

j) **Estado de Información no Financiera:**

Introducción al Estado de Información No Financiera (EINF)

- Alcance de la información
- Estándares de reporte
- Criterios para determinar los contenidos del EINF: materialidad
- Proceso para asegurar la calidad de la información

Canon España, de un vistazo

Modelo de negocio y creación de valor

- Contexto de la organización
- Modelo de gestión
- Áreas de negocio
- Objetivos estratégicos: riesgos y oportunidades
- Riesgos y Oportunidades relacionados con el Cambio Climático (TFCD)

La gestión de:

- Los aspectos ambientales
- Las personas
- La ética
- Los impactos en la sociedad en la que operamos

Índice de Contenidos exigidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera

Informe de Verificación Independiente

Criterios y definiciones empleadas: Glosario

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 2024 y a la Sociedad Unipersonal Canon España S.A.U. (cuando es posible, se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2023). Por la naturaleza y la inmaterialidad de las UTEs³ en las que la sociedad tiene algún tipo de participación, no se incluyen en el Alcance (se constituyen fundamentalmente 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 conformidad con GRI ni con referencia a GRI).

Adicionalmente, 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).

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.

³ Canon España tiene las siguientes UTEs:

- Un 71,30% de participación en la unión temporal de empresas denominada "Canon España, S.A.U.-Fujitsu Technology Solutions, S.A.U., unión temporal de empresas", con una aportación de 2.139 euros.
- Un 3,90 % de participación en la unión temporal de empresas denominada "UTE Kyndryl España, S.A.U, Canon España, S.A.U y Vodafone España, S.A.U", con una aportación de 234 euros.
- Un 50% de participación en la unión temporal de empresas "Canon España, S.A.U., -Virtual Reality Solutions, S.L.U", con una aportación de 1500 euros.

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).

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. 59-60. 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 Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, así como la norma ISAE3000 revisada para “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica”. El Informe de Verificación de seguridad limitada 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.

Canon España, de un vistazo

⇒ **Presencia geográfica:**

- Más de 800 empleados, repartidos en 14 Delegaciones, con 66 Centros de Servicio y 512 técnicos¹ exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica dando servicio a todo el territorio.
- Centro de Distribución local 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 84%.
- 54% de resolución de incidencias en remoto en primera llamada de nuestros clientes: repuesta más rápida, más eficaz y menos emisiones asociadas al servicio técnico
- Más de 7.000 equipos reparados en nuestro Centro propio de asistencia técnica para equipos de fotografía y de vídeo profesional

⇒ **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 29 días

⇒ **Líderes en la gestión de aspectos ambientales:**

- Certificados ISO 14001 e ISO 9001. Empresa inscrita en el Registro Europeo EMAS.
- Primera 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 con trazabilidad, ya sea a reciclaje - 72%- o a segunda vida (fundamentalmente re-acondicionado y re-fabricación de equipos) -28%-.

⇒ **Compromiso Social:**

- 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
- Colaboración y donaciones a diversas causas sociales
- Única empresa del sector de la impresión en España reconocida como "TOP Employeeer" por decimoquinta 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 14 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 que tienen, además, 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 supervisión de las Normas Corporativas y la normativa externa
- Comisión Delegada del Consejo en materia de Gobierno, Riesgos y Cumplimiento que se constituye formalmente en 2024 mediante Acuerdo formalizado en el Consejo de Administración.

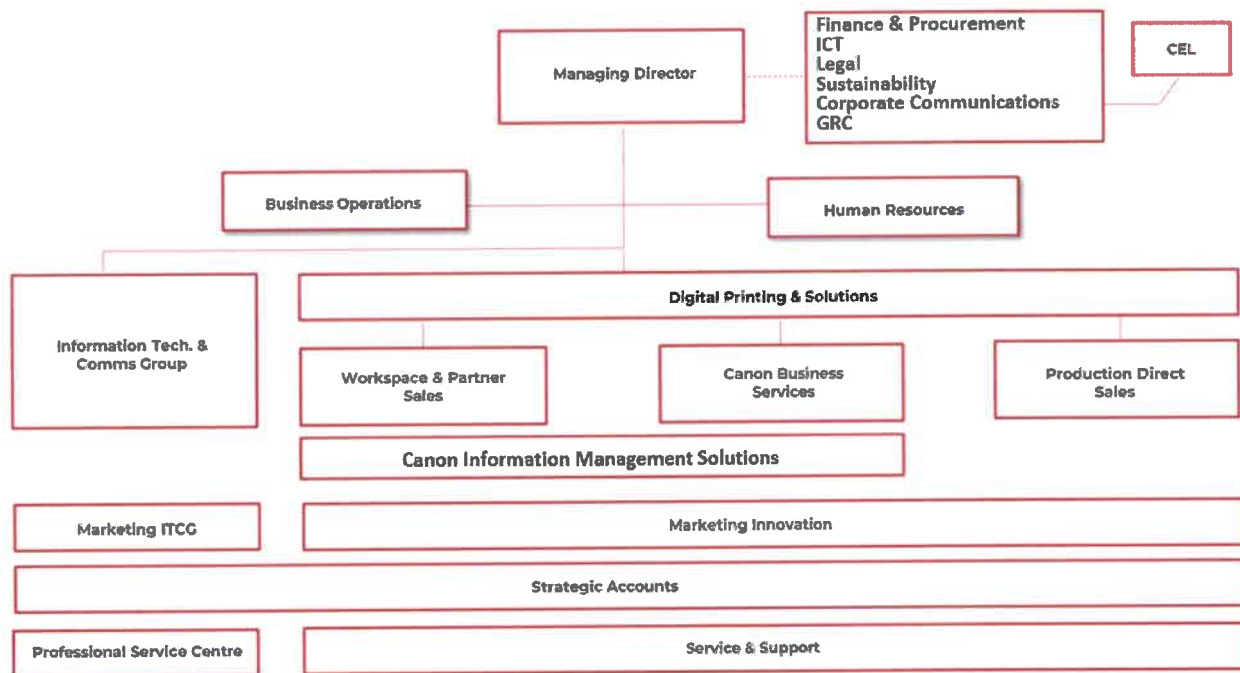
Áreas de negocio

Tras las reestructuraciones de 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, Vigo y Zaragoza. La actividad en Valladolid se discontinuó en 2023.

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 PIXMA) en una estrategia omni-canal si bien se diferencian tres canales de distribución fundamentales:

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

En este segmento, la Sociedad venía actuando como comisionista por cuenta de Canon Europa N.V. (es decir, no registraba en su contabilidad las ventas realizadas por cuenta de Canon Europa, así como tampoco los riesgos y obligaciones asociadas a las mismas). Sin embargo, 2023 supuso un cambio del modelo ya que Canon España modificó el tipo de relación comercial con el Grupo, abandonando el modelo comisionista por un modelo “flash-by-sell” que significa que estas operaciones se registran ahora como venta directa de Canon España asumiendo ésta los riesgos asociados a dichas ventas y sus cobros.

El e-commerce se mantiene bajo gestión directa de Canon Europa.

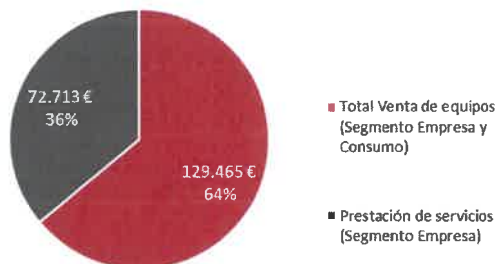
○ DIGITAL PRINTING & SOLUTIONS (Segmento Empresa)

A través del cual se ofrecen **productos, servicios y soluciones** para las empresas en materia de imagen, impresión y digitalización, 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 todo tipo de 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.

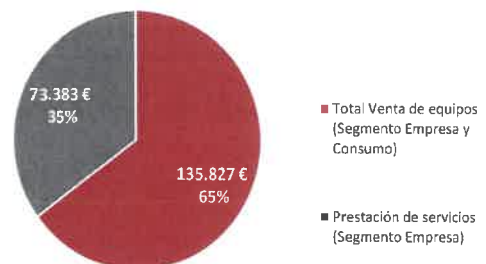
Los equipos se ofrecen a los clientes tanto en formato de venta (one-shot) como de alquiler (renting) y se caracterizan porque precisan de servicios y asistencia técnica especializada para su uso que, de hecho, ha supuesto el 36% de los ingresos de la organización en 2023.

