

Canon España, S.A.
(Sociedad Unipersonal)

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No
Financiera correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de 2022

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad¹, establece la obligación de incluir un Estado de Información No Financiera a todas aquellas sociedades de capital cuyo número medio de trabajadores sea superior a 250 y que, durante dos ejercicios consecutivos, aun no siendo entidades de interés público, superen unos determinados umbrales de actividad². La Sociedad Canon España S.A.U. cumple con estos requisitos por lo que presenta a continuación, como parte integrante del Informe de Gestión de la Memoria de Cuentas Anuales, un Estado de Información No Financiera (en adelante EINF).

El objetivo del EINF, más allá de dar cumplimiento a la mencionada Ley, es proporcionar una visión integral de la organización, transparentando los principales aspectos de riesgo y gestión desde una perspectiva no financiera, y aportar información de valor a cualquier *stakeholder* interesado en la organización.

Alcance de la información

A no ser que se especifique lo contrario, la información se refiere al ejercicio 2022 y a la Sociedad Unipersonal Canon España S.A.U (cuando es posible, se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2021). Por la naturaleza de su actividad, no se incluye información relativa a las UTEs en las que la sociedad tienen algún tipo de participación (constituidas, fundamente, con otras empresas del sector para dar servicio a la Administración Pública).

Cabe destacar además que Canon España S.A.U. es una sociedad integrante del grupo de empresas que encabeza Canon Europa N.V. (con domicilio social en Holanda) y, a su vez, de la corporación internacional Canon Inc. por lo que determinadas políticas y enfoques de gestión del riesgo no pueden explicarse sin dicho contexto multinacional.

Estándares de reporte

Tal y como determina la Ley 11/2018, y con el objetivo de garantizar la comparabilidad, materialidad y relevancia de la información reportada, el presente EINF se ha realizado utilizando un estándar internacional de referencia: *Global Reporting Initiative Standards*. Se han utilizado como base los "Principios para la elaboración de informes" recogidos en el estándar GRI 101: Fundamentos, así como los "Contenidos sobre Enfoques de Gestión" y "Contenidos Temáticos" de los estándares relacionados con los indicadores a reportar que establece la ley. No obstante, en ningún caso puede entenderse que este EINF constituye un informe elaborado en conformidad con los *GRI Standards* (ni en su versión esencial ni en su versión exhaustiva).

Adicionalmente, por primera vez, y en línea con el requisito planteado en la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, se incluye un informe con la evaluación de los riesgos de la sociedad por su exposición al cambio climático, incluyendo los riesgos de transición y las medidas para hacer frente a dichos riesgos. Dado que no se ha aprobado aún el Real Decreto que debe desarrollar los contenidos de este informe, se siguen las directrices reconocidas a nivel internacional por el *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)*.

Criterios para determinar los contenidos del EINF: materialidad

Un EINF debe incluir la información necesaria para comprender los resultados, la evolución y el impacto de la actividad de la organización respecto a cuestiones no financieras (aspectos sociales y ambientales, respecto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno o gestión de recursos humanos entre otras).

¹ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

² Deben reunir dos de las siguientes circunstancias: que el total de las partidas del activo sea superior a 20 Millones de €, que el Importe Neto de Cifra de Negocios supere los 40 Millones € o que el número medio de trabajadores sea superior a 250.

Con el objetivo de identificar los temas relevantes de naturaleza no financiera para la organización, se ha constituido un grupo de trabajo con presencia de los Directores de Área que, en base al Plan Estratégico en Sostenibilidad de Canon, las tendencias del sector¹, los objetivos de negocio y su experiencia profesional, han definido los contenidos del presente EINF.

El proceso de determinación de los contenidos partió de un inventario de temas potencialmente relevantes (identificados a partir de las fuentes ya mencionadas) que fueron evaluados individualmente con un enfoque tradicional de valoración de la materialidad: se valoró en cada caso su criticidad (importancia para la consecución de los objetivos de negocio) así como su nivel de importancia para nuestros stakeholders o grupos de interés. El proceso permitió identificar aquellos temas que son relevantes para la organización y sus grupos de interés en materia no financiera.

Los resultados de dicho análisis se recogen en la Tabla “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” de la págs. 53-54. Siguiendo el principio de “reportar o explicar” recogido en la Ley 11/2018, cuando un indicador recogido en el texto de la Ley no es reportado, se explican las razones para su omisión.

Proceso para asegurar la calidad de la información del EINF

La organización emplea un sistema de recogida de la información que permite conocer el origen y la trazabilidad de la misma. Una vez la información es incluida en este sistema por el “propietario”, el Director de cada área la valida y es enviada al departamento de Sostenibilidad para una revisión adicional y su consolidación. Son por tanto los Directores de cada Área involucrada los responsables de la información que, una vez sometida al proceso de verificación externa, es formulada por el Consejo de Administración.

Tal y como establece la Ley, el EINF es verificado por un tercero independiente. El verificador utiliza la Guía para la Revisión de información en Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, así como los estándares ISAE3000 para revisión de información no financiera. El Informe de Verificación emitido por Deloitte puede consultarse al final de este documento.

¹ Entre otras fuentes se utilizó el documento “Sustainability Topics for Sectors: what do stakeholders want to know?” publicado en la web de GRI, así como diversos análisis comparativos de temas relevantes en el sector comparando a los principales peers de Canon.

W L
H 7

Canon España, de un vistazo

⇒ Presencia geográfica:

- Cerca de 900 empleados, repartidos en 15 Delegaciones, con 68 Centros de Servicio y 518 técnicos¹ exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica dando servicio a todo el territorio.
- Centro de Distribución propio con 18.700 m2 con disponibilidad inmediata de piezas de reparación.

⇒ Excelencia en el Servicio:

- Índice de Satisfacción General con el Servicio de nuestros clientes profesionales del 88%.
- Ratio de Resolución en primera visita de técnico del 85%.
- 51% de resolución de incidencias en remoto en primera llamada de nuestros clientes: repuesta más rápida, más eficaz y ecológica (86 Tons de CO2 evitadas al no haber desplazamiento de técnico)
- Centro propio de asistencia técnica para equipos de fotografía y de vídeo profesional con un nivel de satisfacción del servicio del 84%

⇒ Orientación a nuestros clientes:

- Nueva propuesta de valor de productos y servicios con alto valor añadido para nuestros clientes al tiempo que atendemos sus necesidades de forma inmediata
- Fórmulas de financiación y asesoramiento a nuestros clientes

⇒ Cuidado de nuestra cadena de valor:

- Relaciones estables con nuestros proveedores con un periodo medio de pago de 32 días

⇒ Líderes en la gestión de aspectos ambientales:

- Certificados ISO 14001 e ISO 9001. Empresa inscrita en el Registro Europeo EMAS.
- Única empresa Carbon Neutral del sector de la impresión en España reconocida por el sello COMPENSO del MITECO
- Primera empresa del sector en adherirse al Pacto Interministerial por la Economía Circular
- 100% de los equipos retirados de nuestros clientes gestionados de forma responsable, ya sea a reciclaje o a segunda vida (reacondicionado y re-fabricación de equipos).

⇒ Compromiso Social:

- Programas de donación a diversas causas sociales
- Única empresa "X Social" del sector: el 0,7% del importe pagado por Canon España S.A.U. en su Impuesto de Sociedades se destina a causas sociales
- Única empresa del sector de la impresión en España reconocida como "TOP Employeeer" por decimocuarta edición consecutiva

¹Incluye Canal Partner

Modelo de negocio y creación de valor

Contexto de la organización

Canon España S.A.U. (en adelante, la Sociedad o la Organización) es una sociedad anónima unipersonal que opera en todo el territorio nacional a través de sus 15 delegaciones comerciales¹ y que cuenta además con una extensa red de distribuidores. Su principal actividad es la importación, venta, alquiler y asistencia técnica a la gama de productos de la marca Canon siendo la sociedad Canon Europa N.V. su único accionista. Además, la Sociedad se financia a través del grupo por lo que no obtiene financiación de entidades de crédito.

El hecho de ser la delegación española de un grupo multinacional explica las particularidades del mapa de grupos de interés de la organización: sin accionistas ni proveedores de capital – más allá del propio Grupo Canon- ni Inversores/Analistas, los principales *stakeholders* de la organización son sus clientes, empleados, la administración pública (en su doble vertiente como reguladora y cliente), los medios de comunicación y los agentes sociales.

Este contexto explica que muchos aspectos ESG² tradicionalmente considerados de riesgo o demandantes de un alto nivel de gestión:

- no resulten de aplicación (ej: el impacto ambiental asociado a nuestra actividad es muy limitado)
- o bien, sean gestionados aguas arriba en el Grupo Canon Inc. (ej: los proveedores de Canon España S.A.U. son los que determina Canon Europa NV que, tras un proceso de homologación, no presentan ningún riesgo desde el punto de vista del incumplimiento de los Derechos Humanos).

Modelo de gestión

El máximo órgano de decisión de la organización es el Consejo de Administración- constituido por tres miembros de la organización con funciones ejecutivas.

Reportando al Consejo, el máximo órgano de gestión es el Comité de Dirección, constituido por los Directores que representan y actúan de enlace con las unidades de negocio y las funciones soporte.

Adicionalmente, existe:

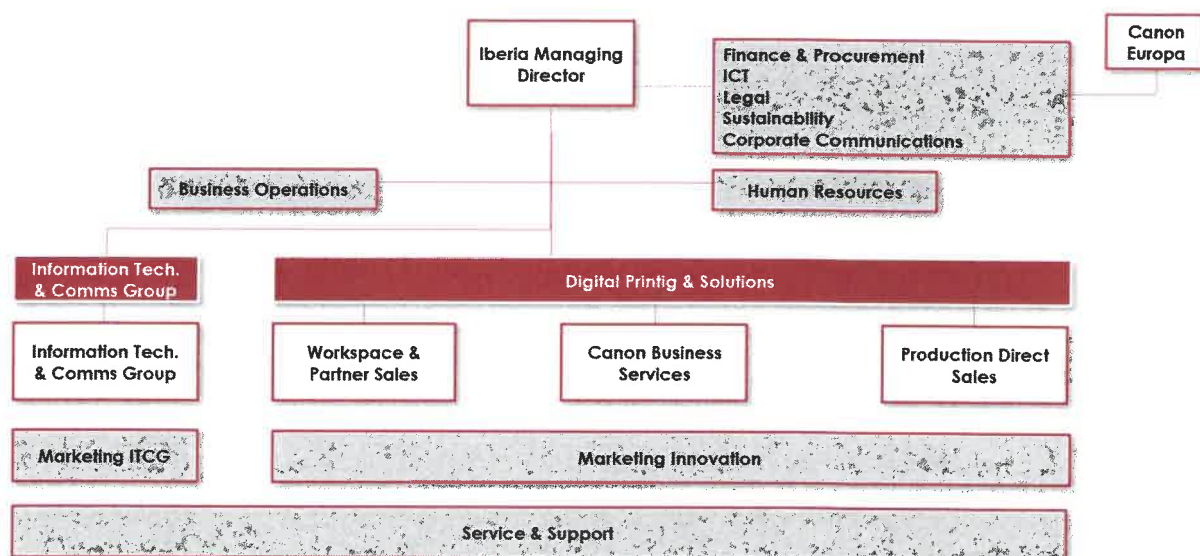
- Comité de Remuneraciones, que valora las propuestas retributivas que son llevadas, en cualquier caso, para su aprobación, al Consejero Delegado
- Comité de Cumplimiento que reporta directamente al Consejo y que vela por la temprana identificación y gestión de los riesgos penales
- Comité de Governance, Risk & Compliance que se ha constituido en el ejercicio 2022 con la misión de consolidar dicha práctica en la organización.

Áreas de negocio

Tras las modificaciones acontecidas en los últimos ejercicios (orientadas a asegurar el crecimiento y la rentabilidad de todas las áreas de negocio), actualmente la organización se estructura de la siguiente forma:

¹ Alicante, Barcelona, Bilbao, Ibiza, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo y Zaragoza

² Environmental, Social and Governance



○ INFORMATION TECHNOLOGIES & COMMUNICATIONS GROUP (Segmento Consumo)

Este segmento es el encargado de comercializar los productos y servicios ligados al área de consumo (fotografía y vídeo tanto para aficionados como para profesionales, impresoras y consumibles, servicios digitales y proyectores). En este segmento, desde el año 2006, la Sociedad actúa como comisionista por cuenta de Canon Europa N.V.: es decir, no registra en su contabilidad las ventas realizadas por cuenta de Canon Europa, así como tampoco los riesgos y obligaciones asociadas a las mismas. La actividad de Canon España S.A.U. es, por tanto, la comercialización de producto de Canon Europa a través de tres canales de distribución:

- retailers tradicionales
- canal PROFesional y foto-retail
- distribuidores y mayoristas

El *e-commerce* es gestionado directamente por Canon Europa.

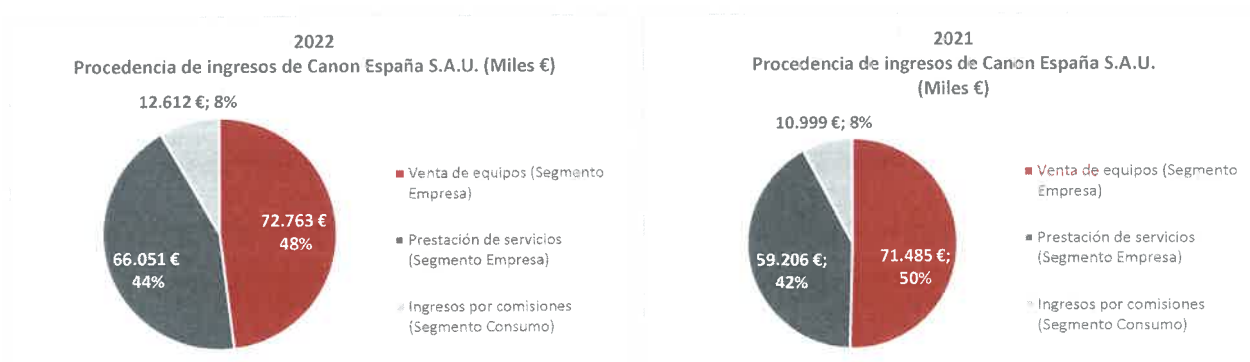
No obstante, 2022 supondrá un año de cambio en el modelo de negocio ya que la sociedad dejará de ser comisionista para actuar bajo un modelo de "flash by sell".

○ DIGITAL PRINTING & SOLUTIONS (Segmento Empresa)

A través del cual se ofrecen productos y soluciones para las empresas en materia de imagen e impresión, tanto si se trata de herramientas auxiliares en su actividad como si son empresas que los utilizan como pieza central de su negocio (reprografía, artes gráficas, etc.).

Los productos de este segmento incluyen dispositivos multifuncionales para uso en oficinas - fotocopiadoras e impresoras - equipos de fax y escáneres, sistemas de impresión de producción digital y equipos de impresión gran formato, así como los accesorios, repuestos y consumibles relacionados.

Los equipos se ofrecen a los clientes tanto en formato de venta como de alquiler (renting) y se caracterizan porque precisan de servicios y asistencia técnica especializada para su uso que, de hecho, ha supuesto el 44% de los ingresos de la organización en 2022.



Adicionalmente, en función de la tipología de producto y/o cliente final, el segmento empresa se especializa en tres áreas:

⇒ Workspace & Partner sales

Tiene como principal objetivo la comercialización de productos, soluciones y servicios de valor añadido a empresas y Administraciones Públicas de cualquier tamaño. En esencia, el objetivo pasa por mejorar la productividad, la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad en el espacio de trabajo de los clientes con un planteamiento global de impresión, soluciones y servicios. Dada la naturaleza y capilaridad del negocio se articula en dos canales de comercialización:

- Canal Directo: Delegaciones Canon repartidas por todo el territorio
- Canal Indirecto: permite a Canon, a través de un programa de partners acreditados, ampliar su presencia y dar cobertura en todo el territorio.



⇒ Canon Business Services (CBS)

Se diferencian tres líneas fundamentales sobre las que pivota el negocio:

- Impresión: resolviendo cualquier necesidad de impresión de nuestros clientes por medio de un portal web. Este sistema habilita un “carrito de la compra inteligente” que permite seleccionar el servicio de impresión que necesite cada empresa en cada momento.

- Digitalización de Procesos: gestionando todo el procesamiento digital de los documentos de negocio del cliente (ej: facturas, albaranes, contratos, etc).
- Servicios Digitales: Canon se encarga de buscar, clasificar, cribar y validar automáticamente toda la información de un proceso empresarial; a tal fin la organización cuenta con un centro de procesamiento propio de 500 m2, dotado de los recursos humanos y técnicos para proporcionar dicha cobertura.

⇒ Production Direct Sales

Esta área engloba aquellos productos y aplicaciones para clientes cuyo negocio es la impresión (cliente profesional). También gestiona la venta de los soportes de impresión (papel y consumibles) que se realiza en todos los canales Business to Business de la organización.

Finalmente, la organización no puede entenderse sin las Funciones de soporte y las Áreas de excelencia cuya función principal es dar soporte al negocio posibilitando un crecimiento rentable y una gestión eficiente de los procesos.

