-------------------------

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	37	GRI 103-02
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	37	GRI 103-02
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	37	GRI 103-02
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	37	GRI 103-2

Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	38	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	38	GRI 103-02
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	38	GRI 103-02

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	39-42	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	41-42	GRI 103-2 GRI 418-1

Información fiscal

Los beneficios obtenidos país por país	Material	42	GRI 103-02
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	42	GRI 103-02
Las subvenciones públicas recibidas	Material	42	GRI 201-04 b)



GAME