2024
Procedencia de ingresos de Canon España S.A.U. (Miles €) ⁽¹⁾



(1) Debido al cambio del modelo de negocio en ITCG, el año 2023 no presenta Ingresos por Comisiones habiéndose incrementando en su lugar la cuantía de total de Venta de equipos

2023
Procedencia de ingresos de Canon España S.A.U. (Miles €) ⁽¹⁾



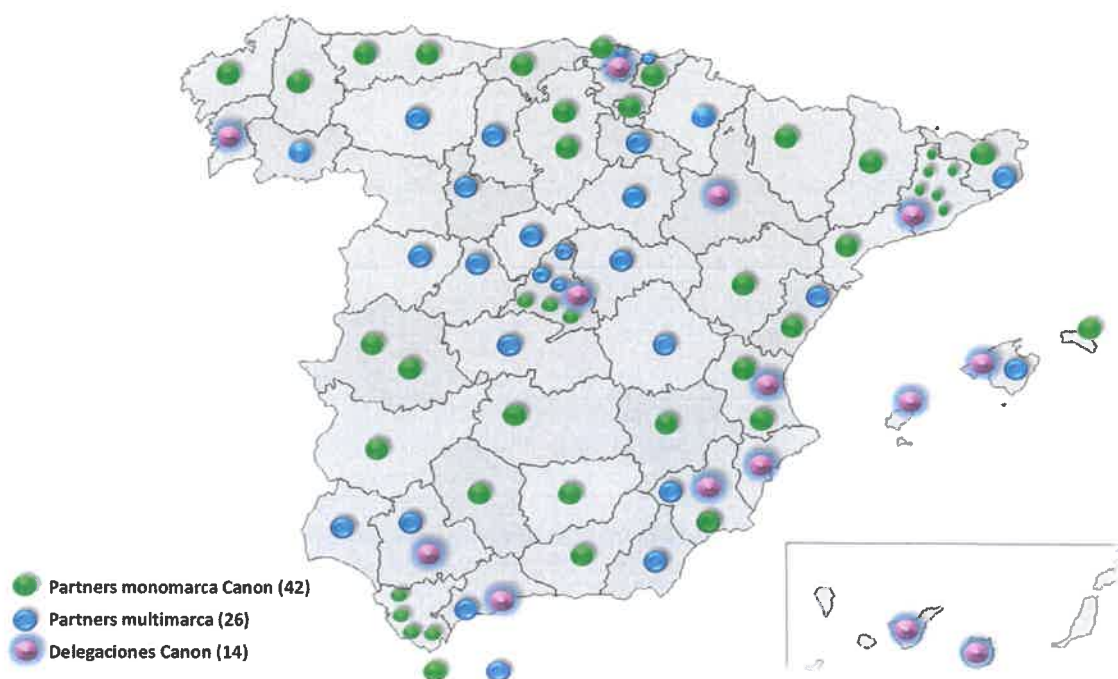
(1) Debido al cambio del modelo de negocio en ITCG, el año 2023 no presenta Ingresos por Comisiones habiéndose incrementando en su lugar la cuantía de total de Venta de equipos

La estructura del segmento empresa se ha actualizado en los últimos ejercicios y contempla ahora **nuevas áreas de especialización** fruto de la nueva estrategia **go-to-market** de la organización y de la apuesta por la **diversificación** y el área de **no-impresión**. De esta forma, podemos distinguir:

⇒ Workspace& Partner sales

Tiene como principal objetivo la comercialización de productos 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 (monomarca Canon y multimarca), ampliar su presencia y dar cobertura en todo el territorio.



⇒ Canon Business Services (CBS)

Cuyo fin último es añadir valor a los clientes a través de la externalización de sus procesos de negocio. Se diferencian tres líneas fundamentales sobre las que pivota el negocio:

- Impresión: resolviendo cualquier necesidad de impresión de nuestros clientes.
- 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 Canon cuenta con un centro de procesamiento propio de 500 m2, dotado de los recursos humanos y técnicos para proporcionar dicha cobertura.



Instalaciones de Canon Business Services: HUB de impresión & digitalización de la Calle Rufino, Madrid

⇒ Production Direct Sales

Esta área engloba aquellos productos y aplicaciones para clientes cuyo negocio es la impresión (cliente profesional) así como aquellos en los que la impresión constituye una parte importante de su cadena de valor (cliente corporativo, público o privado, de entornos como Arquitectura, Ingeniería, Construcción o grandes centros de producción). 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.

○ CANON INFORMATION MANAGEMENT SOLUTIONS (CIMS)

La venta de soluciones y servicios desvinculados de la impresión se ha identificado como estratégica y una palanca de crecimiento de la organización. CIMS ofrece a nuestros clientes soluciones digitales que les ayudan a identificar, simplificar, optimizar y automatizar procesos y sus documentos para desarrollar su actividad con mayor eficacia, control rapidez y ahorro. La solución más conocida es Therefore existiendo también otras como Iris, Quadient y SysHub y continuamos incorporando progresivamente otras soluciones a nuestro portfolio gracias a los acuerdos que firmamos de manera progresiva con nuestros Partners Tecnológicos.

Fruto de esta búsqueda continua de soluciones de valor tecnológico para nuestros clientes, en octubre de 2024 se anunció la firma de un **acuerdo de colaboración con Signaturit Group**. Con este paso, Signaturit pasa a formar parte del catálogo de servicios Canon para la gestión de la información y la optimización de procesos empresariales aportando su *know-how* como referente legal-tech en lo relacionado con la provisión de soluciones de firma electrónica, emisión y gestión de certificados electrónicos, archivo electrónico e interacción digital con la Administración Pública (AAPP).



Firma del acuerdo con la presencia, de izq. a dcha., de Javier Tabernero, presidente y consejero delegado de Canon España y Portugal, Sergio Ruiz, presidente de Signaturit Group y Luis Olaya, Production Direct Sales Director, Canon España y Portugal, Madrid

Y en esta misma línea, también en 2024, anunciamos **colaboración con Amazon Web Services**: la experiencia de ambas compañías ha dado lugar al desarrollo de una innovadora solución de Inteligencia Artificial (IA) que simplifica y optimiza procesos empresariales de manera trascendental. Esta nueva solución está basada en herramientas de IA de AWS, como Amazon Textract - que extrae automáticamente texto impreso y/o manuscrito, elementos de diseño y datos de cualquier documento- y Amazon Comprehend - un servicio de procesamiento de lenguaje en el que se utiliza el aprendizaje automático para descubrir información y conexiones valiosas en textos. Además, también utiliza herramientas de IA generativa como Amazon Bedrock - un servicio administrado que ofrece una selección de modelos fundacionales de alto rendimiento de las principales empresas de IA, junto con un amplio conjunto de capacidades que las empresas necesitan para crear aplicaciones de IA generativa con seguridad, privacidad e IA responsable.

De esta manera, AWS y Canon, con su gestor de procesos documentales de negocio Therefore, proponen una tecnología basada en la IA que aglutina toda la información de una empresa consiguiendo reducir plazos de entrega, errores humanos y logrando una confiabilidad optimizada en la clasificación documental, ya que los materiales sensibles se manejan con mayor seguridad.

Existen además otras áreas de soporte que son Marketing, Service & Support y Cuentas Estratégicas, así como las funciones propiamente corporativas (RRHH, Legal, Comunicación, Finance, ITC y Sostenibilidad) 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 2024 ha estado marcado por un difícil entorno macroeconómico caracterizado por:

- Conflictos geo-políticos con impactos e incertidumbre a nivel global. Por un lado, el conflicto entre Israel y Palestina está teniendo un gran impacto en el transporte marítimo comercial, provocando una contracción de la capacidad del mercado, además de un aumento de las tarifas de transporte. Respecto a la invasión de Ucrania por parte de Rusia, la crisis del sector energético perdura en el tiempo, así como la crisis en la producción de semiconductores y la cadena de suministros, aunque con medidas muy positivas como la adopción de la Ley de Chips de la Unión Europea que representa un mecanismo para hacer frente a las situaciones de escasez.
- Dificultad en la recuperación económica con un contexto inflacionista aunque en recuperación

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	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 tele-trabajo ha dificultado el crecimiento de los negocios tradicionales. • <u>Incremento de los costes de suministro</u>: 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.	• Optimización de gastos operativos (viajes, alquileres...). • Apuesta específica por incrementar la presencia en grandes cuentas corporativas / estratégicas → creación del equipo Strategic Accounts. • Revisión del portfolio: las oportunidades ligadas a tecnologías distintas al láser (tinta) o a la economía circular (segunda mano, re-fabricación o "Print as a Service") se consolidan como vía de crecimiento alternativa generando además una alternativa viable en caso de limitaciones de suministro. • Diversificación: abandono progresivo de negocios menos rentables y apuesta por nuevos mercados que están llamados a compensar la madurez del negocio tradicional de la impresión. La organización apuesta claramente por la venta de soluciones tecnológicas → creación equipo Canon Information Management Solutions.
Regulatorio	• <u>Presión regulatoria creciente</u> que puede impactar en la operativa/ rentabilidad de la organización. A modo de ejemplo, pueden resaltarse nuevas normativas como NIS2 (<i>Network and Information Systems directive</i>), DORA (<i>Digital Operational Resilience Act</i>), Reglamento IA ó CSRD (<i>Corporate Social Responsibility Reporting</i>) entre otras.	• 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 constituyó 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.	• Gestión proactiva del crédito: la Sociedad no tiene una concentración significativa del riesgo de crédito con terceros debido a su distribución entre un gran número de clientes con reducidos períodos de cobro. No obstante, se han definido planes concretos de seguimiento de clientes que, por su volumen de negocio, pueden ser susceptibles de un mayor nivel de insolvencia.
Tecnológicos	• <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. • <u>Cyberseguridad</u>	• El proyecto Unity ha supuesto la integración de todos los sistemas operativos optimizando procesos y la obtención de información comparativa. La organización se centra ahora en potenciar las capacidades de extracción y analítica del dato -Business Intelligence- con el objetivo de dar soporte a todas las necesidades de generación de <i>dashboards</i> inteligentes para la toma de decisiones. • La organización ha desarrollado Políticas en materia de Seguridad y Clasificación de la Información y realiza de forma recurrente acciones formativas y de concienciación. Los sistemas actuales de Seguridad se basan tanto en el Software como en el Hardware y permiten identificar cualquier acceso al entorno de la organización.
Estructurales	• 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>	• Se han definido 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 2025, 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. Los equipos refabricados y la modalidad Print As a Service son parte fundamental en la consecución de este objetivo.
- b. Redefinición de la Estrategia de Servicios & Soluciones Digitales: Canon Information Management Solutions está llamada a liderar la venta de soluciones digitales, liderar la transformación digital de nuestros clientes y compensar la caída del negocio tradicional de impresión. Los negocios menos rentables serán revisados como parte de este proceso de redefinición estratégica.
- 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

2. Productividad:

- a. Unificación de sistemas & revisión procesos *End to End*
- b. Mayor orientación y productividad comercial
- c. Evolución del negocio recurrente a términos fijos no asociados a volumen 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 TCFD 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](#)

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)- actualmente en revisión - 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	- Probabilidad: alta - Impacto: bajo	- Cálculo e inscripción voluntaria de la huella de carbono en el registro nacional desde 2016. - Ampliado el cálculo de la huella de carbono a alcance 3 para conocer el impacto real de la organización. - Explorar opciones de descarbonización
		- Probabilidad: alta - Impacto: alto	- 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.