Contexto estratégico: riesgos y oportunidades

En general, el ejercicio 2022 ha estado marcado por un difícil entorno macroeconómico caracterizado por:

- Incertidumbre global marcado por la invasión de Ucrania por parte de Rusia y consecuente agravamiento de la crisis en el sector energético
- Dificultad en la recuperación económica con un fuerte contexto inflacionista
- Ralentización en la recuperación de flujos de materias primas y semiconductores
- Altos costes de transporte internacional

Este contexto se ha aterrizado en los siguientes riesgos, de naturaleza diversa, en nuestra organización:

W  

	Principales riesgos identificados	Enfoques de gestión adoptados
De negocio	· <u>Madurez de mercado</u>: dificultades para incrementar volumen de negocio, rentabilidad y canal de comercialización en los negocios tradicionales. La irrupción de nuevas formas de teletrabajo ha dificultado el crecimiento de los negocios "core". · <u>Limitaciones de suministro</u>: si bien 2022 ha constatado una mejora en suministros que incluyan semiconductores, esta mejora no se mantiene aún de forma consistente y sostenida en el tiempo. El escenario a nivel mundial continúa estando caracterizado por el alto precio de las materias primas y los costes de transporte. Canon, como fabricante de tecnología, no es ajeno a esta situación que afecta a la totalidad del mercado.	· Contención de gastos operativos (viajes, alquileres...). La organización ha acometido un proyecto para optimizar con sentido económico los espacios de trabajo (<i>New Ways of working</i>). · Gestión específica de las grandes oportunidades de venta y apuesta por incrementar la presencia en grandes cuentas corporativas / estratégicas. · Revisión del "Go to Market": con los nuevos modelos de trabajo hemos revisado nuestro portfolio. En ese sentido, las oportunidades ligadas a otras tecnologías distintas al láser (tinta) o a la economía circular (segunda mano, re-fabricación o "<i>Print as a Service</i>") se consolidan como vía de crecimiento alternativa. · Diversificación: abandono progresivo de negocios menos rentables y apuesta por nuevos mercados que están llamados a compensar la madurez del negocio tradicional. La organización apuesta por "drivers" de crecimiento como Print as a Service, Information Management o Network Virtual Solution, entre otros.
Regulatorio	· <u>Presión regulatoria creciente</u> que puede impactar en la operativa/ rentabilidad de la organización. A modo de ejemplo, pueden resaltarse nuevas obligaciones como el impuesto al plástico de un solo uso, la revisión de los delitos penales o la nueva normativa con relación a los canales de denuncia.	· Funciones de soporte dedicadas a la identificación temprana de los posibles impactos y la adaptación de los procesos de la organización a la nueva normativa. Adicionalmente, en 2022, se ha constituido la función de Governance, Risk & Compliance con el objetivo de mejorar el modelo de Gobierno, optimizar la gestión de los riesgos y asegurar, más allá de los riesgos penales, el cumplimiento de legislación aplicable.
Financieros	· <u>Riesgo de crédito</u>, derivado de los posibles incumplimientos de pago por parte de los clientes. · Adicionalmente, un <u>entorno inflacionista y/o con restricción al crédito</u> por la subida de los tipos, puede impactar de forma significativa en operaciones en las que nuestros clientes vean limitadas sus posibilidades de financiación.	· Gestión proactiva del crédito: la Sociedad no tiene una concentración significativa de crédito con terceros debido a su distribución entre un gran número de clientes con reducidos períodos de cobro (la mayor parte de las cuentas pendientes de cobro están en un tramo inferior a los 10.000 € de deuda y, una parte significativa de los riesgos de cobro están asegurados (hasta el 80%), con una compañía de seguros externa). · Ofrecemos a nuestros clientes fórmulas de financiación y asesoramiento. Por ejemplo, para operaciones superiores a 8k€ les ofrecemos un periodo de carencia gestionado con BNP y, actualmente, estamos trabajando con nuevas entidades financieras para equipos de producción por encima de los 25K€. En el caso de operaciones de digitalización de mayor tamaño, les guiamos con el apoyo de un externo para la obtención de Fondos Next Generation EU.
Estructurales	· <u>Complejidad en el entorno de Sistemas</u> con soluciones diferentes y complejas que pueden afectar a la productividad y dificultar la comparativa de datos para evaluar el desempeño de la organización. · La trayectoria histórica de la organización hace que cuente con <u>una plantilla senior</u> - con experiencia y skills adecuados a los negocios tradicionales-, <u>que deberá ir adecuándose para incorporar nuevos perfiles profesionales</u>. Los Planes de Sucesión y la captación de nuevo talento serán determinantes en los próximos ejercicios.	· El proyecto Unity, que ya es una realidad, supone la integración de todos los sistemas operativos actuales optimizando así los procesos y la obtención de información comparativa para la toma de decisiones. · La organización está trabajando en la definición de Planes de Sucesión identificando puestos críticos en los que resulta prioritario asegurar la continuidad y transferencia del <i>know-how</i>. Adicionalmente, la definición de una Nueva Propuesta de Valor para el empleado ayudará en la captación del talento necesario para la consecución de los objetivos marcados.

De cara al ejercicio 2023, planteamos los siguientes ejes de actuación:

1. Palancas de crecimiento del negocio:

- a. En el negocio tradicional, nuestro objetivo pasa por incrementar nuestro parque de equipos de impresión. En este sentido, las soluciones ligadas a la economía circular -que tienen cada vez un mayor nivel tecnológico- serán clave en la consecución de este objetivo: el proyecto Life Cycle Management y el modelo de “Print as a Service” se han identificado como palancas para complementar nuestra propuesta de valor actual y crecer nuestro parque de equipos.
- b. Consolidación de proyectos de *Information Management* y NVS (Sistemas de Video-vigilancia)
- c. Consolidación de producto con alto valor añadido para nuestros clientes que aporte un valor diferencial (familia Pro-print).
- d. Crecimiento a través de partners especializados
- e. Foco en cuentas estratégicas para una propuesta ad-hoc de productos y soluciones que integre todo nuestro portfolio en un único punto de contacto Canon
- f. Nuevos modelos de negocio como el alquiler o la suscripción (ej: PIXMA Print Plan en el ámbito de consumo)

2. Productividad:

- a. Unificación de sistemas
- b. Mayor orientación y productividad comercial
- c. Evolución del negocio recurrente a términos fijos por disponibilidad del servicio y no por volúmenes de impresión
- d. Planes para captación, retención y gestión del talento
- e. Desarrollo del canal partner y de ventas a través de Inside-Sales

3. Innovación digital:

- a. Nuevas soluciones y servicios para reforzar el ecosistema de información, comunicación y tecnología con nuestros clientes
- b. Acuerdos con integradores y partners
- c. Consolidación del e-commerce para productos de consumo
- d. Generación de demanda en nuevos modelos de negocio ligados a la impresión digital

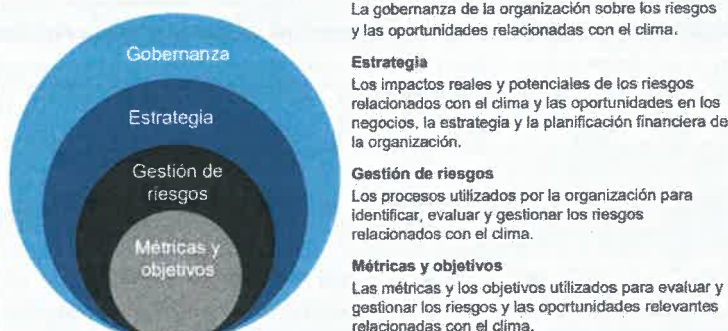
En definitiva, como organización, estamos convencidos de que la identificación y gestión temprana de los riesgos, los convierte en el medio plazo en oportunidades y los enfoques de gestión adaptados sientan las bases de una organización sólida y preparada para afrontar los retos de su modelo de negocio tradicional.

Riesgos y Oportunidades relacionados con el Cambio Climático

Tradicionalmente, las organizaciones han reportado sobre sus niveles de emisión de CO2 y, por tanto, sobre los impactos de las mismas en el proceso de calentamiento global o cambio climático. El *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) realiza este planteamiento en el orden inverso de tal forma que la organización debe plantearse cuál será el impacto del cambio climático sobre la misma identificando riesgos y oportunidades en la materia.

El TCFC aporta una serie de recomendaciones y evalúa 4 áreas temáticas (Gobernanza, Estrategia, Gestión de Riesgos y Métricas y Objetivos) que permiten integrar la estrategia climática en el desarrollo de negocio y su sistema de gestión de riesgos, facilitando el reporting corporativo relacionado con el clima -cada vez más demandado por inversores y clientes a nivel mundial-.

Elementos centrales de las recomendaciones de reportes financieros relacionados con el clima



Gobernanza

La función de Governance, Risk & Compliance coordina y supervisa el proceso de identificación, valoración y gestión de riesgos que recae en todas las áreas de la organización. En materia de cambio climático, por su naturaleza transversal, es el propio área de GRC quién identifica y gestiona estos aspectos apoyándose, cuando es necesario, en cualquiera de las áreas de negocio o soporte cuando es necesaria su involucración. La identificación y análisis de los aspectos climáticos se realiza de forma conjunta entre el Departamento Financiero y el Área de sostenibilidad.

Modelo de Gobernanza de los riesgos en Canon España

¿Quién?

Responsables de BUs y Áreas soporte (colectivo Dirección)

Área de Governance, Risk & Compliance

¿Qué?

- Identificación de riesgos en su ámbito de actuación
- Valoración, conforme a parámetros corporativos
- Gestión de riesgos identificados (Risk Owners)

- Coordinación, soporte y supervisión del proceso
- Identificación proactiva de riesgos
- Gestión riesgos específicos asociados al modelo de Gobierno o riesgos de cumplimiento
- Gestión de aspectos transversales como los riesgos y oportunidades climáticas

¿A quién?

- Reporte trimestral al Comité de Dirección
- Reporte funcional:
 - Responsable Jerárquico de la BU (EMEA)
 - MD

- Comité GRC (constituido por Director Financiero y MD) que reporta al Consejo de Administración
- Práctica GRC Canon EMEA

Estrategia

El análisis de los riesgos y oportunidades, en función de diferentes escenarios climáticos, a corto, medio y largo plazo es fundamental para poder diseñar una estrategia de adaptación que permita tanto disminuirlos, como aprovechar potenciales oportunidades. A continuación, se adjunta el análisis realizado para Canon España que no puede entenderse sino es de forma conjunta con el realizado por la matriz, Canon Inc disponible en su página web:

[Disclosure Based on TCFD Recommendations | Canon global](#)

N

RIESGOS CLIMÁTICOS		Probabilidad e Impacto	Enfoques de gestión adoptados
Riesgos físicos	Agudos	· Probabilidad media (no exento de fenómenos meteorológicos pero el Centro Logístico de SAG no se ubica en una zona con riesgo de inundación). · Impacto alto	· Plan de contingencia (BCP) · Canon Inc contempla la reubicación de activos físicos a zonas con menor riesgo de inundaciones
	Crónicos	· Probabilidad Baja a corto y medio plazo · Impacto medio	· Valoración en su caso de las condiciones de trabajo en Business Operations (ej: temperaturas extremas) · Gestión preventiva de la cadena de suministros en caso de que las instalaciones productivas de CINC se vieran impactadas.
Riesgos de transición	Políticos y Legales	· Endurecimiento de criterios en licitaciones públicas relacionados con la reducción de la huella de carbono o contar con un plan de descarbonización con objetivos definidos. · Endurecimiento de las obligaciones de transparencia (aún pendiente la delimitación de empresas obligadas a reportar su huella de carbono y su inscripción en el registro Nacional según Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático).	· Cálculo e inscripción voluntaria de la huella de carbono en el registro nacional del desde 2016. · Ampliar el cálculo de la huella de carbono a alcance 3 para conocer el impacto real de la organización. · Explorar opciones de descarbonización con los principales proveedores de Canon España
		· Probabilidad: alta · Impacto: bajo	· Canon España no tiene control sobre el diseño y fabricación de los productos comercializados. Canon Inc contempla este riesgo en su reporte TCFD. · Canon España es responsable de la gestión al final de la vida útil de sus equipos que realiza a través de sistemas Colectivos (ej: Ecofimática). Mayores requisitos supondrán mayores costes en la gestión de estos equipos por lo que habría que incrementar las provisiones a tal fin.
		· Regulaciones más estrictas en relación con el ciclo de vida de los productos comercializados, incluyendo mejoras en su eficiencia energética y la gestión al final de su vida útil.	· Probabilidad: alta · Impacto: alto

RIESGOS CLIMÁTICOS		Probabilidad e Impacto	Enfoques de gestión adoptados
		· Cambios en las políticas energéticas nacionales que podrían conducir a precios más altos de la electricidad o de los combustibles fósiles aumentando así los costes operativos.	· Plan de descarbonización: desarrollo de medidas de eficiencia energética y consumo de energías renovables · Renovación de flota
	Reputacionales	· Una respuesta inadecuada a la descarbonización podría dañar la percepción de marca.	· Revisión de los compromisos adoptados como organización y divulgación proactivo del grado de cumplimiento de los mismos
	De mercado	· Desaparición de unidades de negocio tradicionales asociadas al consumo eléctrico y de papel (ej: impresión) · Cambios en el comportamiento de los clientes que puedan exigir productos más sostenibles.	· Diversificación de las unidades de negocio; apuesta por ecosistemas digitales

OPORTUNIDADES CLIMÁTICAS		Acciones
Eficiencia en los recursos	Reducción de costes por la optimización de procesos ligados a las operaciones y a la distribución y el transporte	· Reducir el consumo de energía en las instalaciones operativas y de oficinas. · Cambio progresivo de la flota de vehículos por otros con combustibles de mayor eficiencia, híbridos o eléctricos. · Revisión de la política y prácticas de viajes corporativos para optimizar los viajes de negocios y descarbonizarlos
Fuentes de energía	Mayores oportunidades para el uso de energías renovables gracias a la reducción de los costes asociados.	· Cambio a fuentes de energías renovable mediante compra de electricidad verde o instalación de paneles solares (u otras fuentes de energía renovable para autoconsumo) en aquellas instalaciones donde sea posible.
	Incentivos políticos/administrativos de apoyo a las energías renovables.	· Valoración de incentivos a incorporar en el business case
Negocio	Posicionamiento temprano en nuevos modelos de negocio relacionados con la acción ambiental y climática.	· Life Cycle Management Project: definición de una hoja de ruta para posicionar a Canon en modelos de negocio basados en la Sostenibilidad que vengán a compensar en parte la madurez del negocio tradicional. Print as a Service, rellenado de cartuchos, re-fabricación y remanufactura de equipos o reutilización de piezas son proyectos a consolidar en los próximos años. · Explorar acciones para incrementar la circularidad en la electrónica de consumo (alquileres de equipos, impresión por suscripción, auto reparación...)

	Impulso de nuevas unidades de negocio orientadas a la digitalización.	· Consolidación de Information Management, Canon Business Services o Network Visual Solutions que incrementarían progresivamente su aportación a cuenta de resultados.
Administración pública	Incentivos por parte de las Administraciones públicas que favorecen a aquellas organizaciones más comprometidas con la descarbonización.	-
	Compra pública	-
Resiliencia	La identificación temprana de riesgos climáticos nos convierte en una organización más consciente de sus escenarios de riesgo en el futuro	-

Gestión de riesgos y oportunidades

Los riesgos climáticos se integran en el esquema corporativo de gestión de riesgos de Canon España de manera que se valoran junto a los demás riesgos de la compañía, siguiendo los mismos umbrales para determinar impacto y probabilidad, aunque con horizontes temporales para estos riesgos. Se consideran en este caso escenarios a:

- Corto plazo (5-10 años)
- Medio plazo (2040)
- Largo plazo (2050)

Los riesgos son elevados al Comité de GRC que, a su vez informa al Consejo de Administración de Canon España. A nivel operativo el área de GRC coordina una actualización periódica (3 veces al año) del mapa de riesgos y los avances en la gestión se comparten trimestralmente por parte de cada Risk Owner en el Comité de Dirección.

Métricas y objetivos

La organización monitoriza (y reporta en el capítulo de Medio Ambiente de este EINF) métricas relacionadas con la emisiones de gases de efecto invernadero como son:

- Huella de carbono (tons CO2)
- Reducción progresiva de la huella de carbono
- Consumo eléctrico
- % de electricidad provenientes de fuentes de energía renovables (GdO)

En ejercicios siguientes, y en línea con el compromiso público del Grupo Canon Inc de alcanzar el estadio Net Zero en 2050, se valorará la inclusión de métricas relacionadas, por ejemplo, con:

- Incremento de los precios de la energía
- Coste medio (€/ton) o total de los Sistemas Colectivos a los que Canon pertenece para gestionar el final de la vida útil de los equipos
- Carga impositiva asociada a aspectos ambientales (ej: Impuesto al plástico, impuesto a la puesta en mercado de los gases fluorados...)
- Indicadores de Diversificación del negocio
- Indicadores para medir el volumen de negocio de los negocios basados en circularidad
- Despliegue de capital (presupuesto / OPEX) para abordar las oportunidades climáticas (ej: instalaciones fotovoltaicas)
- % de ténders / oportunidades de venta que incluyen aspectos ambientales

La gestión de los aspectos ambientales

Los principales impactos ambientales del grupo internacional Canon Inc (cómo pueden ser el uso de minerales de zonas de conflicto, las condiciones ambientales en la actividad productiva o el eco-diseño de los productos) son gestionados “aguas arriba” en la Corporación (para más información puede consultarse el Informe Global de Sostenibilidad de Canon Inc: <https://global.canon/en/csr/report/index.html>)

Al ser la delegación española del Grupo, nuestra actividad principal es la comercialización y prestación de servicio técnico a productos Canon por lo que, a priori, no se identifica ningún impacto ambiental significativo. No obstante, existen determinados aspectos ligados a nuestra actividad que requieren de una gestión específica como son:

- Al incorporar equipos Canon al mercado español, como **productores de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos** (en adelante RAEs), tenemos la obligación legal de asumir la retirada y reciclaje de estos equipos al final de su vida útil. La organización da respuesta a esta obligación mediante su adhesión a un sistema colectivo sectorial (Ecofimática) que canaliza la retirada y reciclaje de estos residuos gracias a las aportaciones económicas de sus asociados, que pagan una tasa en función de la cantidad de equipos puestos en el mercado. Este mismo modelo de gestión se replica para gestionar los residuos de envases domésticos de forma que la organización financia una tasa (Punto Verde) para que Ecoembes pueda gestionar los residuos de envases depositados en los contenedores amarillos.
- Otro aspecto relevante es el asociado a la **gestión de los cartuchos de tinta y tóner** al final de su vida útil. Replicando el mismo modelo que en la gestión de RAEs, Canon paga una tasa por los cartuchos que pone en el mercado para gestionar a nivel sectorial su recogida y reciclado. En estos casos existe una gestión diferenciada:
 - ⇒ En el ámbito minorista, el consumidor puede localizar el punto de recogida más cercano para sus cartuchos vacíos a través de la web Tragatinta.
 - ⇒ En el ámbito empresarial, Canon recoge los residuos de consumibles de impresión a través del sistema colectivo Tragatóner.

Esta iniciativa es la única red de recogida con cobertura nacional poniendo a disposición de los consumidores más de 18 mil puntos de recogida en más de 2 mil localidades repartidas por todo el territorio. Los cartuchos recogidos se llevan a plantas de reciclado en las que el % de valorización y reciclado asciende al 96% y 80% respectivamente. Existen varias líneas de investigación enfocadas a buscar salidas alternativas al polvo de tóner (que es la fracción residual que presenta más dificultades para su reutilización); en este sentido se está explorando la viabilidad de valorizarlo energéticamente en la industria cementera lo que incrementaría los ratios de valorización y reciclado de esta fracción de residuo.