RIESGOS CLIMÁTICOS		Probabilidad e Impacto	Enfoques de gestión adoptados
Reputacionales	· 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.	· Probabilidad: alta · Impacto: bajo	· Plan de descarbonización: desarrollo de medidas de eficiencia energética y consumo de energías renovables · Renovación de flota
	· Una respuesta inadecuada a la descarbonización podría dañar la percepción de marca.	· Probabilidad: baja · Impacto: bajo	· Revisión de los compromisos adoptados como organización y divulgación proactivo del grado de cumplimiento de los mismos
	· 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.	· Probabilidad: alta · Impacto: alto	· 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 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 distintos. 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. Oportunidades ligadas a la Eco-modulación de las tarifas de dichos Sistemas
- 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 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 RAEEs), 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 la **gestión de los cartuchos de tinta y tóner** al final de su vida útil. Replicando el mismo modelo que en la gestión de RAEEs, 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 20.000 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.



- Nuestra gama de papel incluye también opciones con contenido reciclado y tratamiento libre de cloro: 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.



- 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. La función 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 Canon España es la única entidad de todo el Grupo Canon INC adherida al 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.

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. 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 modelo de venta persigue varios objetivos:
 - dar respuesta a aquellos clientes que demandan productos o servicios sin la necesidad de comprar un hardware

* <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/>

- gestionar de forma óptima nuestro stock de equipos en España, gestionando, de forma proactiva cualquier reto logístico 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.

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, 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 2024 con 45 vehículos de este tipo más 3 híbridos de carga eléctrica.
- 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) 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 54,3 % lo que significaría que estamos reduciendo casi a la mitad las visitas a nuestros clientes.
- 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:

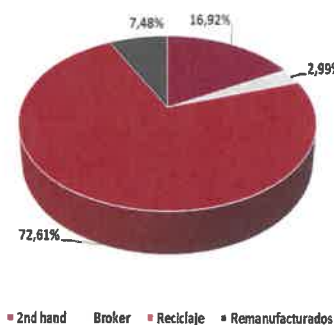
- Gestión a través de Ecofimática, lo que garantiza la trazabilidad en la recogida y **reciclado**. Los equipos se destinan a un proceso de reciclaje que consiste, fundamentalmente, en recuperación de materiales.
- **RE-fabricación**: algunos modelos son enviados a la factoría de Canon en Alemania donde 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.
- **Venta a brókers**: 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

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

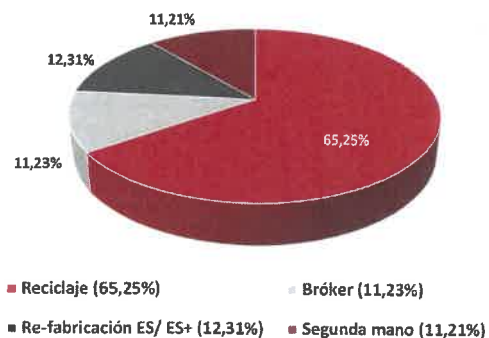
homologación por parte de Canon Europa que considera aspectos ESG como la existencia de un sistema de gestión ambiental y de la calidad.

- **Equipos de segunda mano:** en este caso se identifican varias vías:
 - Re-manufactura de equipos en San Agustín del Guadalix: en enero de 2023 Canon España lanzó oficialmente una nueva línea de equipos remanufacturados en España, en su Centro Logístico y de Operaciones de San Agustín del Guadalix. Este proyecto permite dar una nueva vida a los equipos de impresión y producir equipos multifuncionales con el reconocimiento Canon Certified: esta marca acredita la garantía de los equipos por parte del fabricante y el seguimiento de los protocolos y procesos definidos por la Corporación a nivel global. Estos equipos se destinan a una segunda vida que puede ser la venta directa, el alquiler interno a otras unidades de negocio de Canon España (como es el caso de Canon Business Services) o a la modalidad de Print As a Service.
 - Equipos No Certificados que son destinados fundamentalmente a la venta como equipos de segunda mano al canal Indirecto de Canon España.

2024 - Destino de los equipos recogidos (en peso)



2023 - Destino de los equipos recogidos a clientes % (en peso)



En definitiva, gestionamos el 100% de los equipos retirados en nuestros clientes y destinamos una parte significativa de los mismos a una segunda vida – más de un 25%- a alternativas que alargan la vida útil de nuestros equipos ya sea a través de la segunda mano o la re-fabricación.

Canon y la Economía Circular: razones para el cambio

- Posibilidad de nuevas oportunidades de negocio: ya sea por la entrada en nuevos clientes (crecimiento asociado del parque de impresión) o complementando nuestra propuesta en clientes actuales, las soluciones asociadas a nueva vida de los equipos (venta a brókers, venta de equipos refabricados y la segunda mano) han generado en 2024 **más de 6 Millones de euros de facturación para Canon España.**
- 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
- Incrementa 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).

11

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

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.

2024

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
217.053 litros	Gasoil flota vehículos Canon	546,11	71,27%
8.139 litros	Gasolina flota vehículos Canon	18,34	2,39%
29.857 Kgs	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	82,21	10,73%
0 Kgs	Cargas gases refrigerantes	0	0%
	Alcance 1 ⁽²⁾	646,64	
480.248 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde ⁽³⁾	0	0,00%
91.199 kWh	Consumo eléctrico – Autogeneración Solar	0	0,00%
504.434 Kwh	Consumo eléctrico - No verde	119,61	15,61%
	Alcance 2 ⁽²⁾	119,61	
	TOTAL Emisiones CO2 (Ton)	766,25	

⁽¹⁾ El alcance de los consumos incluye el Edificio Central de Alcobendas, la parte imputable a la actividad de Canon España en San Agustín del Guadalix, los dos centros más significativos de Canon Business Services donde Canon tiene control operacional (HUB Rufino y BHS en Zaragoza) así como la totalidad de Delegaciones de Canon España repartidas por todo el territorio (Alicante, Palma, Ibiza, Zaragoza, Cataluña, Sevilla, Bilbao, Vigo, Valencia, Las Palmas, Tenerife, Murcia y Málaga). Asimismo, en San Agustín del Guadalix se incluyen únicamente los consumos imputables a la actividad de Canon España tras la venta del negocio de logística a la empresa REDUR.

⁽²⁾ Se han utilizado los factores de densidad y de emisión de CO2 de la Calculadora de huella de carbono de organización. Alcance 1+2 Versión V29: https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html#huella-de-carbono-de-una-organizacion-alcance-1_2

⁽³⁾ Las sedes con consumo de electricidad verde son Alcobendas y Vigo. Sólo se han considerado como renovables los consumos justificados mediante el listado de redenciones de CNMC.

2023

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
50.000 litros gas-oil	Fuel-oil calderas	136,05	12,24%
223.973 litros	Gasoil flota vehículos Canon	564,28	50,78%
6.413 litros	Gasolina flota vehículos Canon	14,42	1,30%
29.760 Kgs	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	81,98	7,38%
0 Kgs	Cargas gases refrigerantes	0	0%
	Alcance 1 ⁽²⁾	796,73	
33.577 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde ⁽³⁾	0	0,00%
42.298 kWh	Consumo eléctrico – Autogeneración Solar	0	0,00%
1.180.556,7 Kwh	Consumo eléctrico - No verde	314,54	28,30%
	Alcance 2 ⁽²⁾	314,54	
	TOTAL Emisiones CO2 (Ton)	1.111	

⁽¹⁾ El alcance de los consumos incluye el Edificio Central de Alcobendas, la parte imputable a la actividad de Canon España en San Agustín del Guadalix, los dos centros más significativos de Canon Business Services donde Canon tiene control operacional (HUB Rufino y BHS en Zaragoza) así como la totalidad de Delegaciones de Canon España repartidas por todo el territorio (Alicante, Palma, Ibiza, Zaragoza, Cataluña, Sevilla, Bilbao, Vigo, Valencia, Las Palmas, Tenerife, Murcia y Málaga). El perímetro de cálculo incluye por primera vez Delegaciones que tradicionalmente no se incluían por su baja representatividad (Las Palmas, Tenerife, Murcia y Málaga) y excluye Valladolid por la operación de venta acometida en el ejercicio (aunque la operación tuvo lugar en Abril no se consideran los primeros meses del año por su inmaterialidad ya que el consumo eléctrico de esta delegación supondría un 0,03% del total). Asimismo, en San Agustín del Guadalix se incluyen únicamente los consumos imputables a la actividad de Canon España tras la venta del negocio de logística a la empresa REDUR.

⁽²⁾ Se han utilizado los factores de densidad y de emisión de CO2 de la Calculadora de huella de carbono de organización. Alcance 1+2 Versión V28: <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.html#huella-de-carbono-de-una-organizacion-alcance-1-2>
https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/actoresemision_tcm30-479095.pdf

⁽³⁾ Las sedes con consumo de electricidad verde son Las Palmas, Murcia, Palma e Ibiza. En el 2023 la sede de Alcobendas no se consumió energía verde. Si bien hay distribuidoras que reportan un % de suministro de origen renovable, consideramos únicamente los suministros con GdO cuando este supone el 100%.

Los alcances 1 y 2 de nuestra huella de CO2 mantienen una tendencia de reducción en los últimos ejercicios (el 2024 supone una reducción del 31 % respecto al 2023) motivada, fundamentalmente por:

- El Alcance 1 presenta un descenso relevante (19%) debido, fundamentalmente, a la venta del negocio de logística a la empresa REDUR. Este cambio de modelo operativo en las instalaciones de San Agustín de Guadalix implica que los consumos más relevantes de combustibles (gasoil asociado al funcionamiento de las calderas) ya no formen parte de nuestro perímetro de cálculo.
- Por otro lado, las emisiones asociadas al consumo eléctrico (Alcance 2) han disminuido de forma significativa (un 63%) debido, fundamentalmente, a que la Sede Central de Canon en Alcobendas ha empezado a consumir electricidad verde en 2024 y a que éste ha sido el primer año completo de auto-consumo de los paneles solares instalados en 2023.

Finalmente, en 2024 hemos **acometido por primera vez el cálculo de nuestras emisiones indirectas de actividad (Scope 3) para el total de las actividades e instalaciones de Canon España¹**. Siguiendo el estándar de referencia GHG Protocol, se han calculado las siguientes categorías, identificando, en primer lugar, el dato de actividad necesario y aplicando, en cada caso, los factores de emisión correspondientes:

Categorías	Descripción
3.1 Compra de bienes y servicios	Esta categoría incluye todas las emisiones “aguas arriba” (es decir, de la cuna a la puerta) asociadas a producción de productos, bienes y servicios adquiridos por Canon durante el ejercicio 2024 (OPEX). Se han utilizado como Factores de Emisión (en adelante, FE) los Análisis de ciclo de vida de productos Canon y Factores calculados a partir de la base de datos Defra.
3.2 Compra de bienes de capital	Emisiones asociadas a la producción de bienes de capital adquiridos por Canon (CAPEX). Se han utilizado factores de emisión calculados a partir de Defra.
3.3 Otras actividades relacionadas con los combustibles y la energía	Emisiones asociadas a la extracción, transporte y pérdida de energía de los combustibles y electricidad que consume la organización y que ya están recogidos en los consumos directos de los alcances 1 y 2. Se han utilizado factores de emisión calculados a partir de Defra.
3.4 Transporte	Emisiones asociadas al transporte y distribución de productos adquiridos por Canon en toda su cadena de valor (emisiones hasta el cliente final ya que todo el transporte es pagado por la organización). Se han considerado las emisiones proporcionadas por el principal socio logístico (REDUR) y extrapolado al total de actividad.
3.5 Residuos	Emisiones asociadas a la eliminación y tratamiento de residuos generados por la actividad de Canon. Los factores de emisión utilizados corresponden a la Oficina Catalana del Cambio Climático.
3.6 Viajes corporativos	Emisiones de los desplazamientos de empleados en su desempeño profesional en vehículos que no son propiedad de la empresa (trenes, aviones...)

¹ Por la naturaleza del negocio de Canon Business Services, 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 incluyen 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).

	Se han utilizado factores de emisión calculados a partir de Defra.
3.7 Desplazamiento al puesto de trabajo	Emisiones debidas a los desplazamientos de los empleados entre sus domicilios y su lugar de trabajo en vehículos que no son propiedad de la compañía (es decir, sin incluir flota corporativa). Se han utilizado factores de emisión de Defra y Yup movility.
3.11 Uso de productos vendidos	Emisiones derivadas del uso de bienes comercializados por Canon durante el 2024. Los factores de emisión utilizados se encuentran en los Análisis de ciclo de vida de productos Canon.
3.12 Fin de vida de productos vendidos	Emisiones asociadas al tratamiento final de los residuos por un tercero (reciclaje, refabricación, etc). Los factores de emisión utilizados se encuentran en los Análisis de ciclo de vida de productos Canon.
3.13 Activos arrendados a terceros	Emisiones derivadas de la explotación de activos propiedad de la organización por otras entidades. Los factores de emisión utilizados se encuentran en los Análisis de ciclo de vida de productos Canon.
3.14 Canal Indirecto	Emisiones asociadas a la actividad de terceros que operan bajo un modelo franquicia (o similar). En este caso, se realiza una estimación en base al consumo eléctrico de los partners más representativos de Canon y se aplican factores de emisión de Red eléctrica española.

Por la naturaleza de nuestra actividad, existen otras 4 categorías del estándar GHG Protocol que no resultan de aplicación a Canon España:

- 3.8 Activos arrendados aguas arriba de la organización
- 3.9 Transporte y Distribución "downstream": no resulta de aplicación ya que toda la actividad de transporte es pagada por Canon España (se reportan ya todas las emisiones asociadas al transporte en las categorías 3.1 y 3.4)
- 3.10 Procesado de productos vendidos
- 3.15 Inversiones en otras compañías

El resultado es una huella corporativa que recoge por primera vez todas las emisiones de nuestra actividad:

	Fuentes de emisión	tCO ₂ e	% Total	% Scope 1 and 2	% Scope 3
Alcance 1	Fuentes móviles	646,67	2,29%	84,39%	-
	Fuentes fijas	0,00	0,00%	0,00%	-
Alcance 2	Emisiones indirectas – <i>market based</i>	119,61	0,42%	15,61%	-
Alcance 3	3.1 Compra de bienes y servicios	19.295,59	68,21%	-	70,11%
	3.2 Compra de bienes de capital	163,12	0,58%	-	0,59%
	3.3 Otras actividades relacionadas con los combustibles y la energía	192,22	0,68%	-	0,70%
	3.4 Transporte	679,64	2,40%	-	2,47%
	3.5 Residuos	10,15	0,04%	-	0,04%

3.6 Viajes corporativos	83,67	0,30%	-	0,30%
3.7 Desplazamiento al puesto de trabajo	1.272,38	4,50%	-	4,62%
3.11 Uso de productos vendidos	4.208,98	14,88%	-	15,29%
3.12 Fin de vida de productos vendidos	1.042,74	3,69%	-	3,79%
3.13 Activos arrendados a terceros	533,58	1,89%	-	1,94%
3.14 Canal Indirecto	39,60	0,14%	-	0,14%

Las categorías más relevantes se identifican con la Compra de bienes y Servicios y el Uso de los productos que Canon pone en el mercado lo cual se corresponde con nuestro modelo de negocio y actividad (comercializadora en España de los productos desarrollados y fabricados por nuestra matriz en Japón). Para calcular las emisiones asociadas a la Compra de bienes y servicios, como la parte más representativa de nuestras compras se corresponde a producto Canon, se ha asumido que el nº de unidades compradas y vendidas a lo largo del ejercicio es el mismo, y, sobre ese número de equipos vendidos, se aplican las emisiones recogidas en los Análisis de Ciclo de Vida calculados por nuestra Corporación.

La misma metodología de cálculo se aplica para la categoría 3.11, estimando las emisiones asociadas al uso de los productos que ponemos en el mercado utilizando los Análisis de Ciclo de Vida de las referencias más vendidas por Canon España.

El análisis realizado nos aporta una visión exhaustiva e íntegra de las emisiones de Canon España en toda su cadena de actividad y constituye el primer paso para redefinir objetivos de reducción identificando aquellas categorías más relevantes y en las que Canon España, en el contexto del Grupo Canon Inc, tiene capacidad de decisión e influencia. En este sentido, y en línea con los requisitos de la Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética, Canon España está elaborando un Plan de Descarbonización que, en línea con los objetivos de la Corporación (aprobados por la iniciativa SbTI) identificará oportunidades específicas de reducción de emisiones en toda su cadena de valor.

Sellos CALCULO, REDUZCO y COMPENSO

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, el sello COMPENSO desde el ejercicio 2021¹:



Estos reconocimientos ponen en valor nuestro compromiso con la transparencia (CALCULO), nuestra senda probada de reducción de emisiones año tras año (REDUZCO) y nuestro compromiso con la neutralidad climática (COMPENSO)

¹ A fecha del presente informe ya se ha presentado toda la documentación al Registro para la renovación del Sello Calculo & Reduzco & Compensado del ejercicio 2023 estando a la espera de Resolución definitiva

habiendo sido la primera empresa del sector en neutralizar sus emisiones corporativas a través de proyectos de reforestación.

Bosques Canon

Con el fin de compensar su huella de carbono, Canon España ha ejecutado tres proyectos de reforestación en zonas degradadas para su recuperación biológica.

En el año 2022 acometimos el proyecto de reforestación -'Bosque Canon'- ubicado en la playa de Torimbía, en el concejo de Llanes (Asturias). Un proyecto cuyo principal objetivo es 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.



En esta misma senda, durante 2023 acometimos un **nuevo proyecto de reforestación en el Concello de Forcarei, en Galicia**: Bosque Canon-Forcarei, que permitirá absorber la totalidad de la huella de Carbono de Canon España del ejercicio 2022, fue reconocido como apto por el Registro Oficial y otorgó a Canon España su segundo sello COMPENSO.

Finalmente, en 2024, hemos acometido un nuevo proyecto forestal, en este caso en la que, a lo largo de su vida útil, permitirá la absorción de 1.272 Toneladas de CO2 permitiendo neutralizar así la huella de Carbono de Canon España correspondiente al ejercicio 2023. El proyecto, que ya ha sido reconocido como APTO por el Registro del Ministerio, ha supuesto la repoblación de 2 hectáreas con una mezcla de especies autóctonas (*Castanea sativa* y *salix sp*).