- En lo que respecta a la comercialización de soportes de impresión, nuestra **gama de papel** refleja el compromiso en tres ejes de actuación:
 - Respecto al origen de las fibras: promovemos el uso de papel de origen sostenible (con certificados FSC y PEFC) y, lo que es más importante, con Certificados de Cadena de Custodia lo que garantiza la trazabilidad de esa materia prima desde el bosque hasta el consumidor.
 - Huella de carbono: nuestra gama de papel incluye opciones neutras en carbono. A través de un acuerdo con Climate Partner, las emisiones de CO2 asociadas a la producción y distribución del papel son compensadas mediante inversiones en proyectos de reducción de CO2. La opción “Black Label Zero” es incluso producida prácticamente neutra en emisiones.



- Contenido reciclado: la producción del papel reciclado es menos intensiva en consumo de agua y energía a la vez que ayuda a la conservación de los recursos forestales y la biodiversidad. En este

1 N 1

sentido, nuestra gama de papel incluye también opciones con contenido reciclado y tratamiento libre de cloro.

- Finalmente, si bien está fuera de nuestro ámbito de gestión, uno de los aspectos ambientales más relevantes para nosotros, como entidad comercializadora, es el desempeño ambiental de nuestra gama de productos. En este sentido, la práctica totalidad de nuestra gama de productos cumple los estándares del Energy Star y Blue Angel (este último sólo aplicable a equipos multifuncionales) y muchos de ellos han recibido el reconocimiento del prestigioso *Buyers Laboratory Inc.*

La sociedad cuenta con recursos y herramientas que garantizan un entorno de control adecuado para la gestión de los aspectos ambientales como, por ejemplo:

- Política Ambiental, que fija los compromisos de la organización más allá del cumplimiento legal.
- Estructura específica dotada con personal propio: el departamento de Sostenibilidad es responsable de la gestión de estos aspectos a nivel corporativo. El responsable de Sostenibilidad reporta periódicamente al Comité de Dirección sobre los aspectos más relevantes que puedan tener impacto en el negocio. Esta estructura garantiza una correcta identificación y gestión de los aspectos ambientales en todos los niveles organizativos, así como un flujo de información al máximo órgano ejecutivo.
- Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo estándar ISO 14001. Adicionalmente, cabe destacar que en 2021 Canon España fue la primera entidad de todo el Grupo Canon INC en conseguir el Registro EMAS.
- Sistema de Auditorías internas gestionado desde Canon Europa que, de forma paralela a los procesos de certificación externa, garantiza la efectividad de los procesos internos.



El consejero Delegado de Canon España, Javier Tabernero, recoge el Certificado de Registro EMAS en la Sede de la Comunidad de Madrid como reconocimiento a las mejores prácticas empresariales

Estos controles permiten asegurar que no hay ningún aspecto significativo, más allá de las obligaciones como productores de RAEEs, que tenga que ser provisionado en las Cuentas Anuales de la organización. Para más información, consultar apartado Riesgos y Oportunidades y el apartado "f) Medioambiente" del Informe de Gestión.

Nuestro compromiso con la Economía Circular

La Corporación Canon Inc es un grupo tecnológico líder en el segmento de la imagen con presencia en el ámbito empresarial y en el gran consumo por lo que, como no podría ser de otra manera, la Economía Circular es una de las líneas prioritarias de su estrategia empresarial.

Si pensamos en todo el ciclo de vida de los productos, el primer compromiso del grupo con la economía circular es la inversión en I+D+i que asciende a aproximadamente al 8% de la facturación mundial (equivalente a 2.100 Millones de Euros en 2022). Esta inversión se concreta en iniciativas de ecodiseño (mayor eficiencia energética, productos y embalajes más compactos y ligeros con materiales reciclados y reciclables, etc...) que mejoran el perfil ambiental de los productos que, finalmente, son puestos en el mercado por las delegaciones de cada país.

En el caso concreto de España, nuestro compromiso en la materia se formalizó en 2017 con la adhesión al Pacto por la Economía Circular¹ siendo la primera compañía del sector de la impresión en sumarse a esta iniciativa. Este compromiso toma forma en actividades concretas como, por ejemplo, desde el punto de vista de la comercialización:

- Ofrecemos a nuestros clientes un servicio de impresión “todo incluido” (*Print as a Service*) que da respuesta a sus necesidades de impresión de forma flexible sin necesidad de adquirir la propiedad del equipo. Este nuevo modelo de venta persigue varios objetivos:
 - Dar respuesta a aquellos clientes que demandan productos o servicios sin la necesidad de comprar un hardware
 - gestionar de forma óptima nuestro stock de equipos en España, dadas las dificultades de suministro y los retos logísticos a nivel internacional.
 - Finalmente, alargar la vida útil de nuestros equipos, ya que el servicio de impresión Print as a Service es realizado con equipos que, una vez retirados de casa de nuestros clientes tienen plena capacidad operativa por lo que, en lugar de generar un residuo eléctrico, se les alarga su vida útil.

En definitiva, Print as a Service es un enfoque win-win ya que nos permite dar una segunda vida a equipos con enormes funcionalidades a la vez que ofrecemos un servicio óptimo a nuestros clientes de forma inmediata.



- Y, por otro lado, proporcionamos servicios externalizados de impresión y digitalización, lo que incrementa significativamente las posibilidades de uso de los equipos y optimiza el uso y consumo de recursos (incrementa la eficiencia energética y disminuye el consumo de papel).

* <https://global.canon/en/csr/report/pdf/canon-sus-2021-e.pdf>

¹ Pacto Interministerial promovido por los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad. Más información en: <https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economia-circular/pacto/>

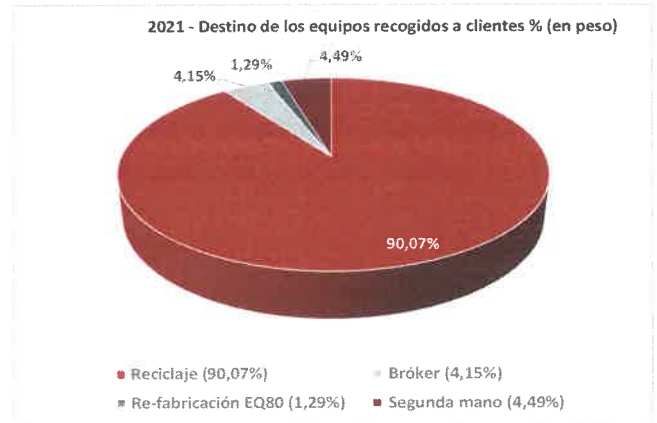
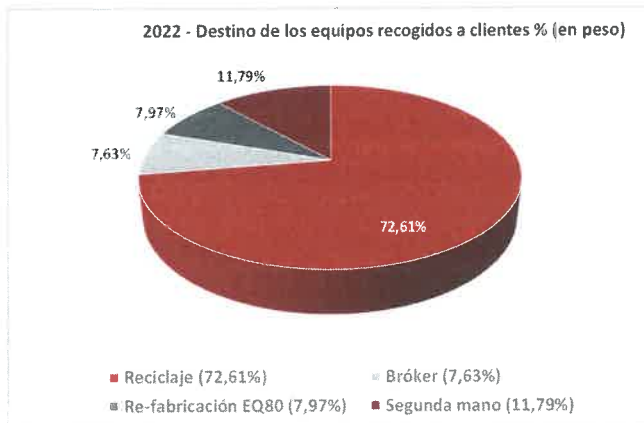
En lo que respecta a la asistencia técnica y mantenimiento de los equipos:

- Desde hace años venimos sustituyendo de forma progresiva la flota de nuestros técnicos a una flota híbrida, mucho más eficiente, de gas natural comprimido y gasolina (durante la combustión de este combustible apenas se producen emisiones de partículas al aire lo cual es especialmente relevante en zonas metropolitanas). Así, hemos cerrado el año 2022 con 45 vehículos (12 en Barcelona y 33 en Madrid). Además, en 2022 se ha actualizado nuevamente la Política de Vehículos de Empresa -que recoge los criterios mínimos a contemplar desde un punto de vista ambiental y de seguridad para la elección de nuestra flota- de tal forma que se promueve el uso de vehículos híbridos y eléctricos (en los países en los que la red de recarga de estos vehículos sea compatible con nuestra actividad) y contempla la posibilidad de vehículos híbridos para el colectivo de Dirección (en 2022 se han adquirido dos vehículos híbridos para el Colectivo de Dirección).
- Hace años empezamos a trabajar de forma conjunta con nuestros clientes en una iniciativa de consolidación de stocks: reduciendo los puntos de stock de consumible (aglutinando más equipos de impresión por puntos de stocks) y, por tanto, reducimos los envíos de tóner asociados a cada punto de suministro.
- Por otro lado, la especialización en el soporte remoto a nuestros clientes hace que muchos desplazamientos de servicio técnico se eviten. De hecho, el ratio de resolución de tickets en la primera llamada asciende al 51% lo que significaría que estamos reduciendo casi a la mitad las visitas a nuestros clientes. En particular, en 2022, se habrían evitado 50.185 visitas, lo que supone un ahorro de 767.838 Km y de 86 Tons CO2.
- Finalmente, las piezas de alto valor añadido son enviadas a una factoría de Canon en Alemania donde tras un exhaustivo proceso de revisión, vuelven a utilizarse como piezas de repuesto.

Por otro lado, al final de la vida útil de nuestras máquinas, se consideran siempre las siguientes alternativas:

- **Equipos de segunda mano:** en este caso pueden ser vendidos a bróker o a nuestro canal de distribución o bien utilizarse en la modalidad *Print as A Service*; en cualquiera de las tres opciones, se está extendiendo la vida útil del equipo. En el caso de los brókers -cuya actividad principal es la puesta de estos equipos en mercados en desarrollo-, Canon España trabaja únicamente con aquellos que han superado un proceso de homologación por parte de Canon Europa que considera aspectos ESG como la existencia de un sistema de gestión ambiental y de la calidad.
- Gestión a través de Ecofimática, lo que garantiza la trazabilidad en el proceso de recogida y **reciclado**. Los equipos se destinan a un proceso de reciclaje que consiste, fundamentalmente, en la recuperación de materiales.
- **RE-fabricación:** algunos modelos son enviados a la factoría de Canon en Alemania donde son sometidos a un proceso integral de re-fabricación: se desmontan y ensamblan todas las piezas sustituyendo las sometidas a desgaste, el disco duro se formatea y el software se actualiza con la última versión. Este proceso garantiza la misma calidad y vida útil que el resto de los equipos Canon; prueba de ello es que nuestra factoría de Alemania cuenta con la Certificación BS-8887-220:2010¹ por un tercero independiente lo que significa que el proceso de re-fabricación garantiza los más altos estándares de calidad. Además, existen claras ventajas desde el punto de vista ambiental: se ahorran recursos naturales y hasta un 80% de emisiones de CO2 respecto al proceso de fabricación de un equipo nuevo (este ahorro dio nombre a esta gama de productos: EQ80).

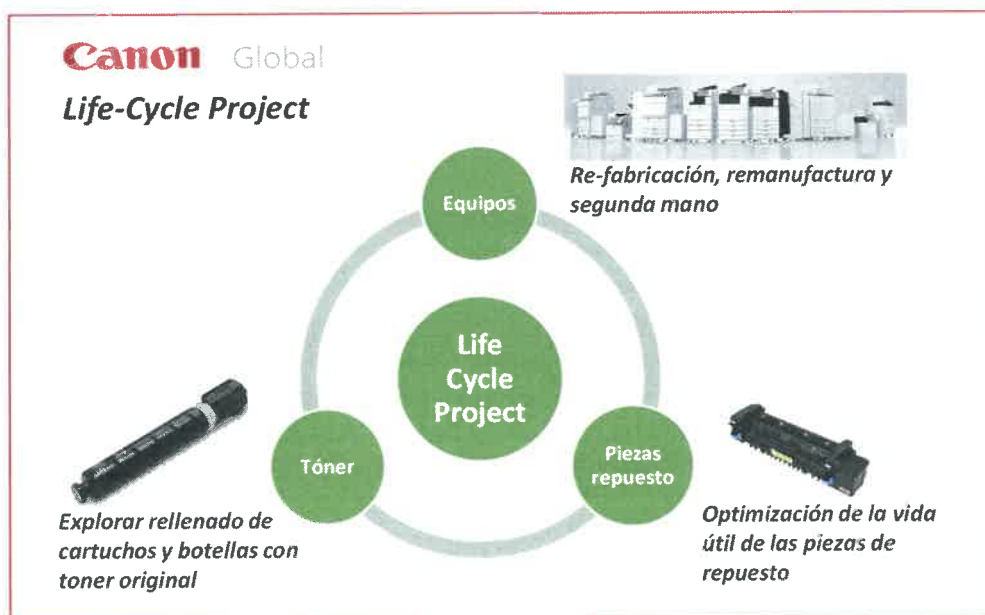
¹ Certificación 8887-220:2010 British Standard Specification for the process of remanufacture.



En definitiva, gestionamos el 100% de los equipos retirados en nuestros clientes y destinamos una parte significativa de los mismos a una segunda vida – casi un 30%- a alternativas que alargan la vida útil de nuestros equipos ya sea a través de la segunda mano o la re-fabricación.

Lyfe Cycle Project

El compromiso de la corporación con la Economía Circular ha dado un paso significativo durante el año 2021 con la definición del proyecto Lyfe Cycle que define la hora de ruta de la corporación en la materia para los próximos años. De esta forma, y bajo un enfoque integral, se aborda la extensión de la vida útil no sólo del hardware sino también de los consumibles y las piezas de repuesto. Los años siguientes serán ejercicios determinantes en la aplicación efectiva de esta apuesta de la organización por liderar los nuevos modelos de negocio circulares.



1 N 1

Canon y la Economía Circular: razones para el cambio

- Posibilidad de nuevas oportunidades empresariales: ya sea por la entrada en nuevos modelos de negocio o bien en nuevos segmentos o nichos en los ya existentes (por ejemplo, la familia EQ80 ha generado sólo en 2022 unos ingresos por ventas de equipos de 3,10 Millones de euros).
- Complementa y da flexibilidad a la oferta tradicional (basado en contratos de arrendamiento de equipos nuevos durante un periodo habitual de 5 años) lo que nos hace más atractivo para nuestros clientes
- Incremente nuestra capacidad de respuesta en un entorno complejo de precios y disponibilidad de materiales
- Satisface las demandas de consumidores en los que la Sostenibilidad es un driver decisorio de compra así como en la Compra Pública Verde
- Nos posiciona en la senda de cumplimiento frente a la tendencia regulatoria
- Nos ayuda en el cumplimiento de nuestros objetivos de descarbonización al alargar la vida útil de nuestros equipos (cada equipo refabricado ahorra, de media, un 80% de emisiones de CO2 y de materias primas respecto a su fabricación y transporte).

La gestión de nuestras emisiones

La actividad de la organización no es especialmente intensiva en emisiones siendo la principal fuente de generación de CO2 las emisiones asociadas a nuestra flota de vehículos.

2022

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
100.000 litros gas-oil	Fuel-oil calderas	289,80	25,89%
206.044 litros	Gasoil flota vehículos Canon	519,18	46,39%
4.559 litros	Gasolina flota vehículos Canon	10,26	0,92%
30.413 Kilos	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	82,76	7,39%
	Alcance 1 ⁽²⁾	902	
488.934 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde ⁽³⁾	0	0,00%
852.494 Kwh	Consumo eléctrico - No verde	217,20	19,41%
	Alcance 2 ⁽²⁾	217,20	
	TOTAL Emisiones CO2 (Ton)	1.119	

⁽¹⁾ El alcance de los consumos se corresponde con los 11 sites de Canon España incluidos tradicionalmente en el alcance de Certificación ISO 14001- más dos centros adicionales que se incluyen por primera vez en el ejercicio 2022 y (Canon-HUB Rufino González y CBS-Zaragoza). Hay cuatro delegaciones que no se incluyen que, en ningún caso, supondrían una parte significativa.

⁽²⁾ Se han utilizado los factores de densidad y de emisión de CO2 del Registro de la Huella de Carbono, publicado en Julio2022 (Versión22) https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemision_tcm30-479095.pdf

⁽³⁾ Se incluyen dos nuevas sedes con consumo de electricidad verde (Palma e Ibiza) que se suman a las oficinas centrales de Alcobendas

2021

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
54.000 litros gas-oil	Fuel-oil calderas	155	17%
215.820 litros	Gasoil flota vehículos Canon	530	58%
1.907 litros	Gasolina flota vehículos Canon	4	0%
21.664 Kilos	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	59	6%
	Alcance 1 ⁽²⁾	748	
444.392 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde	0	0%
688.383,18 Kwh	Consumo eléctrico - No verde	172	19%
	Alcance 2 ⁽³⁾	172	
	TOTAL Emisiones CO2 (Ton)	920	

⁽¹⁾ El alcance de los consumos se corresponde con los 11 sites de Canon España incluidos en la Certificación ISO 14001. Hay cuatro delegaciones que no se incluyen que, en ningún caso, supondrían una parte significativa.

⁽²⁾ Se utilizaron los factores de densidad y de emisión de CO2 del Registro de la Huella de Carbono, publicado en abril 2021

https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores-emision_tcm30-479095.pdf

⁽³⁾ Se ha utilizado el factor de emisión disponible en el Registro de la Huella de Carbono del MITECO (0,25 kg CO2/kWh) como valor medio nacional para el 2020 (último año disponible).

Durante 2022 hemos realizado un análisis de la huella de carbono de Canon España con el objetivo de incrementar, de forma progresiva, el alcance incluido en el cálculo de la misma. Como resultado de este ejercicio, en 2022 se ha analizado la actividad de Canon Business Services (ubicaciones en las que Canon realiza servicios externalizados de impresión y digitalización tanto en centro propios Canon como en las instalaciones de nuestros clientes). Por la naturaleza del negocio, no resulta viable en muchos casos identificar el consumo eléctrico asociado al servicio (por ejemplo, cuando no existe una acometida específica) por lo que se han incluido aquellos centros en los que Canon tiene el control operacional (el contrato de suministro eléctrico es gestionado directamente por Canon y, por ende, puede conocerse el consumo asociado al servicio prestado). Tras este análisis, la huella de 2022 incorpora la actividad de Canon Business Services recogiendo el consumo eléctrico del HUB Canon y de nuestro centro de impresión documental anejo a las instalaciones del Grupo BOSH en Zaragoza.

Este cambio de alcance explica, en parte, el incremento de la huella corporativa que asciende a 1.119 Toneladas frente a las 920 Tons del ejercicio 2021 (a perímetro constante, la huella de 2022 ascendería a 1.036 Tons). La otra gran razón del incremento es el acopio realizado de gasoil ante la previsible subida de precio de este combustible incrementando en 135 Tons de Co2 respecto al año 2021.

Objetivos de reducción

A nivel centralizado, para todos los países de Canon en la región EMEA, la Corporación estableció un objetivo de reducción del 3,6% de las emisiones asociadas a nuestra operativa (no las ligadas a producto sino las que dependen directamente de la actividad comercializadora de Canon en Europa) para el periodo 2020-2022. Sin embargo, el ejercicio 2020 no constituye un ejercicio representativo (por los efectos de covid) por lo que el plan definido presenta enormes dificultades para su consecución. En este sentido, y tras el compromiso público del Grupo Canon Inc de alcanzar el estadio Net Zero en 2050, Canon EMEA está trabajando en la definición de un nuevo Plan de Descarbonización que fijará, en cascada, objetivos de ahorros a todos los países.

En España nuestros esfuerzos de descarbonización han sido reconocidos por el Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) que nos ha otorgado el sello "REDUZCO" desde el ejercicio 2019 y, finalmente, el sello COMPENSO para el ejercicio 2021:



- REDUZCO: reducción del 50% de nuestra Huella (de 1.800 Tons en el año 2016 a 920 Tons en 2021)
- **COMPENSO**: primer fabricante de impresión en España en haber compensado su Huella corporativa a través del proyecto de Reforestación Bosque CANON.



Bosque Canon

Con el fin de compensar su huella de carbono, Canon España ha ejecutado durante 2022 un proyecto de reforestación - 'Bosque Canon'- ubicado en la playa de Torimbia, en el concejo de Llanes (Asturias). Un proyecto cuyo principal objetivo era absorber las 920 Toneladas de CO2 emitidas como resultado de nuestras operaciones durante el año 2021 pero que también busca recuperar la vegetación de la zona e impactar de forma positiva en la bio-diversidad.

El Bosque crea una masa forestal de carácter protector empleando únicamente especies autóctonas como el abedul (*Betula celtiberica*) y el sauce (*Salix atrocinerea*), que proporciona servicios ecosistémicos de captura y almacenamiento de carbono, así como una mejora de la biodiversidad. En el terreno de una hectárea en el que se ejecutó la repoblación se han plantado un total de 2.080 árboles que, durante los próximos 35 años absorberán unas 1.077 toneladas de CO2. Durante este periodo Canon, a través de Bosquia -partner especializado en este tipo de proyectos de reforestación-, llevará a cabo todas las actuaciones silvícolas que sean necesarias para garantizar la perpetuación de la masa forestal.



¿Cómo planteamos seguir avanzando?

Nuestro compromiso pasa por mantener la tendencia de reducción/ estabilización de las emisiones de CO2 asociadas a nuestra actividad con iniciativas como, por ejemplo:

- **Suministro eléctrico "verde"**: nuestra sede de Alcobendas cuenta con suministro de electricidad verde desde el año 2019; las sedes de Ibiza y Palma de Mallorca también han empezado a consumir en 2022 este tipo de electricidad lo que significa que el 36,45% de nuestro consumo eléctrico está libre de emisiones. Esta iniciativa nos permite reducir nuestra huella de CO2 en más de 120 toneladas.
- En 2020 se valoraron opciones para la instalación de paneles solares que, finalmente, han sido aprobadas para instalar durante 2023 en la sede Central de Alcobendas y en la oficina de Barcelona.

- Por otro lado, y continuando con el proyecto de reducción y optimización de espacios de trabajo – New ways of Working- se ha reducido la superficie ocupada en las oficinas de Palma de Mallorca, Valladolid y en Tenerife donde ya se utilizan espacios en forma de co-working.
- En la sede central de Alcobendas se ha creado un espacio de trabajo - “Open Innovación Center”- que cuenta con mobiliario de origen sostenible. El proveedor, Kinnarps, empresa sueca reconocida en su sector, ofrece un producto diferencial y un servicio que evita el consumo de embalaje (los muebles se transportan envueltos en mantas reutilizables).

No obstante, por la naturaleza de nuestro modelo de gestión de Facilities (en muchos casos bajo modelo de alquiler) o con requisitos operativos muy específicos (ej: necesidades de suministro eléctrico de alta tensión en el Centro Logístico de San Agustín de Guadalix) resulta complicado seguir avanzando en la implantación de medidas que nos permitan reducir más nuestro consumo energético.

or $\frac{1}{2}$ 1

La gestión de las personas

Nuestros empleados

La plantilla de la organización asciende a 868 trabajadores¹ de los que, aproximadamente la mitad (53%), se ubica en la categoría "Técnico" y "Ventas & Marketing", lo cual es un reflejo de la actividad de la organización (distribución y servicio postventa de los productos de la marca Canon).

Si atendemos a la distribución global por género, el colectivo de mujeres supone el 38%, frente al 62% que supone el colectivo de hombres. La presencia femenina se ha concentrado tradicionalmente en las categorías "Otros" y "Administrativos" (donde alcanza el 75%), mientras que los trabajadores son mayoría en el resto de las categorías (Director, Técnico, Ventas y Marketing y Mandos Intermedios).

En lo que respecta a la edad, el grueso de la plantilla (un 85%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años); el 34% se encuentra en el tramo superior a los 54 años. La edad media de la organización asciende a los 49 años. Como organización, los planes de sucesión y relevo generacional ocupan un lugar clave en la gestión de los Recursos Humanos, siendo conscientes de la necesidad de incorporar talento joven que permita incorporar progresivamente nuevas capacidades a la organización. Del mismo modo, la edad de los Directores está comprendida entre los 48 y los 60 años: se trata de personal senior con amplia experiencia en la gestión de grandes empresas.

En cuanto a la diversidad de nacionalidades, la plantilla representa 19 nacionalidades diferentes siendo el 3,74% de empleados de nacionalidad no española; este perfil es reflejo del carácter multinacional de la organización.

¹ Los datos relativos a plantilla se presentan como media del ejercicio en lugar de información a cierre (se considera cualquier empleado dado de alta en cualquier momento del año). Al tratarse de medias, la información relativa a empleados tiene decimales lo que puede provocar que, al redondear la información en las tablas presentadas, en ocasiones, la sumas no coincidan por el redondeo.

2022		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría*	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	ESPAÑA	2	3	20	6	68	19	43	17	179
	ITALIA			1						1
	MEJICO				0					0
	PERU			1						1
	VENEZUELA			1						1
Total ADMINISTRATIVO		2	3	23	7	68	19	43	17	182
DIRECTOR	ESPAÑA					1	3		5	9
Total DIRECTOR						1	3		5	9
OTROS	ARGENTINA				0	1				1
	BRASIL				1					1
	COLOMBIA					1		1		2
	CUBA			1						1
	ECUADOR					1				1
	ESPAÑA	3	2	20	16	52	14	12	11	130
	MEJICO			0						0
	MOLDAVIA					1				1
	NICARAGUA			1						1
	PANAMA					0				0
	RUMANIA	0		1		1				3
	URUGUAY			1						1
	VENEZUELA	0		2						2
Total OTROS		4	2	27	17	57	14	12	12	144
TECNICO	ECUADOR					1				1
	ESPAÑA		2	3	7	4	125	3	121	265
	FRANCIA							1		1
	ITALIA						1			1
	MOZAMBIQUE				0					0
	PORTUGAL						0			0
	VENEZUELA			1	2					3
Total TECNICO			2	4	9	5	126	3	122	271
VENTAS & MARKETING	ALEMANIA					2			0	2
	ARGENTINA						1			1
	BRASIL			0						0
	ESPAÑA	0	0	11	16	33	68	15	41	184
	FRANCIA				1					1
	MEJICO						1			1
	PORTUGAL						1			1
	REINO UNIDO							1		1
	URUGUAY						1			1
	VENEZUELA			1						1
Total VENTAS & MARKETING		0	0	12	17	35	71	16	42	193
MANDO INTERMEDIO	ESPAÑA			2	4	15	22	7	19	69
Total MANDO INTERMEDIO				2	4	15	22	7	19	69
Total general		6	7	68	54	180	255	81	217	868

Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional

* Las categorías profesionales son una clasificación basada en la naturaleza de las funciones que desempeña cada empleado, no en los convenios colectivos de aplicación. Para más información, ver Glosario de Términos.

W 1

2021		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría*	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	ESPAÑA	4	2	21	5	80	18	36	19	186
	ITALIA			1			1			2
	VENEZUELA			1						1
Total ADMINISTRATIVO		4	2	23	5	80	19	36	19	189
DIRECTOR	ESPAÑA					1	2		5	8
	FRANCIA						1			1
Total DIRECTOR						1	3	0	5	9
OTROS	COLOMBIA					1			1	2
	ECUADOR					1				1
	ESPAÑA	2	1	24	16	50	15	10	10	128
	RUMANIA			1		1				2
Total OTROS		2	1	25	16	53	15	10	11	133
TECNICO	ESPAÑA	1	1	5	11	9	160	3	104	295
	FRANCIA						1			1
	VENEZUELA				2					2
Total TECNICO		1	1	5	13	9	161	3	104	298
VENTAS & MARKETING	ALEMANIA					2			1	3
	BRASIL			1						1
	ESPAÑA	1		10	18	31	80	16	48	205
	FRANCIA				1					1
	HOLANDA						0			0
	JAPÓN								1	1
	PORTUGAL						1			1
	REINO UNIDO							1		1
	URUGUAY						1			1
Total VENTAS & MARKETING		1	0	11	19	33	82	17	50	214
MANDO INTERMEDIO	España			2	1	11	17	7	8	47
Total MANDO INTERMEDIO		0	0	2	1	11	17	7	8	47
Total general		8	4	66	55	188	298	73	197	888

En cuanto a las modalidades de contrato de trabajo, la organización apuesta claramente por la contratación indefinida que supone la práctica totalidad de la plantilla (el 99,48%). Esto representa una oferta de estabilidad laboral a nuestros trabajadores ofreciéndoles contratos de carácter indefinido ya sean de carácter ordinario (99,13%) o fijo-discontinuo (0,35%). La contratación temporal es claramente residual debido, en parte, a la reforma laboral de Diciembre de 2021 y, al apoyo de Empresas de Trabajo Temporal en situaciones puntuales de sobrecarga de tareas. No obstante, es clara la apuesta que en los últimos años la organización ha venido haciendo por convertir empleos ligados a la prestación de servicios (*Canon Business Services*) en indefinidos, bajando desde los 195 contratos temporales en el año 2018 a únicamente 4 en el 2022.

En lo que respecta a las jornadas a tiempo parcial, éstas se concentran en el colectivo de mujeres siendo prácticamente la mitad de estas situaciones por reducción de jornada por Guarda Legal (lo que implica que su contrato de origen es también a tiempo completo).

2022	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	91,58%	795	0,52%	4	92,10%	799
Tiempo parcial	7,90%	69	0,00%	0	7,90%	69
Total general	99,48%	864	0,52%	4	100,00%	868

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

2021	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	87,08%	774	1,35%	11	88,42%	785
Tiempo parcial	11,58%	103	0,00%	0	11,58%	103
Total general	98,65%	877	1,35%	11	100,00%	888

W 17

2022	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		*Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Indefinido	6	5	67	54	180	255	80	217	863
Tiempo completo	4	5	50	50	141	252	77	216	795
Administrativo	2	3	19	7	57	19	42	17	166
Director	0	0	0	0	1	3	0	5	9
Otros	2	1	16	13	33	11	9	11	96
Técnico	0	0	4	9	5	126	3	122	270
Ventas & Marketing	0	0	9	17	31	71	16	42	186
Mando intermedio	0	0	2	4	15	22	7	19	69
Tiempo parcial	1	1	17	4	39	3	3	1	69
Administrativo	0	0	4	0	11	0	0	0	15
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	1	1	10	4	24	3	3	1	46
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	3	0	4	0	0	0	7
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	1	1	1	0	0	1	0	0	4
Tiempo completo	1	1	1	0	0	1	0	0	4
Administrativo	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Técnico	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Ventas & Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Distribución de modalidades de contrato considerando género, edad y categoría profesional

* Al objeto de facilitar la comprensión de la información incluida en la tabla, se han eliminado los decimales lo que hace que, en algunos casos, el Total General no responda exactamente a la suma de las diferentes categorías.

2021	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		*Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Indefinido	5	3	63	52	187	296	73	197	877
Tiempo completo	3	2	43	47	132	291	67	189	774
Administrativo	1	2	17	5	64	18	35	19	162
Director	0	0	0	0	1	3	0	5	9
Otros	0	0	12	11	20	11	4	2	61
Técnico	1	0	4	11	6	161	3	104	291
Ventas & Marketing	1	0	8	19	30	81	17	50	206
Mando intermedio	0	0	2	1	10	17	7	8	46
Tiempo parcial	2	1	20	5	55	5	6	8	103
Administrativo	0	0	5	0	16	1	1	0	22
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	2	1	12	5	32	4	5	8	71
Técnico	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Ventas & Marketing	0	0	3	0	3	0	0	0	6
Mando intermedio	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Temporal	3	1	2	2	1	1	0	0	11
Tiempo completo	3	1	2	2	1	1	0	0	11
Administrativo	3	0	1	0	1	0	0	0	5
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Técnico	0	1	1	2	0	0	0	0	4
Ventas & Marketing	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2022 ha habido un total de 46 casos, siendo la mayoría (40) por causas de naturaleza objetiva¹. En todos los casos se notifica por escrito el despido al trabajador y se cumplen los requisitos legales y formales de aplicación. Los casos restantes (6) son de carácter disciplinario y están relacionados con un bajo desempeño profesional.

2022	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo				2	1		1	1	5
Director									0
Otros		2		4		1			7
Técnico					4	2	6		12
Ventas & Marketing	1	2		3	3	3	6		18
Mando Intermedio							1	3	4
Total general	1	4	0	9	8	6	14	4	46

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

2021	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo					5		3	1	9
Director									0
Otros	1		1	1			3	1	7
Técnico			1	3		2		17	23
Ventas & Marketing			1		1	4	6	9	21
Mando Intermedio							1	2	3
Total general	1	0	3	4	6	6	13	30	63

Modelo retributivo

En lo que respecta al modelo retributivo de la organización, a excepción de la categoría "Otros" (donde existe menos recorrido profesional), se cumple la norma de que, a mayor antigüedad y mayor nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, mayor retribución.

En términos generales la retribución media se incrementa en un 3% respecto al ejercicio 2021. Esto se debe a que, en 2022, como resultado de la espiral inflacionista, la compañía decidió acometer 2 procesos de revisión salarial en abril y septiembre. En ambas ocasiones se utilizó una matriz de incrementos basada en rangos salariales, correspondiendo a los más rangos más bajos los incrementos más altos y viceversa, disminuyendo conforme se progresaba en las bandas.

Adicionalmente se ha mejorado la cobertura en la Póliza de viaje para todos los trabajadores de Canon incrementado los capitales asegurados por enfermedad u hospitalización en el extranjero. Adicionalmente, respecto a la Póliza de vida, por primera vez se han igualado no sólo todas las garantías aseguradas para la totalidad de la plantilla si no que, además, se ha igualado el criterio de capital asegurado por garantía, sin diferenciar ningún tipo de convenio.

La información retributiva del ejercicio 2022 presenta algunas diferencias respecto a ejercicios anteriores; estos cambios se deben a una reasignación de empleados entre las diferentes categorías por un mejor ajuste de las categorías profesionales en HR Core a lo largo de este último ejercicio. Este ejercicio de reclasificación de categorías profesionales hace que la información presentada no sea, en algunos casos, comparativa con ejercicios anteriores.

¹ Este despido está regulado en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores y es aquel que se produce por causas relacionadas directamente con el propio trabajador o bien por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que afecten directamente a la empresa.

A este efecto, se presentan por tanto dos tablas para el ejercicio 2022 con el objetivo de dar continuidad a la información presentada hasta la fecha y presentar información comparativa con el ejercicio 2021. Bajo este enfoque, las remuneraciones se mantienen en línea, con un ligero incremento en la categoría "Mando intermedio" debido, fundamentalmente a nuevas contrataciones y a personas con responsabilidad europea a las que se le regularizó el salario con arreglo al nuevo rol.

2022	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		* Remuneración media (€/empleado)
Categoría	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo	13.429	18.591	22.870	28.707	27.442	38.263	31.458	37.084	29.255
Director ⁽¹⁾									179.084
Otros	9.392	7.418	12.493	15.259	15.629	16.685	16.063	18.520	14.852
Técnico		10.319	28.402	23.564	34.582	33.715	55.791	35.892	34.136
Ventas & Marketing	5.809	14.430	26.421	45.696	43.968	54.275	40.577	63.300	50.057
Mando intermedio			49.408	68.992	52.031	71.755	59.791	58.643	61.510
Total general	10.776	12.288	20.310	31.008	29.292	44.670	34.524	45.798	36.953

Remuneraciones medias (€/empleado) desagregadas por género, edad y categoría profesional

*El término remuneración incluye todos los conceptos retributivos que recibe un empleado. Más información en el Glosario de Términos

⁽¹⁾ La categoría Director equivale a los 9 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 248.938€. Se incluyen los datos del cuarto consejero hasta 31/07/2022 (fecha en que deja el cargo). 2022 es también el primer ejercicio en el que figura por primera vez un año fiscal completo a efectos de la remuneración del CEO.

2022- con asimilación de categorías a ejercicios anteriores	>= 18 años y <= 29 años		>= 30 años y <= 41 años		>= 42 años y <= 53 años		>= 54 años		* Remuneración media (€/empleado)
Categoría	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo	12.805	17.759	25.262	35.235	28.697	40.045	32.100	48.784	31.650
Director ⁽¹⁾									179.084
Otros	9.392	7.418	12.509	15.472	15.647	17.092	16.432	18.520	14.941
Técnico	15.929	10.319	28.090	23.291	30.782	34.677	55.791	37.599	35.067
Ventas & Marketing	5.809		24.336	46.235	45.105	56.398	39.339	57.957	50.415
Mando intermedio			58.527	69.500	51.658	60.454	63.605	52.224	57.336
Total general	10.776	12.288	20.310	31.008	29.292	44.670	34.524	45.798	36.953

2021	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		* Remuneración media (€/empleado)
Categoría	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo	9.132	9.784	23.558	26.036	25.866	37.862	29.834	42.940	28.058
Director ⁽¹⁾⁽²⁾									178.001
Otros	10.201	15.424	15.362	16.918	15.327	17.163	11.833	15.745	15.340
Técnico	18.104	14.246	23.719	19.786	29.212	33.975	45.259	34.022	32.951
Ventas & Marketing	9.592		26.704	47.999	45.565	56.219	38.400	59.909	50.914
Mando intermedio			57.073	31.885	48.517	51.700	56.289	46.620	49.651
Total general	10.741	11.047	22.022	29.288	28.147	42.577	32.182	43.671	35.840

Remuneraciones medias (€/empleado) desagregadas por género, edad y categoría profesional

*El término remuneración incluye todos los conceptos retributivos que recibe un empleado. Más información en el Glosario de Términos

⁽¹⁾ La categoría Director equivale a los 9 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 228.244 €.