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

La gestión de las personas

Nuestro equipo

La plantilla de la organización asciende a 811 personas trabajadoras¹, lo que representa un descenso (5,1%) respecto a la plantilla total del 2023 (855 personas trabajadoras). Desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, si el 2023 estuvo marcado por el traspaso parcial de ciertas unidades productivas mediante subrogación a terceras empresas (en los centros de trabajo de Valladolid y San Agustín de Guadalix), el ejercicio 2024 ha representado un gran desafío en la gestión de las Bajas de Oficio por parte de Seguridad Social (primer año de aplicación) y los Expedientes de Incapacidad.

Del total de personas trabajadoras, aproximadamente la mitad (54,5%), 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 40%, frente al 60% que supone el colectivo de hombres. La presencia femenina se ha concentrado tradicionalmente en las categorías "Otros" y "Administrativo" (donde alcanza el 72%), 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 83,8%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años); el 37% se encuentra en el tramo superior a los 54 años. La edad media de la organización asciende a 50 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 50 y los 62 años (se trata de personal senior con amplia experiencia en la gestión de grandes empresas). Existe un proceso de relevo generacional con incorporaciones recientes por debajo de los 53 años.

En cuanto a la diversidad de nacionalidades, la plantilla representa 18 nacionalidades diferentes siendo el 4,29% 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.



2024

Categoría	Nacionalidad	>= 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	ARGENTINA			1						1
	ESPAÑA		3	17	8	69	13	36	17	161
	ITALIA			1						1
	PERU		0							0
Total ADMINISTRATIVO			3	19	8	69	13	36	17	163
DIRECTOR	ESPAÑA					1	2		5	8
Total DIRECTOR						1	2		5	8
OTROS	ARGENTINA				1	1				2
	BRASIL					1				1
	COLOMBIA					1			1	2
	CUBA			2						2
	ECUADOR				1					1
	ESPAÑA	2	2	17	15	46	13	14	11	119
	MEJICO			1						1
	NICARAGUA			1						1
	PANAMA					1				1
	RUMANIA	1				1				2
	URUGUAY			1						1
	VENEZUELA	1		1						2
Total OTROS		4	2	23	17	51	13	14	12	135
TECNICO	ARGENTINA		0		1					1
	COLOMBIA				1	1				2
	ECUADOR		1			1				2
	ESPAÑA		7	3	4	4	83	2	128	231
	FRANCIA								1	1
	ITALIA						1			1
	MOZAMBIQUE				0					0
	PORTUGAL						1			1
	VENEZUELA				1					1
Total TECNICO			8	3	6	5	85	2	129	239
VENTAS & MARKETING	ALEMANIA					1		1		2
	ARGENTINA				0					0
	BRASIL					0				0
	ECUADOR			1		1				2
	ESPAÑA	1	2	13	15	35	67	17	42	193
	FRANCIA	0			1					1
	MEJICO						1			1
	URUGUAY						1			1
	VENEZUELA			1						1
Total VENTAS & MARKETING		1	2	15	17	37	69	18	42	202
MANDO INTERMEDIO	ESPAÑA			1	2	13	23	9	15	63
Total MANDO INTERMEDIO				1	2	13	23	9	15	63
Total general		5	15	62	50	176	206	79	220	811

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.

2023										
Categoría	Nacionalidad	>= 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	ESPAÑA		3	18	6	72	14	41	19	173
	ITALIA			1						1
	PERU		1	1						2
Total ADMINISTRATIVO			4	20	6	72	14	41	19	175
DIRECTOR	ESPAÑA						3		5	8
Total DIRECTOR							3		5	8
OTROS	ARGENTINA				1	1				2
	BRASIL				1	1				2
	COLOMBIA					1			1	2
	CUBA			2						2
	ECUADOR				1	1				2
	ESPAÑA	2	2	20	16	47	14	15	12	129
	MEJICO			1						1
	MOLDAVIA					1				1
	NICARAGUA			1						1
	PANAMA					1				1
	RUMANIA	1		1		1				3
	URUGUAY			1						1
	VENEZUELA	1		2						3
Total OTROS		4	2	28	19	54	14	15	13	149
TECNICO	ARGENTINA				1					1
	COLOMBIA				0					0
	ECUADOR					1				1
	ESPAÑA		5	3	4	3	92	2	139	248
	FRANCIA								1	1
	ITALIA						1			1
	MOZAMBIQUE				1					1
	PORTUGAL						1			1
	VENEZUELA			0	2					2
Total TECNICO			5	3	8	4	94	2	140	256
VENTAS & MARKETING	ALEMANIA					1		1		2
	ARGENTINA						0			0
	BRASIL					1				1
	ECUADOR			1						1
	ESPAÑA		2	11	11	33	67	19	47	191
	FRANCIA				1					1
	MEJICO						1			1
	URUGUAY						1			1
	VENEZUELA			1						1
Total VENTAS & MARKETING			2	12	12	35	70	20	47	199
MANDO INTERMEDIO	ESPAÑA			1	3	13	23	10	18	68
Total MANDO INTERMEDIO				1	3	13	23	10	18	68
Total general		4	13	64	48	178	217	89	242	855

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.

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 99,41%); abandonando progresivamente la modalidad de fijo discontinuo, quedando obsoleto en 2024. 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.

En 2024, la contratación temporal se ha concentrado única y exclusivamente en la sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo o una situación puntual de adecuación de carga de trabajo a personal disponible en el periodo vacacional; Canon es una compañía tremendamente madura al solo necesitar un 0,46% de contratación bajo esta modalidad.

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

2024	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	95,10%	772	0,44%	4	95,54%	775
Tiempo parcial	4,44%	36	0,03%	0	4,46%	36
Total general	99,54%	808	0,46%	4	100,00%	811

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

2023	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	92,72%	793	0,57%	5	93,29%	797
Tiempo parcial	6,69%	57	0,02%	0	6,71%	57
Total general	99,41%	850	0,59%	5	100,00%	855

Distribución de modalidades de contrato de trabajo





2024	>= 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	4	13	62	49	175	206	79	220	808
Tiempo completo	4	13	56	48	150	205	77	220	772
Administrativo	0	2	18	8	57	13	36	17	150
Director	0	0	0	0	1	2	0	5	8
Otros	4	2	20	16	41	12	12	12	118
Técnico	0	7	3	6	5	85	2	129	238
Ventas & Marketing	0	2	13	17	32	69	18	42	194
Mando intermedio	0	0	1	2	13	23	9	15	63
Tiempo parcial	0	0	6	1	26	1	2	0	36
Administrativo	0	0	1	0	11	0	0	0	12
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	3	1	10	1	2	0	17
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	2	0	5	0	0	0	7
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	1	2	0	1	0	0	0	0	4
Tiempo completo	1	2	0	1	0	0	0	0	4
Administrativo	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Ventas & Marketing	1	0	0	0	0	0	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

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

2023	>= 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	4	10	63	48	177	217	89	242	850
Tiempo completo	1	9	53	42	146	214	85	242	793
Administrativo	0	3	18	6	59	14	41	19	160
Director	0	0	0	0	0	3	0	5	8
Otros	1	1	20	13	39	11	12	13	111
Técnico	0	4	3	8	4	94	2	140	255
Ventas & Marketing	0	1	10	12	30	70	20	47	191
Mando intermedio	0	0	1	3	13	23	10	18	68
Tiempo parcial	3	1	11	6	31	2	4	0	57
Administrativo	0	0	1	0	13	0	0	0	14
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	3	1	7	6	14	2	4	0	36
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	2	0	5	0	0	0	7
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	0	3	1	0	1	0	0	0	5
Tiempo completo	0	3	1	0	1	0	0	0	5
Administrativo	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Técnico	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Ventas & Marketing	0	1	0	0	0	0	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

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.

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2024 ha habido un total de 50 casos, siendo la mayoría (38) 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; tanto en la comunicación a la RLT como en el acompañamiento durante el proceso. Los casos restantes (12) son de carácter disciplinario y están relacionados con un bajo desempeño profesional.

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.

2024	>= 18 años y <= 29 años		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo	0	0	0	0	2	0	10	4	16
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	1	1	1	0	3
Técnico	0	1	0	1	0	0	0	9	11
Ventas & Marketing	0	0	1	0	3	3	3	3	13
Mando Intermedio	0	0	0	0	1	1	5	0	7
Total general	0	1	1	1	7	5	19	16	50

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

2023	>= 18 años y <= 29 años		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Administrativo			1	1			1	3	6
Director									0
Otros			1		5		2	1	9
Técnico					1	1		9	11
Ventas & Marketing						5	1	5	11
Mando Intermedio						2		3	5
Total general	0	0	2	1	6	8	4	21	42

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

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 todas las categorías respecto al ejercicio 2023, a excepción del personal incluido en Dirección. La organización ha hecho un esfuerzo debido, por un lado, a la actualización y evolución de los Convenios (nuevos redactados) y por la decisión de adecuar el salario en determinadas áreas.

Adicionalmente se ha mejorado la cobertura en la Póliza de viaje para todos los trabajadores de Canon mejorando las prestaciones por hospitalización durante un viaje en representación de la compañía, el número de días en el extranjero cubiertos y los importes por pérdida o sustracción de equipaje. También, respecto a la Póliza de vida, se ha ampliado el número de enfermedades graves cubiertas para el rescate de dicha garantía. Como siempre, quedan cubiertas las cantidades indicadas según convenio y sus actualizaciones, añadiendo un convenio adicional por nuevo redactado (imprescindible para la Coordinación de actividades empresariales).