⁽²⁾ La categoría Director tiene representación de ambos sexos desde 2019, al haber sólo 1 mujer directora, se eliminan los datos por sexo al ser perfectamente identificable.

7 N I

Para Canon España, una de las prioridades en la gestión de los recursos humanos es garantizar un tratamiento retributivo equitativo, basado en el mérito y en las características del puesto a desempeñar, evitando cualquier sesgo por razones de género. En los últimos años, ha cobrado especial relevancia el concepto de “brecha salarial” que enfrenta las remuneraciones medias por hora trabajada de hombres y mujeres. En este sentido, en 2019 se aprobó un Real Decreto Ley¹ para la igualdad de hombres y mujeres que determina que cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% -tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas-, el empresario deberá incurrir en explicaciones y justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (por debajo de este umbral, se presupone que hay razones históricas y coyunturales que explican esta desviación).

En este sentido, el Indicador de Brecha Salarial de Canon España recoge una diferencia porcentual de 17 puntos que puede explicarse, fundamentalmente, por la mayor presencia histórica de mujeres en categorías de menor nivel retributivo (“Administrativos” y “Otros”).

2022	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	10.511.433	478.024	22	41,51%	
Varón	24.342.116	784.516	31	58,49%	
Total general	34.853.549	1.262.540	27	100%	Brecha 17%

* Masa retributiva total percibida en el ejercicio respecto al total de horas trabajadas en el ejercicio

2021	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	10.213.633	467.415	21	41,31%	
Varón	24.873.840	791.098	30	58,69%	
Total general	35.087.473	1.258.513	28	100%	Brecha 17%

* Masa retributiva total percibida en el ejercicio respecto al total de horas trabajadas en el ejercicio

Si analizamos la brecha por segmentos profesionales tampoco se supera en ningún caso el umbral considerado discriminatorio².

¹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. - Boletín Oficial del Estado de 07-03-2019

² El dato de brecha a nivel global (17%) incluye todos los empleados de la organización (incluyendo Directores) lo que hace que, al presentar la información por categorías se perciba que éstas no se corresponden con la media global.




		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total		
2022							
Administrativo	Mujer	3.889.081	197.621	20	43,56%		
	Varón	1.698.537	66.614	25	56,44%		
Total Administrativo		5.587.618	264.235	23	100%	Brecha	12,88%
Director	Mujer						
	Varón						
Total Director		1.775.328	13.756	129	100%	Brecha	N/A
Mando intermedio	Mujer	1.407.018	36.993	38	45,41%		
	Varón	3.144.744	68.772	46	54,59%		
Total Mando intermedio		4.551.762	105.766	42	100%	Brecha	9,18%
Otros	Mujer	1.715.152	133.727	13	48,84%		
	Varón	839.311	62.461	13	51,16%		
Total Otros		2.554.463	196.188	13	100%	Brecha	2,33%
Técnico	Mujer	488.473	15.660	31	56,42%		
	Varón	9.172.119	380.708	24	43,58%		
Total Técnico		9.660.592	396.368	28	100%	Brecha	-12,84%
Ventas & Marketing	Mujer	2.829.699	92.483	31	42,89%		
	Varón	7.894.086	193.744	41	57,11%		
Total Ventas & Marketing		10.723.786	286.227	36	100%	Brecha	14,22%

2022- con asimilación de categorías a años anteriores		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total		
Administrativo	Mujer	4.211.903	203.017	21	41,00%		
	Varón	2.023.181	67.756	30	59,00%		
Total Administrativo		6.235.084	270.773	25	100%	Brecha	18,01%
Director	Mujer						
	Varón						
Total Director		1.790.844	11.964	150	100%	Brecha	N/A
Mando intermedio	Mujer	1.118.581	28.563	39	49,91%		
	Varón	1.862.912	47.403	39	50,09%		
Total Mando intermedio		2.981.493	75.965	39	100%	Brecha	0,17%
Otros	Mujer	1.699.807	134.389	13	48,48%		
	Varón	899.959	66.957	13	51,52%		
Total Otros		2.599.766	201.346	13	100%	Brecha	3,04%
Técnico	Mujer	662.356	25.051	26	51,56%		
	Varón	9.647.233	388.301	25	48,44%		
Total Técnico		10.309.589	413.351	26	100%	Brecha	-3,11%
Ventas & Marketing	Mujer	2.636.777	85.465	31	42,66%		
	Varón	8.404.088	202.689	41	57,34%		
Total Ventas & Marketing		11.040.865	288.154	36	100%	Brecha	14,67%

W 1

2021		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	4.005.868	204.375	20	42,24%	
	Varón	1.802.216	67.230	27	57,76%	
Total Administrativo		5.808.083	271.605	23	100%	Brecha 15,53%
Director	Mujer					
	Varón					
Total Director		1.602.010	12.745	126	100%	Brecha N/D*
Mando intermedio	Mujer	1.090.365	28.697	38	48,16%	
	Varón	1.590.764	38.895	41	51,84%	
Total Mando intermedio		2.681.129	67.592	39	100%	Brecha 3,68%
Otros	Mujer	1.499.984	116.641	13	48,17%	
	Varón	816.404	59.004	14	51,83%	
Total Otros		2.316.389	175.646	13	100%	Brecha 3,66%
Técnico	Mujer	627.955	27.236	23	48,45%	
	Varón	9.883.342	402.868	25	51,55%	
Total Técnico		10.511.297	430.104	24	100%	Brecha 3,10%
Ventas & Marketing	Mujer	2.858.426	89.038	32	42,21%	
	Varón	9.310.138	211.783	44	57,79%	
Total Ventas & Marketing		12.168.564	300.821	38	100%	Brecha 15,59%

* La Categoría Director tiene una mujer por lo que no se presentan los datos al ser perfectamente identificable

Desconexión laboral y conciliación

Nuestra jornada estándar es de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual con 25 días laborables de vacaciones al año. Según establece la Política de Vacaciones, deben disfrutarse dos tercios de estas vacaciones necesariamente en el periodo estival; los días restantes pueden disfrutarse fraccionados a lo largo del año siempre que el trabajador lo comunique a su superior y éste determine que son compatibles con la prestación del servicio al cliente. En lo que respecta a las horas extra, éstas se dan en situaciones excepcionales por causas productivas y su recompensa está regulada conforme al perfil del puesto y al tipo de servicio.

Con el objeto de favorecer la conciliación Canon cuenta con un "Plan Concilia" en el que se recogen todos los derechos y medidas para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y profesionales entre nuestros trabajadores. Dichas medidas de conciliación parten de los mínimos legalmente establecidos, mejorándolos en función de la aplicación de los diferentes Convenios Colectivos. Cabe destacar, por ejemplo:

- Horario flexible (con media hora en la entrada y salida en todas las oficinas y media hora adicional de flexibilidad para comida en las oficinas de Madrid y Barcelona).
- Jornada continuada: el 5% de los empleados disponen de jornada continuada; asimismo el horario es intensivo para todos los empleados los viernes y vísperas de festivo.
- 2,5 meses de jornada intensiva durante el periodo de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Teletrabajo: la crisis del Covid aceleró la necesidad de promover una política de teletrabajo, un proyecto que la compañía puso en marcha en 2021 bajo el concepto "New Ways of Working" y que otorga la flexibilidad de teletrabajar dos días a la semana a determinados puestos que por su naturaleza son compatibles con este modelo. En este contexto, y siguiendo con lo establecido en el RDL 28/2020, en 2021 se aprobó también una Política de Desconexión Digital. Ambas iniciativas fueron debatidas y acordadas con una comisión especial de la representación de los trabajadores.
- Reuniones a distancia: La plataforma colaborativa MIRU, las herramientas office 365 y la aplicación Teams hacen posible las reuniones vía teleconferencia, reduciendo el número de viajes y desplazamientos.
- La actividad formativa se organiza siempre en horario laboral.
- Un mayor número de días laborables de vacaciones que los indicados por convenio

W 17

Adicionalmente, se contemplan todos los Permisos, Licencias, Excedencias y Reducciones de Jornada establecidas según la legislación vigente e incluso, en algunos casos, se mejoran con respecto al Estatuto de los Trabajadores y/o los Convenios de aplicación. Es el caso del permiso de Lactancia en la modalidad de disfrute de jornadas acumuladas que Canon ha elevado a 15 días laborables o el permiso retribuido "Yosoykyosei" para voluntariado corporativo.

Nuestro compromiso con la formación y la empleabilidad

El objetivo fundamental de la estrategia formativa de la organización es conectar las actividades de formación con las necesidades del negocio. Con este fin, la estrategia se sustenta en 3 pilares:

1. Espíu Sanj: Automotivación (tomar la iniciativa y ser proactivo), autogestión (ser responsable de nuestros comportamientos y acciones), autoconocimiento (entender la situación en la que nos encontramos y nuestro rol dentro de dicha situación).
2. El principio de aprendizaje autodirigido, que dota a cada empleado de la responsabilidad sobre su propio desarrollo. El aprendizaje más efectivo a menudo ocurre fuera de los ambientes formales del aula (en el puesto de trabajo, lectura, internet etc.).
3. El Modelo de Aprendizaje 70-20-10 que establece lo siguiente:
 - a. Un 70% del desarrollo se produce gracias a las experiencias en el trabajo.
 - b. Un 20% se adquiere durante los procesos de observación del entorno.
 - c. Un 10% se invierte en la realización de cursos o mediante la lectura.

Nuestra responsabilidad, como organización, es proporcionar un entorno que fomente el aprendizaje autodirigido y lo respalde, proporcionando recursos que permitan a los empleados la libertad de decidir qué y cuándo aprender.

¿Cómo se identifican las necesidades formativas? Como parte del Proceso de Gestión del Desempeño anualmente se realiza un análisis de necesidades de desarrollo en cada área de la organización de forma que, cada responsable, identifica las necesidades formativas del equipo. Una vez recibidas las peticiones éstas se clasifican: para todas aquellas identificadas como estratégicas o colectivas se diseña un plan de formación específico y, las de carácter individual, son analizadas caso a caso entre el área de Learning & Development y el responsable directo.

Los programas y acciones de desarrollo que ejecutamos pueden clasificarse como formación técnica, legal, habilidades profesionales o habilidades de gestión de personas y en 2022 se han distribuido de la siguiente manera:

Tipo de formación	Horas de formación
Formación legal	13%
Formación técnica	56%
Habilidades de Gestión de personas	2%
Habilidades Profesionales	28%
Total	100%

Y en 3 modalidades distintas:

Modalidad	Horas de formación
Online	12%
Presencial	24%
Virtual	64%
Total	100%

W 1 7

El área de Aprendizaje y Desarrollo de Canon Europa cuenta con un equipo europeo de formadores encargados de impartir los programas de formación técnica y en habilidades (*in-house*) que cada vez está tomando mayor relevancia. Adicionalmente a nivel europeo contamos con un portal de desarrollo que cubre las áreas de formación, desempeño y talento. Además, cada país cuenta con personal propio que imparte formaciones internas (especialistas de producto, técnicos, consultores etc). A nivel nacional contamos con un presupuesto destinado a cubrir las necesidades de desarrollo locales más prioritarias que no se resuelven a través de nuestra plataforma formativa online o mediante los programas *in-house*. Dicho presupuesto es supervisado y aprobado por Canon Europa y constituye una inversión que se traduce en acciones necesarias, de calidad y perfectamente alineadas con los objetivos estratégicos del negocio. En 2022 el porcentaje de horas de formación facilitada por formadores internos y por la plataforma online ha sido del 56% (versus 57% en 2021).

Facilitadores de formación	Horas de formación
Externa	44%
Interna	56%
Total	100%

De esta forma, la mayor parte de acciones formativas se concentran en las categorías “Técnico” y “Ventas & Marketing” que reciben formación especializada en producto (ver tabla adjunta).

2022¹

Categoría	Nº Empleados	Nº horas impartidas	Ratio nº horas impartidas/nº empleados
ADMINISTRATIVO	191	1.708	8,94
DIRECTOR	9	176	19,60
MANDO INTERMEDIO	74	1.928	26,05
OTROS	172	623	3,62
TECNICO	283	7.887	27,87
VENTAS & MARKETING	215	3.448	16,04
TOTAL	944	15.770	16,71

2021

Categoría	Nº Empleados	Nº horas impartidas	Ratio nº horas impartidas/nº empleados
ADMINISTRATIVO	205	1.700	8,29
DIRECTOR	9	129	14,31
MANDO INTERMEDIO	55	1.387	25,23
OTROS	151	382	2,53
TECNICO	319	6.223	19,51
VENTAS & MARKETING	241	3.360	13,94
TOTAL	980	13.181	13,45

Los perfiles técnicos, los especialistas de producto y la fuerza de ventas son los que concentran el mayor esfuerzo formativo. La razón primordial es que la familia de productos de Canon se amplía constantemente, lo que exige un reciclaje continuo de los conocimientos, competencias y habilidades para poder ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

¹ El nº de empleados que han recibido formación hace referencia a cualquier empleado dado de alta durante el ejercicio 2022; esto explica que no coincida con el total de empleados reportados (que responde a la media del ejercicio). Asimismo, el ratio se calcula teniendo en cuenta el nº de empleados de cada categoría.

Fomento de la igualdad y la diversidad

2022 ha sido un año clave en materia de Diversidad & Inclusión ya que Canon ha lanzado una estrategia renovada a nivel EMEA para promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo diverso, inclusivo y equitativo:

- donde las personas sean valoradas y respetadas
- tengan un sentido de pertenencia
- puedan prosperar personal y profesionalmente
- que refleje las diversas comunidades en las que operamos y los clientes a los que servimos

Para trasladar esta visión al día a día, se han identificado cinco pilares estratégicos que guiarán nuestras acciones en los próximos años:

DE&I PILARES ESTRATÉGICOS



Liderazgo Inclusivo

Ser considerados líderes en EMEA en nuestra industria por nuestros programas y resultados de DEI y contar con líderes dentro de la organización que demuestran un compromiso con DEI al convertirlo en una parte integral de las prioridades de nuestro negocio.



Empleados Inclusivos

Contar con empleados que defienden y demuestran comportamientos inclusivos y asumen la responsabilidad de crear un entorno donde todas las personas se sientan respetados y valorados.



Lugar de trabajo inclusivo

Brindar una experiencia de empleado a lo largo del ciclo de vida del empleado, a través de políticas, procedimientos y formas de trabajo, que permite que nuestros compromisos y ambiciones de DEI se hagan realidad.



Negocio inclusivo

Demostrar activamente a nuestros clientes que Canon es una organización con la que les gustaría hacer negocios debido a nuestras actividades DEI y el logro de los estándares de DEI.



Métricas inclusivas

Crear un entorno seguro, con sistemas y procesos efectivos para recopilar datos que nos permitan establecer objetivos ambiciosos y medir nuestro impacto en DEI.

Enmarcada dentro de esta estrategia europea y basándonos en una auditoria inicial de Diversidad, Canon España S.A.U. cuenta con un Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión con planes de acción que contemplan potenciar la diversidad de género, generacional, cultural, funcional y talento, mediante:

1. Programas Globales: Cuyo objetivo principal es generar y articular el contexto necesario para favorecer el desarrollo de la diversidad en Canon, sin limitarse a una tipología en concreto.
2. Programas de actuación específicos: se trata de un programa de actuación cuya finalidad es generar y articular el contexto necesario para favorecer el desarrollo de una diversidad en concreto.

Entre las acciones llevadas a cabo durante 2022 hay que destacar la celebración de la Semana de la Inclusión en el mes de septiembre, en la que se llevaron a cabo diversas actividades como la charla sobre "trato Justo" de la mano de la Fundación ONCE y una serie de contenidos formativos en la materia en la Plataforma formativa Percipio que ayudan a los empleados a aplicar, en su día a día, conductas más inclusivas. Cabe destacar también el lanzamiento del **Programa Iguales**, una campaña de afloramiento de discapacidad que se articula a través de un servicio de asesoramiento confidencial a los empleados de Canon y sus familiares de primer grado para realizar consultas y

Handwritten signature and mark.

recibir acompañamiento profesional tanto en la obtención del Certificado de Discapacidad como en su renovación. En la misma línea, se ha impartido un seminario en Trato Adecuado a personas con discapacidad.

El compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad queda también recogido en la Política Europa de Diversidad y el Plan de Igualdad de Canon España S.A.U elaborado para dar respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Este segundo Plan de Igualdad (el primero contemplaba el periodo 2016-2021) fue aprobado en enero de 2021, determinándose un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. El seguimiento y evaluación lo realiza la Comisión de Seguimiento, que se creó para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo. Esta Comisión es paritaria y está constituida por tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical y se reúne periódicamente para analizar los pasos dados y las próximas acciones a desarrollar.

Para su elaboración se realizó un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la posible presencia de discriminaciones que requerían adoptar medidas para su corrección. El Plan consta de 11 objetivos – con acciones concretas e indicadores de seguimiento- que se enmarcan en 8 ejes estratégicos de actuación:

- Cultura y Comunicación
- Acceso a la empresa y contratación
- Condiciones de trabajo
- Promoción, desarrollo y formación
- Retribución
- Conciliación de la vida personal y profesional
- Prevención del acoso
- Infrarepresentación femenina

Algunos de los hitos que se han alcanzado desde el primer Plan de Igualdad son:

- Plan Concilia: recoge los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.
- Procesos de selección, contratación y promoción interna basados en la objetividad y la ausencia de sesgos por causa de género u otros posibles factores discriminatorios.
- Aseguramos la igualdad de oportunidades en la formación teniendo en cuenta la diversidad de nuestra plantilla y sus necesidades de conciliación.
- Comunicación inclusiva y no discriminatoria en todos los canales comunicativos de nuestra compañía.
- Se ha llevado a cabo una Auditoria Retributiva con el objetivo de asegurar la equidad salarial en puestos de igual valor y cumpliendo con los requerimientos del Real Decreto 901/2020.
- Disponemos de Protocolos de Prevención del acoso, incluyendo ciber acoso y Procedimientos de actuación Personal Sensible.

Por otro lado, en lo que respecta a la accesibilidad universal e integración de personas con discapacidad, en entornos físicos, por ejemplo, se analiza la existencia de barreras arquitectónicas en la búsqueda y apertura de nuevas sedes en las delegaciones como un criterio excluyente. También se tienen en cuenta criterios como la accesibilidad por medios de transporte público para facilitar el acceso al personal de Canon.

Finalmente, tal y como se recoge en la Nota 21 de la Memoria de Cuentas anuales, hay 16 trabajadores en la organización que han comunicado su condición y grado de discapacidad, lo que representa un 1,84% de la plantilla. Tal y como establece la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad¹, se ha presentado al Servicio Público de Empleo Estatal la Memoria Anual de medidas alternativas.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Diálogo con los trabajadores

La clave del éxito en la gestión de personas en una organización reside en escuchar y entender las necesidades y expectativas que, de ella, tienen sus trabajadores. En este sentido, Canon España dispone de herramientas de escucha activa que le permiten relacionarse con todas las personas que forman parte la misma como, por ejemplo:

- Comunicación con la Dirección: el blog del presidente de Canon EMEA es un canal bidireccional que permite que todos los empleados puedan realizar sugerencias y, a la vez, que el presidente comunique de forma personal la evolución de los negocios y la estrategia de la compañía. En España, el Consejero Delegado y los directores informan periódicamente sobre el progreso del negocio a nivel local.
- Intranet: MIRU es nuestro espacio digital de trabajo y comunicación y dispone de un servicio de noticias actualizado que informa a los empleados sobre las novedades más importantes de la compañía.
- Yammer: esta red social interna permite que todos los empleados compartan sus opiniones y comentarios de una manera directa, transparente y transversal con toda la organización.
- Encuesta de Clima Interno Your Voice: es una encuesta periódica que nos permite entender el nivel de satisfacción y motivación de los empleados con Canon como lugar de trabajo. En esta encuesta los empleados tienen la oportunidad de valorar 16 dimensiones de alta importancia para la compañía como el compromiso, la visión y la estrategia, la comunicación, la efectividad del management, la inclusión y el respeto etc. Los resultados de la encuesta se comparten con toda la organización, tanto a nivel de resultados generales del país, como los específicos de cada área. Finalmente se establecen planes de acción específicos para mejorar aquellas dimensiones cuyos resultados son menos favorables. Como dato general, cabe destacar que la participación de los empleados ascendió al 77,9% y que la métrica de Compromiso de los empleados con la organización alcanzó un 76% (en línea con el año anterior que era del 78%).
- Business partners y medios tradicionales (correos electrónicos o cartelería).

Desde un punto de vista formal, y según lo establecido en los artículos 4.1 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tienen derecho a participar en la negociación colectiva a través de los órganos de representación, que son, básicamente, de tres tipos:

- a) Representantes Unitarios o directos, Comités de Empresa y Delegados de Personal (siendo Delegados de Empresa cuando la plantilla del centro es inferior a 50 trabajadores).
- b) Representantes Sindicales, secciones sindicales y delegados sindicales.
- c) Representantes del Comité de Empresa Europeo (2 de España), dada la dimensión paneuropea de Canon.

Canon España reconoce la participación de los trabajadores a través de los órganos elegidos por y entre los propios trabajadores, y mantiene un dialogo regular con todos ellos a través de reuniones periódicas, que se desarrollan, como mínimo, de forma trimestral. A estas reuniones asiste el director de Recursos Humanos y, dependiendo de las consultas requeridas, pueden ocasionalmente participar otros directivos. Así por ejemplo, en 2022, se organizaron 2 reuniones con una representación conjunta de los trabajadores, en la que se abordó la problemática derivada de la inflación y su impacto en el poder adquisitivo de los empleados, así como las medidas que ha tomado la empresa para abordar este asunto. Se mantuvo también una reunión para presentar los resultados financieros de 2021 y las principales dinámicas en la cuenta de resultados. Las consultas de los Representantes de los Trabajadores se responden ya sea verbalmente durante las propias reuniones o bien, ocasionalmente, cuando la formalidad de las mismas así lo requiere, se instrumentalizan por escrito.

Adicionalmente, el diálogo con los trabajadores se canaliza en a través de comisiones de trabajo específicas, como la Comisión de Igualdad y Diversidad, la Comisión de PRL o los miembros del Protocolo de Acoso, cuyo propósito es mantener la eficiencia de determinados procesos y estimular nuevas iniciativas. Uno de los Comités más activos en el ejercicio 2022 ha sido el de la Comisión Covid19, ya creado en 2020, para que la representación de los trabajadores tuviese en todo momento información del seguimiento de la pandemia, así como de las medidas que tomaba la compañía para preservar la salud de los trabajadores en cada momento. En 2022, las reuniones con esta Comisión han sido de carácter quincenal.



El diálogo con la representación de los trabajadores es fluido y tiene lugar en reuniones planificadas o a demanda por ambas partes cuando surge la necesidad de abordar alguna cuestión particular. Dicho diálogo ha permitido alcanzar a lo largo de los últimos años importantes acuerdos y poner en marcha iniciativas determinantes para el buen funcionamiento de la organización como, por ejemplo, el acuerdo en materia de Trabajo a Distancia y Desconexión Digital o la Política de Desconexión Digital que permiten ofrecer una propuesta de Valor para el empleado más atractiva orientada hacia la flexibilidad, la productividad y la conciliación de la vida profesional y familiar.

Cabe destacar que los acuerdos alcanzados en estas negociaciones cubren al 100% de la organización, ya que la práctica totalidad de la plantilla está enmarcada en un acuerdo de negociación colectiva¹. Adicionalmente, casi el 89% de los trabajadores cuenta con Representantes Legales de los trabajadores en su propio centro, lo que representa un porcentaje muy significativo teniendo en cuenta la dispersión geográfica de la organización. Cabe destacar que hay un nuevo convenio colectivo de aplicación (Oficinas y Despachos de Cataluña) con el que se garantiza la total adecuación entre la actividad económica declarada y el tipo de tareas asociadas a las personas trabajadoras.

En paralelo al diálogo sindical, existen diversos mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la organización:

- En 2021 se constituyó la **Oficina de Transformación**, un órgano clave para impulsar el crecimiento de nuestros negocios a través de diversas iniciativas de alto impacto, como la mejora del beneficio, la fidelización de clientes, el crecimiento de nuestro negocio de soluciones, o la apuesta por el talento. Estos proyectos -ambiciosos por definición dadas las temáticas que abordan-, se gestionan de forma muy dinámica a través de una combinación de metodologías 6-Sigma/Agile. Sólo entre junio de 2021 y el ejercicio 2022, se desplegaron 10 proyectos (8 en negocio B2B y 2 en B2C), con una participación total de 70 empleados, que aportaron su visión, conocimiento y experiencia en sus diferentes disciplinas.
- Otro ejemplo de dinámicas en las que el empleado ha podido participar de forma directa en la gestión, ha sido el proyecto Colaboración y Cercanía. Es una iniciativa que nace de la encuesta Your Voice y cuyo propósito principal es potenciar aún más el trabajo en equipo entre diferentes áreas de la empresa vinculadas al proceso "end to end". En 2021 se llevaron a cabo 3 workshops en los que participaron 28 empleados y en los que se propusieron ideas y acciones de mejora.
- Cada año las diferentes áreas de la compañía llevan a cabo reuniones de lanzamiento de la actividad (kick off) en las que se comparten los resultados del año vencido y, sobre todo, los objetivos del año que arranca. Estas reuniones tienen un objetivo fundamental de compartir información y de motivar a todos los empleados por lo que se fomenta una alta participación, tanto en número de asistentes como en la participación de éstos que pueden proponer acciones concretas en base a su experiencia y conocimiento.
- Finalmente el proyecto X-Sell es otro ejemplo de cómo la participación de los empleados puede ayudar al crecimiento de nuestros negocios. Este proyecto persigue asegurar un buen partnership a nivel de negocios entre Canon y sus principales proveedores. En las reuniones X-Sell, se hace un gran trabajo en equipo entre las personas que actúan como principales interlocutores con dichos proveedores y los vendedores que tienen asignadas esas cuentas.

Salud y seguridad

¹ Todos los empleados a excepción del CEO.

W 1/1

1

El compromiso de la organización con la salud y seguridad de sus trabajadores queda plasmado en la Política de Seguridad y Salud que, más allá del cumplimiento legal, refleja la apuesta de la Dirección con los siguientes objetivos:

- Prevenir los daños y posibles deterioros de la salud de los trabajadores, mediante la mejora continua de la gestión de la Seguridad y Salud de trabajo y de su desempeño con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Integrar la Seguridad y Salud en los procesos de la compañía y en sus distintas direcciones a través de todos los niveles jerárquicos procurando así una cultura adecuada para la reducción o eliminación de los riesgos, aportando valor añadido a la empresa e impactando en el negocio mediante la mejora continua.
- Facilitar la participación, concienciación y capacitación del trabajador para favorecer la responsabilidad individual y colectiva de todas las acciones y decisiones que pudieran afectar a su salud y bienestar.

La organización preventiva se materializa en un Servicio de Prevención Mixto con Servicio de Prevención Propio y Ajeno. El máximo órgano de decisión del Sistema de Gestión Preventivo es el Comité de Dirección que constituye el "Comité de Dirección Preventivo" como ejemplo de liderazgo e integración en Seguridad, Salud y Bienestar.

Asimismo, los Convenios Colectivos recogen los aspectos legales relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, relacionados, fundamentalmente, con el acceso a la formación, la aportación de equipos de protección individual o la protección a la maternidad, entre otros.

Los datos de siniestralidad laboral¹ se recogen en las tablas siguientes:

	2021	2022
Ind. Frecuencia Total Canon	6,63	4,75
Ind. Frecuencia MUJER	1,97	8,37
Ind. Frecuencia HOMBRE	9,39	2,55

	2021	2022
Ind. Gravedad Total Canon	0,32	0,06
Ind. Gravedad MUJER	0,12	0,13
Ind. Gravedad HOMBRE	0,44	0,01

Finalmente, el Índice de Absentismo Laboral² asciende al 5,17% (ligeramente superior al 4,45% del ejercicio 2021) lo que se debe, fundamentalmente, al incremento de días por Ajuste de Calendario y días de Vacaciones extraordinarias. No ha habido ninguna enfermedad profesional, ni accidentes graves o mortales.

¹ El Glosario de Términos incluye una explicación del cálculo de los índices de Frecuencia, Gravedad así como del Absentismo Laboral.

² Cualquier ausencia de los trabajadores que no se corresponda con acciones de voluntariado ni acciones formativas con respecto al total de horas a trabajar potencialmente. Para más información, ver Glosario de Términos. En total, se han registrado 68.526 horas de absentismo.

N E 7

Finalmente, nos gustaría destacar que **nuestros esfuerzos en materia de gestión de personas nos han reconocido, por decimocuarta vez, al nombrarnos como una de las Mejores Empresas para Trabajar en España. La organización ha obtenido la certificación Top Employer 2022**, concedida por la consultora Top Employers Institute, que avala el firme compromiso de la multinacional con sus empleados y que pone de manifiesto el modelo de negocio de Canon España centrado en las personas. Nos convertimos así en la única organización del sector de la impresión con este reconocimiento en España.



La gestión de la ética

Somos parte de un grupo multinacional con origen japonés en el que la cultura corporativa del cumplimiento, la ética y la integridad son pilares fundamentales sobre los que se sustenta el negocio. Nuestro estándar de comportamiento es de tolerancia cero respecto a la corrupción y al soborno y va mucho más allá del cumplimiento de las leyes y las normas vigentes: pretendemos actuar con plena responsabilidad en la gestión, compitiendo en el mercado de manera leal evitando cualquier tipo de conducta engañosa o fraudulenta que pueda suponer la obtención de ventajas indebidas.

Nuestros principios básicos

El marco general de actuación que define la prevención de la corrupción y el soborno en la organización está constituido por el Código de Conducta Canon y las Políticas que lo complementan.

El Código de Conducta refleja los principios básicos de comportamiento esperados por parte de cualquier empleado de Canon. Se trata de un documento corporativo, formulado y aprobado por la corporación Canon Inc que es distribuido periódicamente a todos los empleados.

Para asegurar su difusión e implantación, cada empresa miembro del Grupo cuenta con un departamento específico que administra y gestiona el Código de Conducta - en el caso de Canon España es el departamento de Recursos Humanos - que:

- se asegura de que todos los empleados conozcan su contenido
- responde las consultas sobre su interpretación y tramita las denuncias que puedan recibirse
- supervisa su cumplimiento

En esta línea, y de forma complementaria al Código, se han desarrollado la Política Anticorrupción y Antisoborno y la Política de Regalos y Actividades de Representación. Ambos textos, que son de aplicación a todos los trabajadores de Canon, recogen las normas de conducta a contemplar en el desarrollo diario del negocio e ilustran, con situaciones concretas adaptadas a la realidad de cada país, las potenciales situaciones constitutivas de infracción.

Finalmente, existe también una Política de Viajes y Gastos -que regula los gastos profesionales originados por desplazamientos, estancias y representación de los empleados fuera de su lugar habitual de trabajo- y una Política para el uso de la Red, Internet y equipos informáticos.

Por último, nos aseguramos de que todas las nuevas incorporaciones reciben el Código de Conducta así como formación en las políticas en la materia a través del programa de iniciación *On-boarding*; durante 2022 todas las nuevas incorporaciones han realizado el curso "*Canon Anti-Corruption and Bribery Law Awareness*". Además, todos los empleados de la organización deben realizar cursos relacionados con la corrupción de forma periódica.

La observancia de los principios

La existencia de Políticas aprobadas con un fin determinado no garantiza por sí misma la correcta implantación de éstas ni su cumplimiento. Es necesario implantar herramientas y controles que permitan monitorizar su éxito, así como las necesidades continuas de adaptación. En este sentido, la organización dispone de diversas herramientas cuyo fin es garantizar la observancia de los principios de lucha contra la corrupción y el soborno:

- Mantenimiento y control de los registros contables en un contexto de normativa SOX. La segregación de funciones en materia de autorización de gastos y pago de facturas está garantizada: todo gasto necesita un pedido previo que debe ser autorizado por la persona adecuada según lo señalado en la correspondiente matriz de aprobaciones. El departamento de *Finance & Procurement* verifica que la facturas corresponden a los pedidos y el pago está controlado a través del sistema de doble firma.



El departamento de Finance vela por una continua actualización e incremento del número de controles SOX existentes. En 2022 Canon España ha tenido una auditoría interna que concluyó con una valoración positiva, sin ningún tipo de no conformidad. En el contexto de esta auditoría, se ha realizado un detallado trabajo de revisión de los controles existentes y validación de evidencias que los soportan.

Por otro lado, para gestionar el riesgo de prevención del blanqueo de capitales, los únicos medios de pago aceptados son la domiciliación bancaria y las transferencias (los cheques también, aunque están en desuso). No se acepta ningún medio de pago anónimo, pagos en efectivo ni desde cuentas identificadas mediante códigos. Además, siempre se comprueba la completa identidad entre el proveedor o intermediario y el titular de la cuenta a la que se hace el pago ya que, al darlos de alta en nuestro sistema de proveedores, se piden todos los datos fiscales y la certificación de titularidad bancaria. Tenemos implementadas medidas preventivas como la comunicación a clientes y la revisión y refuerzo de los procesos internos para mitigar el riesgo de cambio fraudulento en relación con los datos bancarios.

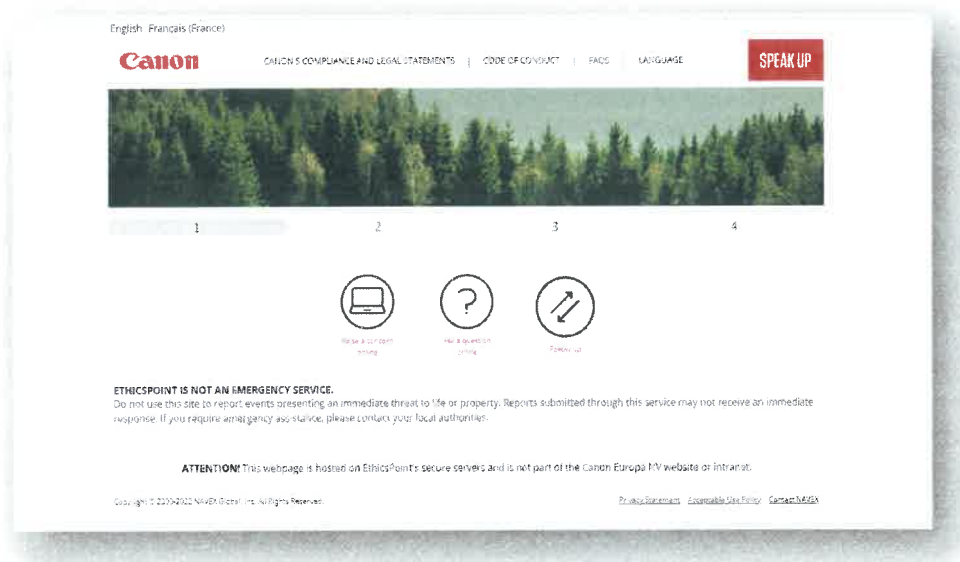
Cabe destacar que en los últimos 3 ejercicios no se ha identificado ningún episodio al respecto.

- Governance, Risk & Compliance (GRC): la apuesta de la organización con todos los aspectos relacionados con el modelo de gobierno, la gestión de los riesgos y el cumplimiento ha cristalizado en 2022 definiendo una estructura con recursos específicos para con competencias en la materia. Así se ha creado un nuevo rol – GRC Officer- que reporta directamente al Comité de GRC, constituido también en 2022.

El objetivo fundamental es mejorar el modelo de Gobierno de la organización reforzando el nivel de control interno, optimizar la gestión de los riesgos y asegurar, más allá de los riesgos penales, el cumplimiento con el marco de políticas internas y de legislación aplicable.

- ⇒ En materia de Governance, se ha aprobado un marco para la elaboración y gestión del ciclo de vida de cualquier política corporativa. Esta “Política de Políticas” establece las normas de control interno básicas para la propuesta, definición, valoración, puesta en marcha y actualización de cualquier política en Canon España. El paso siguiente pasa por inventariar, revisar y alinear las políticas ya existentes a este nuevo marco de control, proceso que culminará en 2022.
- ⇒ En lo que respecta a la gestión de los riesgos, la organización dispone de un Mapa de Riesgos que le permite gestionar de forma proactiva potenciales escenarios que amenazan la consecución de los objetivos de negocio. El ejercicio de reflexión estratégica de identificación de riesgos se realiza 3 veces al año y el seguimiento sobre los planes de acción definidos para su gestión se lleva a cabo a través de las reuniones trimestrales del Comité de Dirección.
- ⇒ En materia de Compliance, la organización cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos aprobado por el Consejo de Administración en diciembre de 2020. El Modelo aprobado define la estructura organizativa para la gestión y supervisión de los riesgos asociados al cumplimiento, así como los roles y responsabilidades en cada caso. También determina el proceso de Auditoría Interna para la supervisión del modelo, el funcionamiento del Canal de Denuncias o el régimen disciplinario asociado.