2024	>= 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		10.205	32.289	45.728	30.512	37.381	55.194	55.019	39.113
Director ⁽¹⁾⁽²⁾									216.513
Otros	18.319	18.699	18.459	17.951	19.995	22.764	19.395	21.495	19.716
Técnico		20.179	26.757	18.976	36.190	37.677	62.193	45.974	40.562
Ventas & Marketing	3.287	37.837	43.806	48.672	51.099	61.399	54.534	83.951	60.389
Mando intermedio			59.093	80.049	58.768	86.377	90.157	118.401	89.544
Total general	13.309	18.550	30.055	34.430	34.732	52.954	53.441	61.736	47.348

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 8 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 270.098 € (frente a los 307.387 € del ejercicio 2023).

⁽²⁾ En 2024 se ha incorporado una mujer al Colectivo Director y Consejeros. En este caso, y al haber sólo una mujer, se eliminan los datos por sexo al ser perfectamente identificable.

2023	>= 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		15.476	28.684	41.409	29.077	34.514	32.965	38.724	31.481
Director ⁽¹⁾⁽²⁾						289.389		188.694	226.455
Otros	16.830	13.295	16.087	17.096	17.571	17.880	16.691	20.366	17.287
Técnico		15.937	26.622	16.651	33.104	34.671	61.173	37.843	35.000
Ventas & Marketing		16.923	35.629	43.638	48.258	57.333	45.714	68.805	54.345
Mando intermedio			61.246	80.163	57.526	78.594	71.219	62.857	69.087
Total general	16.830	15.569	24.896	30.065	31.489	48.899	37.675	48.015	40.066

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 8 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 307.387 € (frente a los 248.938 € del ejercicio anterior).

⁽²⁾ La categoría Director no tiene representación de ambos sexos en 2023.

Categoría	2023	2024	Diferencias	%Incremento retribución
Administrativo	31.481	39.113	7.632	20%
Director	226.455	216.513	-9.941	-5%
Otros	17.287	19.716	2.429	12%
Técnico	35.000	40.562	5.562	14%
Ventas & Marketing	54.345	60.389	6.044	10%
Mando intermedio	69.087	89.544	20.458	23%
Total general	40.066	47.348	7.282	15%

Categoría	2022	2023	Diferencia	% incremento salarial
Administrativo	29.255	31.481	2.227	8%
Director	179.084	226.455	47.370	26%
Otros	14.852	17.287	2.435	16%
Técnico	34.136	35.000	864	3%
Ventas & Marketing	50.057	54.345	4.288	9%
Mando intermedio	61.510	69.087	7.576	12%
Total General	36.953	40.066	3.113	8%

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-, la empresa 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 15 puntos que puede explicarse, fundamentalmente, por la mayor presencia histórica de mujeres en categorías de menor nivel retributivo ("Administrativos" y "Otros"). El incremento del importe por hora (Ingresos medios brutos/ hora) se debe a dos factores: por un lado, el incremento en retribución y, por otro, al menor número de horas trabajadas ya que los nuevos permisos retribuidos han incrementado el número de días/horas de absentismo.

Es importante resaltar que en los últimos ejercicios la organización ha recibido diversas Inspecciones de Trabajo que han revisado y validado las diferencias retributivas sin incoar ningún expediente o sanción a Canon España ni obligar a la adecuación de salarios.

2024	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	13.059.538	466.726	28	42,42%	
Varón	27.991.192	729.668	38	57,58%	
Total general	41.050.730	1.196.393	33	100%	Brecha 15%

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

2023	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	11.170.438	488.490	23	40,99%	
Varón	25.610.167	777.903	33	59,01%	
Total general	36.780.605	1.266.394	28	100%	Brecha 18%

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

Si analizamos la brecha por segmentos profesionales no se supera en ningún caso el umbral considerado discriminatorio². El mayor incremento tiene lugar en la categoría "Mandos intermedios" y se debe, esencialmente, a los incentivos cobrados (muchos de ellos devengados en 2023) y a un mayor presencia de personal masculino con perfil de Manager en el área comercial.

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 (15%) 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.

2024		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	5.048.624	181.557	28	45,89%	
	Varón	1.913.562	58.359	33	54,11%	
Total Administrativo		6.962.186	239.916	30	100%	Brecha 8,22%
Director	Mujer					
	Varón					
Total Director		1.732.106	12.312	141	100%	
Mando intermedio	Mujer	1.724.644	36.473	47	39,92%	
	Varón	4.364.375	61.333	71	60,08%	
Total Mando intermedio		6.089.020	97.806	59	100%	Brecha 20,16%
Otros	Mujer	1.847.580	128.489	14	49,70%	
	Varón	932.326	64.065	15	50,30%	
Total Otros		2.779.906	192.554	14	100%	Brecha 0,60%
Técnico	Mujer	448.558	14.235	32	51,69%	
	Varón	9.813.693	333.173	29	48,31%	
Total Técnico		10.262.251	347.408	30	100%	Brecha -3,37%
Ventas & Marketing	Mujer	3.842.089	104.460	37	44,18%	
	Varón	9.383.172	201.937	46	55,82%	
Total Ventas & Marketing		13.225.261	306.398	42	100%	Brecha 11,63%

2023		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	4.113.439	193.394	21	43,72%	
	Varón	1.679.126	61.328	27	56,28%	
Total Administrativo		5.792.565	254.722	24	100%	Brecha 12,56%
Director	Mujer					
	Varón	1.811.637	12.744	142		
Total Director		1.811.637	12.744	142	100%	
Mando intermedio	Mujer	1.521.280	36.744	41	45,54%	
	Varón	3.383.879	68.346	50	54,46%	
Total Mando intermedio		4.905.160	105.090	45	100%	Brecha 8,92%
Otros	Mujer	1.851.314	142.154	13	49,61%	
	Varón	931.864	70.453	13	50,39%	
Total Otros		2.783.178	212.607	13	100%	Brecha 0,78%
Técnico	Mujer	394.352	13.553	29	53,14%	
	Varón	9.300.755	362.455	26	46,86%	
Total Técnico		9.695.107	376.008	27	100%	Brecha -6,28%
Ventas & Marketing	Mujer	3.290.052	102.645	32	43,30%	
	Varón	8.502.906	202.577	42	56,70%	
Total Ventas & Marketing		11.792.959	305.222	37	100%	Brecha 13,40%

En la categoría Técnico continúa invertida porque las mujeres que permanecen en esta área acostumbran a tener trabajos extremadamente especializados y de responsabilidad que revierten en salarios más elevados; pero se continúa reduciendo como en el área Administrativa, de Otros o Ventas & Marketing.

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. Cabe destacar en 2024 la creación de un comité para valorar las solicitudes de adaptación de jornada y brindar apoyo a las personas que la solicitan.
- 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 tele-trabajar 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

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. También existen la posibilidad de disponer de 14 horas anuales para acompañar a familiares hasta segundo grado a las consultas médicas o para renovar el DNI, Pasaporte o acudir a inspección de AEAT.

Nuestro compromiso con la formación y la empleabilidad

El **objetivo** fundamental de la **estrategia formativa** de la organización es alinear de manera sistemática las iniciativas de Aprendizaje y Desarrollo con las necesidades del negocio, estableciendo prioridades claras y planificando las actividades y recursos necesarios para su implementación. Con este fin, la estrategia se sustenta en 3 pilares:

1. Espíto Sanji: 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.) y para ello la persona ha de estar lo suficientemente interesada y comprometida para que el aprendizaje tenga lugar. En este contexto Canon tiene el objetivo de continuar proporcionando 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.

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 **misión** es crear una comunidad de aprendizaje y desarrollo profesional, sostenible, eficaz y eficiente. Buscamos crear un entorno de aprendizaje en el que todos son responsables de su desarrollo impulsando así el éxito nuestros empleados y de la organización. Nuestro propósito es transformar el aprendizaje en un motor estratégico para alcanzar el máximo potencial y asegurar un impacto duradero.

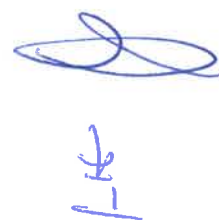
Todas las áreas de la compañía precisan que sus colaboradores cuenten con el requerido nivel de conocimiento, habilidades y actitudes para acometer sus funciones y conseguir sus objetivos. Como parte del Proceso de Gestión del Desempeño anualmente se realiza un **análisis de necesidades de desarrollo** 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 2024 se han distribuido de la siguiente manera:

Tipo de Formación	Horas de formación
Formación legal	25%
Formación técnica	53%
Gestión de personas	1%
Habilidades profesionales	21%
Total general	100%

Y en 3 modalidades distintas:

Modalidad	Horas de formación
Online	49%
Presencial	25%
Virtual	26%
Total general	100%



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 2024 el porcentaje de horas de formación facilitada por formadores internos y por la plataforma online ha sido del 63% (mismo dato que en 2023).

Facilitadores de formación	Horas de formación
External delivery	37%
Internal delivery	63%
Total general	100%

En términos absolutos, la mayor parte de acciones formativas se concentran en las categorías "Técnico" y "Ventas & Marketing" que reciben formación especializada en producto (ver tabla adjunta).

2024

Categoría	N.º Empleados	N.º horas impartidas	Ratio nº horas impartidas/nº empleados
ADMINISTRATIVO	178	1.687	9,48
DIRECTOR	8	164	20,47
MANDO INTERMEDIO	68	1.189	17,49
OTROS	141	557	3,95
TECNICO	253	6.442	25,46
VENTAS & MARKETING	219	4.457	20,35
TOTAL	867	14.496	16,72

El nº de empleados que han recibido formación hace referencia a cualquier empleado dado de alta durante el ejercicio 2024; esto explica que no coincida con el total de empleados reportados (que corresponde a la media del ejercicio). Asimismo, el ratio se calcula teniendo en cuenta el nº de empleados de cada categoría.