Todos los empleados de Canon España deben comunicar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de cualquier otra norma interna de la compañía o de la legislación vigente. A tal fin el grupo Canon dispone de un canal denominado Speak Up cuya finalidad es permitir a cualquier persona que trabaje o tenga relación con cualquiera de las empresas de Canon en EMEA - incluidos los proveedores y contratistas- plantear sus preocupaciones sobre comportamientos poco éticos.



La metodología utilizada en el diseño de este Modelo de Prevención de Delitos partió del análisis específico de los riesgos penales propios del tamaño y actividad de Canon en España. Los principales riesgos identificados se relacionan con el manejo de datos personales de empleados, así como las relaciones con terceros en el ámbito, fundamentalmente, de las Administraciones Públicas y de la selección de proveedores. El mapa pone de manifiesto que el nivel de control actual es adecuado.

Finalmente, más allá de los aspectos penales, la organización sigue trabajando para incrementar el nivel de control interno y ha aprobado en los últimos ejercicios protocolos y procedimientos al respecto como:

- Protocolo de selección de proveedores
- Procedimiento para las salidas a gastos
- Procedimiento para patrocinios, asociaciones y acciones con impacto social
- Política y Procedimiento en relación con el modelo de negocio NVS
- Difusión de píldoras formativas sobre Derecho de la Competencia y pautas para evitar el Espionaje Industrial

Por otro lado, no podemos olvidar que nuestro modelo de negocio implica relaciones con terceras partes por lo que extendemos la aplicación efectiva de nuestros principios más allá de nuestra propia operativa:

- Pedimos a nuestros proveedores que asuman nuestro compromiso de tolerancia cero con la corrupción como suyo propio. Como parte de las Condiciones Generales de Contratación, les pedimos que implanten un programa para evitar el soborno en su propia organización y que informen a las autoridades competentes ante cualquier sospecha.
- En el caso de nuestros partners -que constituyen nuestro canal de distribución y prestación de servicio técnico en gran parte del territorio-, éstos asumen contractualmente el compromiso de actuar de forma ética, luchar contra la corrupción y el soborno y cumplir, no sólo con la legislación aplicable en materia ambiental sino con cualquier política e iniciativa de Canon en la materia.

W ± 7

- En lo que respecta a donaciones a terceros, la Política Anticorrupción y Soborno prohíbe realizar aportaciones a partidos políticos. No obstante, sí que hacemos donaciones a causas benéficas reconocidas conforme a nuestras directrices internas y a nuestra estrategia en Sostenibilidad. En concreto, el procedimiento a nivel EMEA *Canon Partnership Guidelines* establece:
 - Los tipos de colaboraciones que pueden establecerse (ej: no se contempla la colaboración con partners de sectores asociados a la industria del alcohol, el tabaco, la industria pornográfica o el juego así como asociaciones con fines políticos, bélicos y religiosos).
 - El proceso para la valoración y aprobación de colaboraciones y asociaciones con terceros
 - Los criterios para valorar las solicitudes de colaboración recibidas

Para incrementar este control, Canon España dispone de un procedimiento que establece claramente el proceso local para la gestión de este tipo de asociaciones con terceros, garantiza su alineamiento con la estrategia en Sostenibilidad y determina el método de cuantificación (no sólo en términos económicos) de estas aportaciones. Siguiendo este procedimiento, no se realiza ningún patrocinio, asociación o acción con impacto social sin el consentimiento previo del Director de Comunicación y siempre se solicita al beneficiario el certificado acreditativo de la donación realizada.

Todas estas herramientas y controles garantizan la implantación efectiva del principio de ética bajo el que queremos operar. Cabe destacar que en los últimos 3 años no ha habido ninguna denuncia de comportamientos contrarios al Código ni a las Políticas asociadas al mismo.

N 1-16

7

La gestión de los impactos en la sociedad en la que operamos

Compromiso con la sociedad

Nuestro principal impacto en la sociedad es, de forma indirecta, la mejora en la productividad de aquellas organizaciones que son nuestros clientes: a través de procesos de impresión cada vez más eficientes y ecológicos, así como servicios de transformación digital, estamos contribuyendo a la mejora del tejido productivo del país.

Además, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestro propósito pasa por poner la tecnología de la imagen al servicio de una sociedad mejor: queremos utilizar el poder de lo audiovisual para concienciar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y contribuir así, desde nuestra actividad, a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Prueba de este compromiso es nuestro programa **"Young People Programme"**: un programa de formación financiado íntegramente por Canon destinado a inspirar, educar y capacitar a los jóvenes para que compartan sus historias de cambio con el fin de lograr un mundo más sostenible.



La responsable del área de Sostenibilidad de Canon España, Gema Escudero, inaugurando la edición 2022 del Young People Programme.

Tras el éxito de las anteriores convocatorias y gracias a la colaboración de Manos Unidas, este año acercamos la fotografía social, de forma presencial, a los alumnos de tres centros educativos madrileños: IES Isabel La Católica, Madrid; el IES Valmayor, Valdemorillo y del IES SAPERE AUDE, Villanueva del Pardillo.

Una de las novedades de esta quinta edición es que, además de los talleres presenciales, algunas escuelas han tenido la oportunidad de hacer la formación online como es el caso del IES Isabel de España (Las Palmas), Colegio El Divino Pastor (Málaga), Colegio Sagrado-Corazón Corazonistas (Vitoria), Asociación Cultural Pan pa hoy (Ciudad Real), IES Muriedas (Cantabria) y el IES Ramón Arcas Meca (Murcia)

Esta edición local ha sido la más exitosa en cuanto a participación, llegando a 70 participantes en su versión presencial y a 88 en la formación online.



W T 1

Adicionalmente, colaboramos con aquellas causas que, desde la tecnología de la imagen, tienen un impacto en la sociedad en la que operamos. Así en 2022, hemos colaborado con la **Asociación Española contra el Cáncer (AECC)** y la fotógrafa **Claudia Quintana** en la exposición "Cicatrices". "Cicatrices" mostró las historias de 16 mujeres que pasaron por un quirófano debido al cáncer, donde se aprecia la belleza y la aceptación de las cicatrices de cada una de ellas. En esta acción ayudamos en la difusión de la comunicación de la propia exposición a través de nuestras redes sociales.

También en 2022 hemos colaborado por décimo cuarto año consecutivo con **Manos Unidas** y su campaña de concienciación social "Clipmetrajes". El Festival de Clipmetrajes es una actividad que fomenta el trabajo en equipo y es una manera divertida y participativa de implicarse en un problema global. Los clipmetrajes permiten a los alumnos realizar un trabajo de investigación, recopilación de información y reflexión para crear un guión sobre una temática social, siempre en torno a los grandes desafíos a los que nos enfrentamos como el hambre, la pobreza, el cambio climático o la defensa de los Derechos Humanos. Siempre buscando enfoques diferentes que ayuden a reflexionar desde distintos puntos de vista. Posteriormente, los chicos participantes inician un proceso de grabación y edición para el que deberán, además de trabajar en equipo, aplicar conocimientos prácticos, sensibilizarse, despertar el sentido crítico y aportar su punto de vista para mejorar el mundo. Todo esto hace que los clipmetrajes sean una buena herramienta educativa, tanto para el alumnado -porque es motivadora, creativa y divertida- como para el profesorado, porque permite trabajar las competencias básicas educativas de una manera atractiva. Nuestro compromiso con el Festival se materializa en la aportación de los premios, haciendo entrega de producto Canon a los ganadores del Concurso.



Como iniciativa relacionada con el **fotoperiodismo** y la **fotografía documental** cabe destacar la colaboración con la fotoperiodista Ana Palacios en el proyecto Armonía: un ensayo documental que explora la vida en los santuarios de animales y que busca acercar a la ciudadanía las realidades cotidianas de estos desconocidos lugares que cuidan a los animales con tanta profesionalidad. Nuestra colaboración se materializó en la impresión de las piezas fotográficas utilizando la pionera impresora de gran formato, la Colorado 1650, para imprimir vinilos, así como el equipo imagePROGRAF PRO-2100 para producir el resto de piezas. Durante 2022, esta exposición estuvo presente en PhotoEspaña.



Escucha a nuestros grupos de interés

Como delegación nacional de un grupo multinacional, no podemos entender nuestra actividad sin escuchar y entender de primera mano las expectativas y necesidades de la sociedad local en la que operamos. Nuestro modelo de negocio hace que determinados grupos de interés, en nuestro caso, no resulten determinantes (tenemos un

W /-K

↑

único accionista que canaliza las relaciones con analistas e inversores, nos proporciona financiación y existencias así como socios de negocio) por lo que, en esencia, los colectivos más relevantes con los que nos relacionamos son:

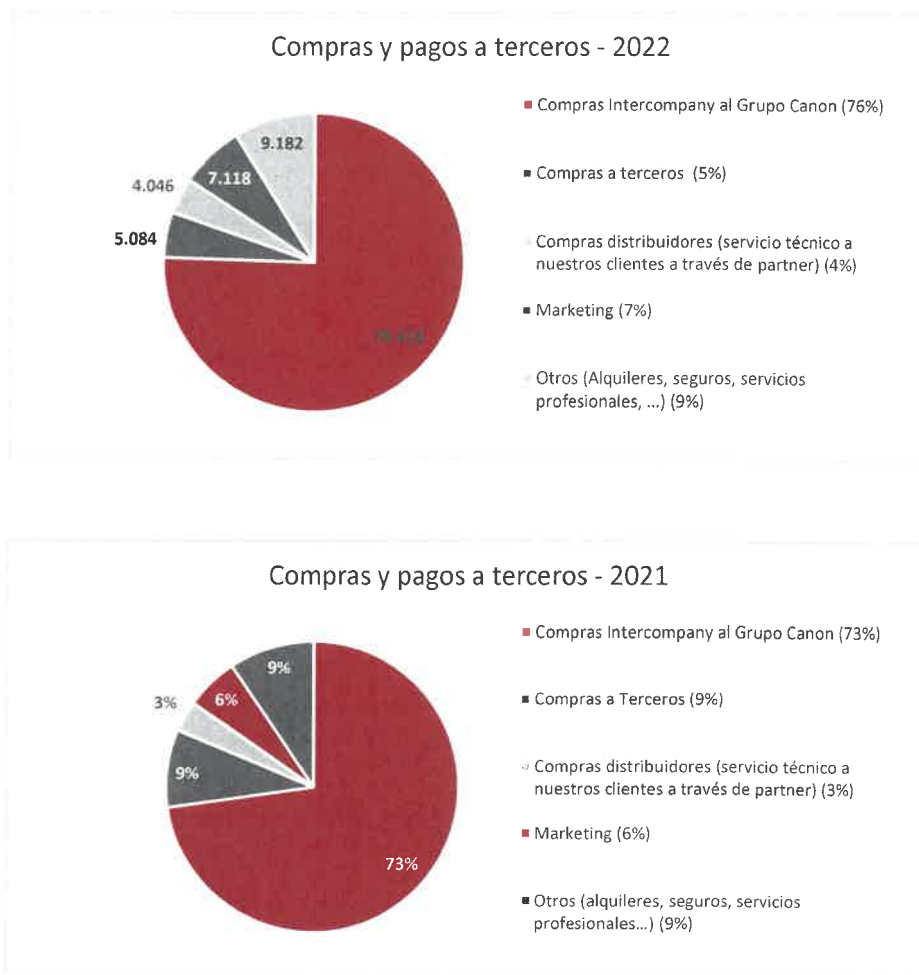
- Las Administraciones públicas – en su doble condición como cliente y como órganos reguladores y supervisores del mercado
- Nuestros clientes
- Nuestros empleados
- Nuestro canal de distribución
- Nuestros proveedores
- Los medios de comunicación: no sólo medios específicos sino también, aunque en menor medida, generalistas
- Tercer sector
- Asociaciones sectoriales y Cámaras de Comercio, como vía legítima para defender y transparentar nuestros intereses comerciales:

- ACLUNAGA
- AECOC
- AEHCOS
- AEMOS
- AERCE
- Andalucía Aerospace
- APD
- ASEIGRAF (Asociación Empresarial Industrias Gráficas de Andalucía)
- Cámara de Comercio Alemana
- Cámara de comercio Francesa
- Cercle d'Economía
- CESUR (Asociación Círculo de Empresarios del Sur)
- Círculo de empresarios de Galicia
- Círculo Directivo de Alicante
- Círculo Empresarios Sur de Tenerife
- CIT Marbella
- Clouster Logístico Aragón
- DIRSE
- ECOEMBES
- ECOFIMATICA (Fundación para la gestión medioambiental de equipos ofimáticos)
- ECOPILAS
- EDITEUR
- EJE&CON (Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras)
- Foment del Treball
- Foro marítimo Vasco
- IMPRICLUB
- NEOBIS (Asociación empresarios artes gráficas madrid)
- Rubrica Digital
- SHACHOKAI
- World Compliance Association

Cada departamento, en función de la naturaleza de su actividad, gestiona y canaliza las relaciones con estas contrapartes. Adicionalmente, existen dos buzones corporativos a través de los cuales se fomenta la comunicación bidireccional con cualquier parte interesada en nuestra organización: info@canon.es y sostenibilidad@canon.es

Nuestros proveedores

Nuestra actividad de compra se basa, fundamentalmente, en la adquisición de equipos marca Canon a la organización Canon Europa CENV para su comercialización a nivel local; por esta razón, el 76% de nuestro suministro es de origen inter-company, es decir, al propio grupo Canon Inc. El resto se corresponde, fundamentalmente, a actividad de Marketing, adquisición a terceros de productos complementarios a nuestros equipos y gastos operativos como alquileres, seguros...



Bajo esta perspectiva, los riesgos ESG en la cadena de suministro de Canon España S.A.U. no son un aspecto relevante en nuestra gestión. En cualquier caso, disponemos de dos herramientas para su gestión:

- Política de Green Procurement: para determinados artículos (materiales para hacer kits de productos, para la pre-instalación o el packaging fundamentalmente) la directriz es canalizar su adquisición a través de los proveedores homologados por Canon Europa. Cuando esto no es posible, y hay que acudir a un proveedor local, se le aplica un estándar de valoración de su desempeño ambiental, de forma que la organización exige el cumplimiento de la legislación ambiental y de normativa relacionada con presencia de sustancias químicas (REACH y RoHS fundamentalmente). Además, cuando se superan determinados umbrales de

compra, el Departamento de Sostenibilidad puede realizar una auditoría in-situ de dicho proveedor para verificar la información facilitada por el mismo. Durante 2022, por la actividad de compras, no ha sido necesario realizar ninguna auditoría.

- Adicionalmente, para productos promocionales existe una Guía de compra para Merchandising que incluye criterios de sostenibilidad a considerar en estas compras.

Cuidar la cadena de suministro manteniendo el compromiso en las condiciones de pago ha sido clave para mantener nuestra cadena de valor durante los últimos ejercicios. En este sentido cabe destacar que mantenemos un periodo medio de pago a los proveedores locales en 32 días (más información en nota 15 de la Memoria de CCAA).

Nuestros clientes

Canon es consciente de que las necesidades de sus clientes van más allá de la adquisición de productos excelentes. Garantizar un funcionamiento y operación óptimo a lo largo de todo el ciclo de vida, a través de un servicio pre y postventa, es uno de los principales objetivos de toda la organización.

A tal fin, lo primero es estar cerca de nuestros clientes por lo que la cobertura geográfica se convierte en un aspecto crucial: en Canon somos casi 900 empleados, repartidos en 15 Delegaciones por todo el territorio, con 68 centros de Servicio y 518 técnicos exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica¹.

Esta especialización se traduce en unos índices de satisfacción de nuestros clientes de empresa inigualables en el sector:

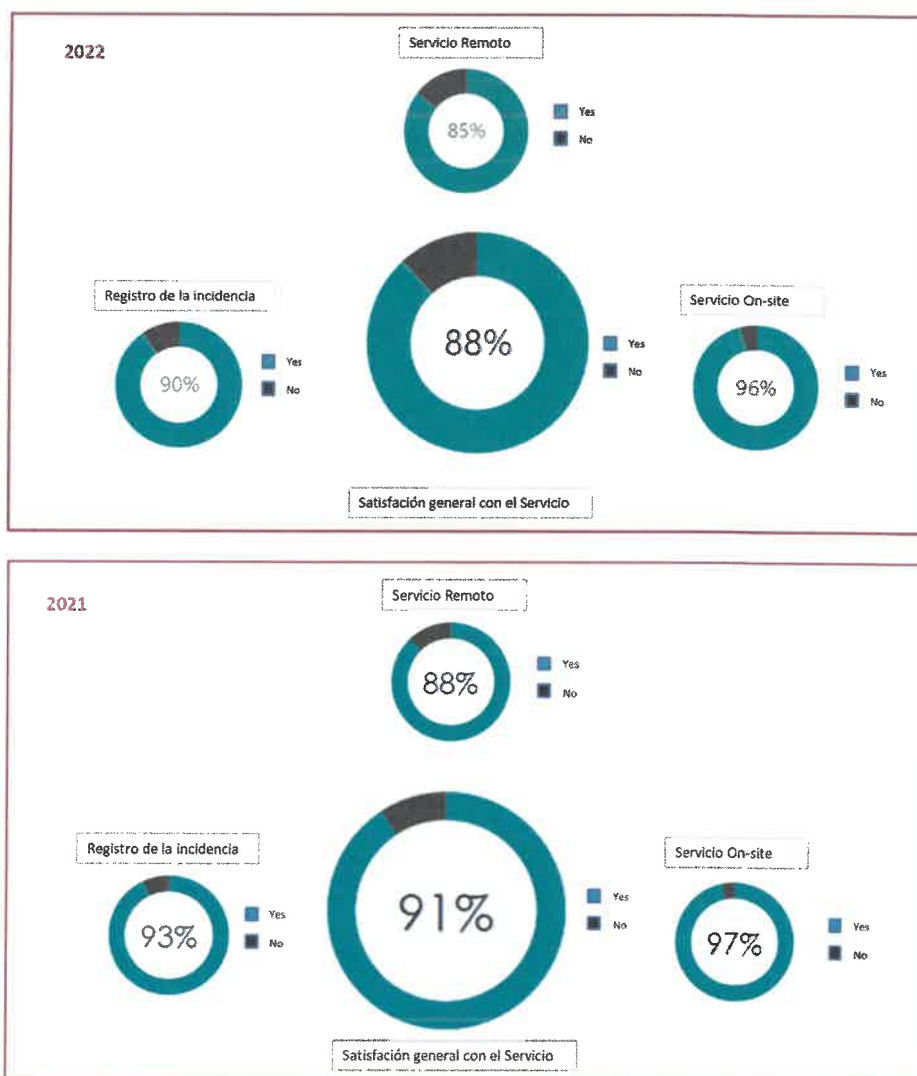
- Índice de Satisfacción General con el Servicio del 88%
- Ratio de resolución en primera visita de un 85% → contamos con un centro logístico propio que garantiza la disponibilidad inmediata de piezas de repuesto.
- Excelencia en el soporte remoto, con un ratio de resolución a nuestros clientes del 51% en su primera llamada.

Durante 2022 hemos recibido y gestionado más de 117 mil peticiones de servicio anuales -realizadas a través del teléfono gratuito 900 11 12 15, correo electrónico o web (a través de self-service portal)-, que son registradas, categorizadas, priorizadas, diagnosticadas/resueltas y, en caso necesario, escaladas al departamento correspondiente para su resolución. Más del 95% de estas incidencias son peticiones de servicio cubiertas por contratos de soporte y mantenimiento y son gestionadas directamente por el Área de Service & Support.

Para medir el grado de satisfacción con el servicio prestado y mejorar la calidad del mismo, aleatoriamente se solicita a los clientes que valoren, a través de un sencillo cuestionario web, su satisfacción con el proceso de registro de la incidencia, el soporte telefónico y remoto recibido y el servicio prestado on-site. En 2022 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio ha sido del 88% (frente al 91% del ejercicio 2021). Se puede apreciar una ligera caída en los resultados de esta encuesta respecto a los valores de 2021, debido a la situación complicada de suministros que ha caracterizado el ejercicio 2022.

¹ Incluye Canal Indirecto

N H 7



En el ámbito de consumo, contamos desde 2021 con un **centro propio de asistencia técnica para equipos de fotografía y de vídeo profesional** con el ánimo de ampliar nuestra oferta de servicios de soporte y reparación, responder a las necesidades cada vez más exigentes del mercado y dar apoyo a nuestra base de usuarios, atendiendo a los más altos estándares de calidad.

Dotado de la más moderna tecnología en instrumental de diagnóstico de imagen, nuestro *Professional Service Center*, cuenta además con salas de ajuste de última generación que garantizan el cumplimiento de los estrictos estándares de calidad óptica de nuestros equipos. Esto incluye la nueva gama EOS R, tanto para cuerpos de cámara como para objetivos RF, cubriendo las necesidades más exigentes como puedan ser las demandadas por nuestros objetivos de distancia focal fija de hasta 1.200 mm o la captación/grabación de imágenes en ultra alta definición, entre otras.

Con la creación de este Servicio Oficial operado por Canon, actuamos en exclusiva como servicio técnico oficial, lo que redunda en un mejor soporte a nuestros clientes, teniendo un mayor control sobre los procesos necesarios para mantener su nivel de satisfacción. Cada vez que tiene lugar una reparación, se le da al cliente la opción de responder una encuesta de satisfacción vía web con preguntas relacionadas con aspectos como la calidad de la reparación, la atención recibida o los plazos de entrega. Los resultados muestran un **nivel de satisfacción del 84,84 %** en el ejercicio 2022 (similar al 85% que se registró en el ejercicio 2021).

W

7



Nuestra responsabilidad fiscal

La estrategia fiscal del Grupo Canon Inc está orientada al cumplimiento íntegro de la legislación fiscal vigente en cada jurisdicción en la que opera. En este sentido, el perfil de riesgo asumido por Canon España en su política fiscal es bajo, construido sobre la base de una política de gestión prudente, orientada a evitar riesgos fiscales y guiado por la máxima del pago de todos los impuestos requeridos, sin incurrir en ineficiencias ni cargas fiscales indebidas.

La aplicación de una adecuada política de precios de transferencia, alineada con la estructura fiscal del modelo de negocio y respetuosa con los precios del mercado (principio de arm's length), es una de las máximas de la organización. Asimismo, la cooperación y colaboración con las Autoridades Fiscales en sus actividades de auditoría, verificación y control contribuye a construir una base de relación basada en la integridad y la transparencia.

Reporte fiscal en el territorio español

- **Beneficios:** durante 2022, Canon España S.A.U. ha obtenido unos beneficios de 2.912 miles de Euros (beneficio de 2.743 miles de Euros en 2021). Es necesario mencionar que, a diferencia del resto de información incluida en el EINF, la tributación de Canon España se realiza a través de un grupo de consolidación fiscal en el que Canon España S.A.U. es la sociedad representante (grupo 04/08) siendo el resto de sus integrantes:
 - ⇒ Instalaciones Informáticas para la Oficina, S.L.U (87 mil € de beneficio sujeto a tributación)
 - ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (153 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Axernet Communication (217 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Canon Medical System (1.224 miles € de beneficio sujeto a tributación).

De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2022 del grupo de consolidación fiscal es de 4.593 miles de € (4.548 miles de € en 2021). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2022 se presentará dentro del plazo legalmente establecido (entre el 1 y 25 de Julio del 2023).

- **Impuestos pagados:** en la medida que el resultado contable de Canon España, S.A.U., en el ejercicio 2021 ascendió a un beneficio de miles de 2.743 €, su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2021 (presentada en 2022) implicó el pago de 283 mil €, después de la compensación de bases impositivas negativas por importe de 1.000 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 45 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 139 miles de €. Esta situación es similar en el año 2022, gracias a la consecución de beneficios en 2022 -tal y como refleja el párrafo anterior- que se verá reflejada en el pago del Impuesto de Sociedades de 2022 (a presentar en 2023) por importe de 509 mil €, después de la compensación de bases impositivas negativas por importe de 1.000 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 24 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 69 miles de €.

N

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021 y 2022, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades de los respectivos ejercicios por importe de 3 miles de € procedentes de arrendamiento de locales de negocios.

Finalmente, este año, por tercera vez, se procederá a marcar la X social lo que implica que el 0,7% del impuesto se destinará a causas sociales.

- **Subvenciones:** Canon España S.A.U ha recibido 42.374,42 € en concepto de subvenciones relacionadas con la formación (17.616,16 € en el ejercicio 2021).

N 15

7

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Área	Tema	Indicador de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Páginas
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: -Entorno empresarial -Organización y estructura -Mercados en los que opera -Objetivos y estrategias -Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución		GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-22	Págs. 4-10
Cuestiones ambientales	Enfoque de gestión			Págs. 15-16
	Descripción general	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad		Págs. 15-16
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	Pág. 16
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23	Págs. 15-16
		Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales		Págs. 15-16
	Contaminación	Medidas para prevenir y reducir las emisiones atmosféricas (incluyendo ruido y contaminación lumínica)	No existen emisiones atmosféricas significativas más allá de las de CO2 recogidas en el apartado de Cambio Climático	
	Economía circular	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	Págs. 17-20
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Aspecto no relevante para Canon España S.A.U.	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua	En Canon España S.A.U. no hay actividad productiva por lo que el consumo agua y de materias primas no son relevantes. Más información del Grupo en: https://global.canon/en/csr/report/index.html	
		Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso		
		Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	Págs. 20-21
	Cambio Climático	Medidas para fomentar la eficiencia energética y el uso de renovables	GRI 302-1	Págs. 20-21
		Emisiones GEIs resultado de la actividad de la empresa	GRI 3-3 GRI 305-1	Págs. 20-21
		Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	Págs. 20-23
		Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 3-3 GRI 305-5	Págs. 21-23
		Riesgos y Oportunidades Climáticas (1)	Estándar TFC	Págs. 10-14
	Protección de la Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos de las operaciones en áreas protegidas	Todos los sitios de Canon España S.A.U. están en áreas urbanas por lo que no se identifican impactos en la biodiversidad	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Enfoque de gestión		GRI 3-3	Págs. 24-40
	Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Págs. 25-26
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	Pág. 26-27
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Pág. 26-27
		Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	Pág. 28
		Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional	GRI 3-3 GRI 2-21 GRI 3-3	Págs. 28-30
		Brecha salarial	GRI 405-2	Págs. 30-32
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	Págs. 28-29
		Remuneración media de los consejeros y directivos por género	GRI 3-3 GRI 2-19	Pág. 29
		Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	Págs. 32-33
		Empleados con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1	Pág. 36
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	Págs. 32-33
		Nº de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9	Pág. 39
	Salud y seguridad	Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 3-3	Págs. 32-36
		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	Pág. 39
		Índices de Frecuencia y Gravedad desglosados por género	GRI 403-3	Pág. 39
		Enfermedades profesionales desglosadas por género	GRI 403-4 GRI 403-5	Pág. 39
		Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos	GRI 403-6 GRI 403-8	Pág. 39
	Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3	Págs. 37-38
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 2-30	Pág. 38
		Balance de los convenios colectivos	GRI 3-3 GRI 403-4	Págs. 37-38
		Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación (2)	GRI 3-3	Págs. 37-38
	Formación	Políticas al respecto	GRI 3-3	Pág. 33-34
		Horas impartidas en formación desglosadas por categoría profesional	GRI 404-1	Pág. 34
	Igualdad	Medidas para promover la igualdad oportunidades entre hombres y mujeres, planes de igualdad, medidas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Pág. 35-36
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Pág. 36
		Políticas y medidas de gestión de la diversidad		Pág. 35-36

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Área	Tema	Indicador de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Páginas
Derechos Humanos	Enfoque de gestión			
		Procedimientos de diligencia debida en materia de DDHH	La actividad empresarial de Canon España S.A.U. se circunscribe al territorio español por lo que la observancia del cumplimiento de los DDHH no es un tema relevante para la organización. Para dar una segunda vida a algunos de nuestros equipos operamos con brokers cuyo ámbito de actividad son países con riesgo en la materia; a fin de ejercer la debida diligencia, Canon España S.A.U. opera únicamente con brokers que han pasado un proceso de supervisión y homologación por parte de Canon Europa que incluye, entre otros, aspectos de naturaleza ESG.	
		Medidas de prevención de los riesgos y mitigación de los impactos en materia de derechos humanos		
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		
		Promoción y cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatoria así como del trabajo infantil		
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión			GRI 3-3
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Págs. 41-44
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Pág. 42
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2 GRI 413-1	Págs. 44-47
				Dado el carácter multinacional de la compañía, y al objeto de maximizar el impacto social de las mismas, las colaboraciones con terceros son gestionadas a nivel Grupo Canon Inc por lo que no resultan significativas para la Sociedad Canon España S.A.U
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión		GRI 3-3	Págs. 45-52
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 203-1	Pág. 45
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 2-29 GRI 413-1	Págs. 46-48
			Actividades de asociación y patrocinio	GRI 2-28
	Subcontratas y proveedores	Consideración de aspectos sociales, ambientales y de género en la política de compras y de relación con terceros	GRI 3-3 GRI 2-6	Págs. 48-49
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-2 GRI 414-1	Págs. 48-49
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Págs. 48-49
	Consumidores	Medidas para garantizar la salud y seguridad de los consumidores	Nuestro portfolio de productos no contempla, a priori, riesgos significativos con la salud y seguridad de los consumidores. En cualquier caso, dando cumplimiento a la normativa aplicable, publicamos en nuestra página web toda la información relativa al Reglamento Reach y a las Hojas de Seguridad. Para más información: https://www.canon.es/sds/	
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3	Págs. 49-51
		Beneficios obtenidos en el país	GRI 201-4	Págs. 51-52
	Impuesto sobre beneficios pagado en el país	Págs. 51-52		
	Subvenciones públicas recibidas	Págs. 51-52		

(1) Según Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética

(2) Según Modificación del Código de Comercio a través del art. 2 de la Ley 5/2021 de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de SC, aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas

W

7

Criterios y definiciones empleadas: glosario

Brecha salarial: se considera la Remuneración Total Anual con respecto al total de horas trabajadas, no el número de empleados. Es decir, no es una media aritmética por número de empleados, sino que se consideran en el cálculo los diferentes tipos de jornadas (jornadas parciales, convenios...) para evitar cualquier sesgo.

- Ingresos medios brutos hora hombres = Remuneración total anual percibida por el colectivo de hombres / total horas trabajadas por dicho colectivo
- Ingresos medios brutos hora mujeres = Remuneración total anual percibida por el colectivo de mujeres / total horas trabajadas por dicho colectivo

La brecha salarial es el resultado de relacionar ambas cifras.

Categoría profesional: no se diferencia por convenio colectivo de aplicación, sino por área de funciones de la compañía.

- Administrativo: personal de back-office, destinado a dar apoyo al negocio mediante la realización de tareas de naturaleza administrativa.
- Mandos intermedios: trabajadores orientados a dar apoyo al negocio con funciones de mando y/o responsabilidad, que realizan tareas complejas con plena autonomía y un alto grado de especialización.
- Director: Management Team y Administradores de Canon España.
- Otros: personal no adscrito a ninguna de las otras categorías. Desarrolla, básicamente, tareas de artes gráficas y manipulación de valijas.
- Técnico: categoría integrada, fundamentalmente, por personal del área de Service & Support. Se incluyen también redactores técnicos de artes gráficas y jefes técnicos de AAGG y Oficinas y Despachos, por desarrollar tareas más específicas que las englobadas en la categoría "Otros".
- Ventas & Marketing: todo el personal dedicado a la promoción y comercialización de los productos de la organización.

Contrato indefinido: contrato celebrado con un empleado para trabajar a jornada completa o a media jornada por un periodo de tiempo indeterminado.

Contrato temporal: un contrato laboral que finaliza cuando expira un periodo de tiempo predeterminado o cuando se concluye una tarea específica para la que se ha calculado una duración.

Despido de carácter disciplinario: se corresponde a un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Despido por causas objetivas: regulado por el Estatuto de los Trabajadores en su art. 52 es aquel que se produce por causas relacionadas directamente con el propio trabajador o bien por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que afecten directamente a la empresa.

Empleado de Canon: cualquier trabajador adscrito a cualquiera de las cuentas de cotización de Canon España, S.A.U; a diferencia de ejercicios anteriores y por recomendación de los auditores, no están incluidos los becarios (en cualquier caso, este cambio de criterio no tiene un impacto significativo y de ahí que no se reformule la información presentada en ejercicios anteriores). No tenemos aprendices ni trabajadores con contrato de relevo o jubilados a tiempo parcial. Se excluyen los trabajadores a través de ETT que prestan sus servicios para Canon así como a los expatriados. Desde el ejercicio 2020, esta información se presenta en base a la media del ejercicio en lugar de información a cierre.

Índice de absentismo Laboral = $(N^{\circ} \text{ total horas de absentismo} / N^{\circ} \text{ total horas trabajadas teóricas}) \times 100$

Para calcular las horas de absentismo, se considera cualquier ausencia que no se corresponda con voluntariado ni con acciones formativas respecto a las horas trabajadas teóricas (horas de convenio - según jornada- menos aquellas destinadas a vacaciones, maternidad/paternidad y riesgo en el embarazo).

Índice de Frecuencia = $(n^{\circ} \text{ accidentes de trabajo con baja} / N^{\circ} \text{ horas efectivas trabajadas}) \times 1000000$

N 1 7

No se incluyen los accidentes "In itinere" ni las recaídas ni enfermedades profesionales considerando el criterio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Se computan las horas reales de trabajo, descontando toda ausencia en el trabajo por permisos, vacaciones, bajas por enfermedad o accidente, etc

Índice de Gravedad = (nº jornadas perdidas por accidente con baja / nº horas efectivas trabajadas) x 1000

Las jornadas perdidas se contabilizan con los días laborables. No se incluyen accidentes in-itinere ni enfermedades profesionales.

Remuneración media: se considera la remuneración total anual, en bruto, respecto al número de empleados (es decir, sin tener en cuenta las horas trabajadas por el empleado).

Remuneración total anual: incluye los siguientes conceptos, siempre en bruto:

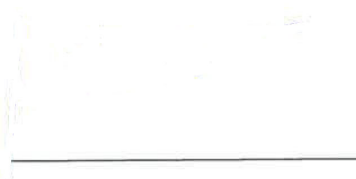
- Salario base anual (convenio y mejora voluntaria)
- Conceptos fijos por convenio, en caso de existir: antigüedad, plus transporte o plus lineal
- Pagos variables: cualquier concepto autorizado por el Director de Área como los incentivos trimestrales/ semestrales/ anuales, primas de rendimiento, premios LEAD, plus calidad/cantidad de trabajo, etc.
- Pagos en especie a los que tenga derecho cada trabajador (ticket comida, vehículo, seguro de vida o salud, seguro de jubilación...)
- Cualquier otro concepto pactado entre la organización y el empleado o colectivo como ayudas a la comida, gratificaciones extraordinarias, etc.

Se consideran siempre importes brutos (no se descuenta la aportación a la Seguridad Social por parte del empleado ni el pago del IRPF). Tampoco se adiciona la seguridad social a cargo de la empresa. No se tienen en cuenta los pagos realizados a través de MBX (nota de gastos). Se eliminan las indemnizaciones, finiquitos de pagas extra y vacaciones no disfrutadas para no desvirtuar la información salarial ya que éstos son pagos ocasionales.



DILIGENCIA: Para hacer constar que el Informe de Gestión y las Cuentas Anuales que preceden de CANON ESPAÑA, S.A.U., integradas por el Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria, correspondientes al ejercicio económico de 2022 que rubrico y firma en todas sus hojas a efectos de su identificación, han sido debidamente formuladas por los Administradores de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 254 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, en la reunión del Consejo de Administración celebrada el día 30 de marzo de 2023, a cuyo efecto firman a continuación los Señores Consejeros.

Asimismo, los Administradores declaran firmados de su puño y letra los citados documentos, mediante la suscripción del presente folio anexo a los estados financieros (pág.1-5), la memoria (pág. 6-40) y el informe de gestión que contiene el EINF (que se extienden en las páginas 1 a 4 y de la 1 a la 56 respectivamente).



Javier Tabernero

(Consejero Delegado)



Francisco Javier Anton Azcoiti
(Consejero)



Jose Manuel Echanove Escudero
(Consejero)

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al accionista único de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal) (la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice de contenidos” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Índice de contenidos” del EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos” del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

José Luis Aller

5 de mayo de 2023