2023

Categoría	N.º Empleados	N.º horas impartidas	Ratio nº horas impartidas/nº empleados
ADMINISTRATIVO	191	1.696	8,88
DIRECTOR	8	63	7,86
MANDO INTERMEDIO	72	1.536	21,33
OTROS	170	859	5,05
TECNICO	283	6.689	23,64
VENTAS & MARKETING	222	3.747	16,88
TOTAL	946	14.590	15,42




Los perfiles técnicos, los especialistas de producto y la fuerza de ventas son los que concentran el mayor esfuerzo formativo. La razón 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.

Fomento de la igualdad y la diversidad

La estrategia de Diversidad, Equidad & Inclusión de Canon EMEA tiene como 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, trabajamos entorno a 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 respetadas y valoradas.



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

Mostrar 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.

El compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad queda también recogido en la Política Europea 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.

En 2024 se evaluó y cerró segundo Plan de Igualdad 2021-2024 (el primero contemplaba el periodo 2016-2020) e igualmente se ha firmado y registrado el tercer plan de Igualdad 2025-2028 con una vigencia de 4 años a contar desde su firma. 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 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.

Este III Plan de Igualdad de Canon se centra en promover la igualdad y la conciliación a través de varios ejes y acciones específicas:

1. **Comunicación e imagen corporativa:** Se busca reforzar el compromiso de Canon con la igualdad y la conciliación mediante comunicaciones internas y externas, asegurando el uso de un lenguaje inclusivo y participando en foros sobre diversidad.
2. **Acceso, cobertura de vacantes y selección:** Se implementarán medidas para favorecer el acceso al empleo de colectivos minoritarios y garantizar procesos de selección equitativos.
3. **Formación:** Se promoverá el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades, incluyendo programas específicos sobre igualdad de género y sesgos.
4. **Promoción y desarrollo:** Se fomentará la igualdad en los procesos de promoción y desarrollo, incentivando la participación de mujeres en programas de desarrollo de talento y mentoring.
5. **Retribución y Auditoría salarial:** Se vela por la igualdad en la retribución, formalizando procesos y analizando diferencias salariales para implementar medidas correctivas.
6. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Se avanza en la corresponsabilidad de mujeres y hombres mediante nuevas medidas de conciliación y campañas de sensibilización.
7. **Prevención del acoso:** Se refuerzan los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y laboral, incluyendo formación específica para la plantilla.
8. **Salud laboral:** Se establecen medidas con perspectiva de género para la prevención de la salud laboral, como talleres de bienestar y salud psicosocial.
9. **Violencia de género:** Se comunican y mejoran los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo formación y protocolos de apoyo.
10. **Infrarrepresentación femenina:** Se impulsa la visibilidad y desarrollo del colectivo femenino en áreas donde están infrarrepresentadas, mediante análisis y acciones específicas.

Este programa busca asegurar un entorno laboral equitativo y respetuoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y la conciliación en todos los niveles de la organización.

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 Auditoría 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.

En 2024 Canon España consiguió la certificación **Diversity Leading Company** torgada por Equipos y Talento que reconoce a las empresas que destacan en diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el lugar de trabajo. Esta

certificación evalúa y certifica a las organizaciones que implementan prácticas efectivas para promover un entorno laboral inclusivo y diverso.



La certificación Diversity Leading Company también incorpora el programa **Empowering Women's Talent**. Este programa está diseñado para promover el desarrollo y el empoderamiento del talento femenino dentro de las empresas. Equipos y Talento, la organización detrás de estos programas, busca que las empresas participantes aprendan, compartan, comuniquen e inspiren sobre la diversidad de género. El programa incluye diversas actividades y proporciona un sello que reconoce el compromiso de la empresa con la promoción del talento femenino. Además, se enfoca en acelerar la igualdad de género y fomentar el liderazgo femenino.



Igualmente, en 2024 como parte de este esfuerzo continuo, hemos lanzado el **Programa de Aliados de la Diversidad**, al que empleados y empleadas de distintas sedes se han sumado voluntariamente para tener un rol más activo en nuestras iniciativas de DE&I. Estos aliados están comprometidos a formarse, detectar y actuar ante situaciones de discriminación, y a contribuir con ideas que fortalezcan nuestra estrategia en temas de género, diversidad generacional, LGBTQ+ y capacidades diferentes y diversidad de talentos. En el marco de este Programa tuvo lugar la charla de sensibilización *"Si te mueves tú, el mundo se mueve contigo"* en la que la deportista paraolímpica Gema Hassen-Bay nos compartió un mensaje inspirador y motivante sobre cómo nuestras acciones pueden influir en todo lo que nos rodea y nos dejó claro que con ganas y determinación podemos superar cualquier reto.



Siendo muy conscientes de la necesidad de formación en la materia, todos nuestros responsables de personas han participado en la **acción formativa en Sesgos Inconscientes**, cuyo objetivo es ayudarles a identificar sus propios sesgos y los de sus equipos para eliminar prejuicios y estereotipos, contribuyendo así a fomentar la inclusión, la creatividad y la innovación.

Otro hito importante fue el **lanzamiento de la Guía de Comportamiento Inclusivo** que nos da herramientas y pautas concretas que podemos seguir para lograrlo. La Guía de Comportamiento Inclusivo contiene sugerencias sobre cómo fomentar la autoconciencia en todos nosotros, en línea con nuestra filosofía corporativa, ejemplos de comportamientos inclusivos que podemos adoptar como compañeros, herramientas prácticas para la autorreflexión y oportunidades de aprendizaje que nos ayudarán a ser más inclusivos a nivel individual así como acciones concretas que pueden tomar tanto los managers como miembros del equipo para promover la seguridad psicológica y la inclusión dentro de su propio grupo.

Además, con el objetivo de fomentar la interculturalidad y la accesibilidad de la oferta formativa de idiomas, continuaremos ofreciendo la Plataforma online de Aprendizaje de idiomas disponible para todos los empleados, que incluye desde clases virtuales de conversación y hasta actividades de gramática y cursos monográficos en 12 idiomas.

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 20 de la Memoria de Cuentas anuales, hay 14 trabajadores en la organización que han comunicado su condición y grado de discapacidad, lo que representa un 1,72% 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.

Díálogo 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,

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.

cabe destacar que en 2024 la participación de los empleados ascendió al 75%, tres puntos más que en 2023. Este incremento en la participación demuestra el valor y el creciente interés que los empleados otorgan a nuestra encuesta de clima. Por otro lado, el Compromiso de los empleados con la compañía alcanzó un 81% (+1 puntos por encima del año anterior). Cabe destacar que, en el periodo comprendido entre 2014-2024, el Compromiso en Canon España ha mejorado 17 puntos, un dato muy elevado y difícil de encontrar en la industria en general. Otra dimensión fundamental de la encuesta es la Experiencia del Total del Empleado, que sintetiza en un solo dato el grado de satisfacción general del empleado. En 2024 se sitúa en el 71%, el mismo nivel que en 2023.

- 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. A estas reuniones asiste el director de Recursos Humanos y, dependiendo de las consultas requeridas, pueden ocasionalmente participar otros directivos. Así por ejemplo, en 2024, se organizaron 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. 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, la Comisión de Teletrabajo, o los miembros del Protocolo de Acoso, cuyo propósito es mantener la eficiencia de determinados procesos y estimular nuevas iniciativas. Como ejemplo de lo anterior, cabe destacar que, en 2024, la Comisión de Igualdad negoció y aprobó las acciones del nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2025-2028. Un hito importante, que demuestra el firme compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.

El dialogo 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.

¹ Todos los empleados a excepción del CEO.

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. En 2023, se desplegaron 5 proyectos (4 en negocio B2B y 1 en el área de soporte a operaciones de negocio) que han continuado su desarrollo en 2024.
- 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 activa 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.

Salud y seguridad

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.

Esta Política ha sido actualizada en 2024 y ha sido adecuada a los requisitos de la norma **ISO 45001**, **certificación obtenida por Canon España en este ejercicio lo que pone de manifiesto el compromiso de la organización con la salud y seguridad de todos sus empleados.**





En la imagen, de izq. a drch., Philippe Marxuach, director de RRHH de Canon España y Portugal, Miriam Fuentes Pardo, Responsable de Seguridad y Salud de Canon, Javier Castells, Manager Zona Centro Bureau Veritas España y Javier Tabernero, Presidente y Consejero Delegado de Canon en España y Portugal.

La organización preventiva se materializa en un Servicio de Prevención Mixto con Servicio de Prevención Propio y Ajeno (el Servicio de Prevención Propio asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada mientras que, para las especialidades de Higiene Industrial y Medicina del Trabajo, existe un contrato con Aspy). La prevención está muy integrada en todos los niveles de organización, desde la Dirección a todos los trabajadores. Para desarrollar funciones específicas, existe la figura de Responsable del SPP y cuenta con apoyo de los enlaces de PRL, que son figuras con formación básica en PRL de las distintas delegaciones y centros propios, que llevan a cabo tareas básicas de prevención. Con periodicidad semestral y/o anual, el Responsable del Sistema se reúne con el Comité de Dirección para comentar los avances en el área y concluir sobre las decisiones importantes a tomar.

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 (EPIs) o la protección a la maternidad, entre otros. Por ejemplo, la necesidad de EPIs de cada puesto o trabajador, viene determinada en la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo. En este sentido, se ha elaborado un procedimiento de compra para centralizar la adquisición de estos equipos y homogeneizar su distribución a todos los trabajadores.

Por ser una empresa donde el grueso de los trabajadores realiza tareas administrativas, los riesgos más importantes derivan del ámbito psicosocial. En el colectivo de técnicos, el mayor riesgo son los sobreesfuerzos y para el personal de producción -que si bien representa una parte pequeña de la plantilla, es el que más riesgos contempla- son principalmente, el manejo de cargas y los movimientos repetitivos.

En los centros donde corresponde (Madrid y Barcelona), hay Comités de Seguridad y Salud, o bien Delegados de PRL, a quienes se consultan temas relevantes. Existe también un buzón corporativo donde todos los empleados pueden enviar reclamaciones, dudas o sugerencias.

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

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

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

	2023	2024
Ind. Frecuencia Total Canon	2,76	5,91
Ind. Frecuencia MUJER	0	3,81
Ind. Frecuencia HOMBRE	4,42	7,25

	2023	2024
Ind. Gravedad Total Canon	0,11	0,22
Ind. Gravedad MUJER	0	0,04
Ind. Gravedad HOMBRE	0,17	0,34

El incremento en ambos casos se debe a un mayor número de accidentes in-itinere (durante los desplazamientos de los trabajadores) con una mayor duración en las bajas asociadas (es decir, con una mayor pérdida de jornadas laborales). Con el objetivo de reducir el número de accidentes durante los desplazamientos y trabajar en la sensibilización y concienciación se llevó a cabo en 2024 un curso de conducción segura.

Finalmente, se han registrado 91.375 horas totales de absentismo (frente a las 82.954 del año 2023); el incremento se debe, entre otras razones, a los permisos otorgados en el contexto de la Ley de Familias que han incrementado las horas de ausencia. No ha habido ninguna enfermedad profesional, ni accidentes graves o mortales.



15/1



Finalmente, nos gustaría destacar que **nuestros esfuerzos en materia de gestión de personas nos han reconocido, por decimoséptimo año consecutivo, al nombrarnos como una de las Mejores Empresas para Trabajar en España. La organización ha obtenido la certificación Top Employer 2025**, 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. En julio de 2023 se publicó una nueva versión de este documento que fue distribuida a todos los empleados de la organización.

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 2024 todas las nuevas incorporaciones han realizado los cursos "Anticorrupción Global" y "Data Protection and Privacy". Además, todos los empleados de la organización deben realizar cursos de forma periódica y, en 2024 se lanzaron 3 nuevos cursos: "Code of Conduct", "Sustainability Awareness – EMEA 2024" y "Formación en seguridad de la información 2024" obligatorios para toda la Compañía.

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. El departamento de Finance vela por una continua actualización e incremento del número de controles SOX existentes que cubren los principales procesos financieros y se revisan y se reportan mensualmente sin que se haya

recibido ninguna disconformidad. 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.

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.

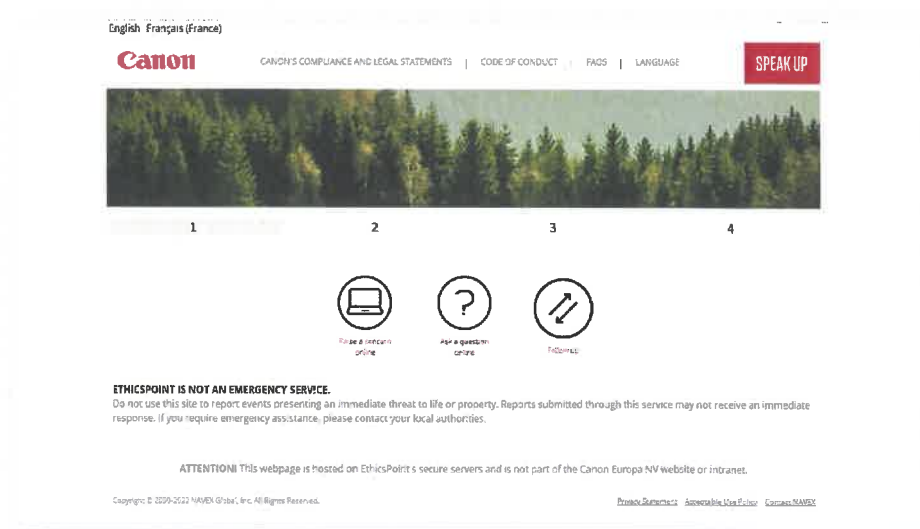
- Governance, Risk & Compliance (GRC): la apuesta de la organización con todos los aspectos relacionados con el modelo de gobierno, la gestión de los riesgos y el cumplimiento cristalizó en 2022 mediante la creación de un nuevo rol – GRC Officer. En 2024, el Consejo de Administración decide constituir una Comisión Delegada del Consejo en la materia siendo sus principales cometidos:
 - la mejora continua del nivel de Gobernanza reforzando los procesos de toma de decisiones, así como el marco de normas que los definen (Políticas, Procedimientos e Instrucciones).
 - asegurar el funcionamiento del sistema de identificación, valoración y gestión de riesgos de la organización definiendo la estrategia de gestión y el nivel de apetito /animadversión en cada caso.
 - velar por el cumplimiento de la normativa interna identificando cualquier situación que requiera de un reforzamiento de las normas corporativas o controles internos que las supervisan.

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, en 2024 se ha revisado el marco de Políticas y modelo de Gobernanza en las filiales del grupo Canon. El objetivo fundamental del ejercicio ha sido garantizar el mismo estándar de comportamiento en todas las filiales del Grupo.
- ⇒ 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. Dicho Modelo está actualmente en revisión y será auditado por un tercero externo a la organización al objeto de identificar debilidades y oportunidades de mejora.

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. En 2023 la organización acometió todos los cambios necesarios para adaptarse a los requerimientos de la Ley de Protección del Informante¹ y adaptó el canal de denuncias Speak up a los requerimientos de la nueva Ley. Durante el año 2024 se ha actualizado dicha Política Speak UP (para ganar claridad en ciertos aspectos) y se han tramitado 2 denuncias a través de dicho Canal: una de ellas, tras la investigación correspondiente, finalizó con el despido de un trabajador de Canon España y la otra fue finalmente remitida para analizar como un incidente de seguridad informática.



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 al 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.

¹ Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección al informante

- 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.
- 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.



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, 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 y contribuir así, desde nuestra actividad, a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Prueba de este compromiso es nuestro programa **"Canon 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 de Sostenibilidad de Canon España, Gema Escudero, inaugurando la edición 2024 del Canon Young People Programme.

Tras el éxito de las anteriores convocatorias y gracias a la colaboración de Manos Unidas, el año pasado acercamos la fotografía social, de forma presencial, a los alumnos de tres centros educativos madrileños: el IES Julio Caro Baroja, Fuenlabrada, el Colegio El Valle de Valdebernardo, Vicálvaro y el Colegio La Milagrosa, Carabanchel. Esta edición local ha sido la más exitosa en cuanto a historias de impacto presentadas al concurso, llegando a 38 historias en total, sobre temas tan diversos como la violencia de género, las desigualdades sociales, el racismo y la desinformación, entre otros.



También en 2024 hemos colaborado por décimo sexto año consecutivo con **Manos Unidas y su campaña de concienciación social "Clipmetrajes"**. 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 como el hambre, la pobreza, el cambio climático o la defensa de los Derechos Humanos. 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.



La directora de Comunicación de Canon, Pilar González Tejedor, y la directora de Sostenibilidad de Canon, Gema Escudero participaron en la entrega de premios del Festival Clipmetrajes.

GOALS FOR CHANGE

Hemos participado en 'Goals for Change', un proyecto que une arte y fútbol para dar voz a jóvenes migrantes y cambiar la percepción que hay sobre la inmigración. Impulsado por los fotógrafos y documentalistas Ofelia de Pablo, Javier Zurita y Pablo Tosco, esta iniciativa ha brindado a los jugadores del FC Darna, un equipo de jóvenes migrantes no acompañados en Barcelona, la oportunidad de contar sus propias historias a través de la fotografía. Para la puesta en marcha de este proyecto, hemos contribuido con la donación de 12 cámaras y con la impresión de las imágenes tomadas por los jugadores con nuestros equipos Arizona y Colorado, dando forma a una exposición en La Nau Bostik. Tras su estreno en Barcelona, la exposición 'Goals for Change' recorrerá distintas ciudades de España con el propósito de seguir compartiendo las historias de estos jóvenes y generar un debate sobre la migración, la desigualdad y el racismo. La exposición, que también cuenta con el apoyo del programa Art for Change de Fundación La Caixa, ha sido muy bien recibida por el público y los medios. Esta bonita iniciativa destaca la importancia de ofrecer herramientas artísticas a los jóvenes migrantes para que relaten sus propias vivencias.



WORLD UNSEEN

En Canon, estamos muy orgullosos de 'World Unseen', una exposición fotográfica diseñada para hacer que la fotografía sea accesible para todos, especialmente para las personas con discapacidad visual. La exposición, que tuvo un gran éxito en varias ciudades europeas, llegó a Madrid el pasado 25 de octubre con la colaboración de la ONCE. Gracias a nuestra tecnología de impresión en relieve, las imágenes pudieron ser tocadas, permitiendo a los asistentes vivir una experiencia fotográfica única. Además, las imágenes fueron acompañadas de descripciones en braille y audio, lo que permitió a todos conectar con las historias detrás de las fotografías.

El impacto de 'World Unseen' ha sido impresionante, tanto entre los asistentes como en los medios de comunicación. La exposición también ayudó a crear una mayor conciencia sobre las barreras de la accesibilidad en el arte y la cultura. Mostramos imágenes que reflejaban diferentes tipos de discapacidad visual, creando empatía y

conciencia en el público general. Para nosotros, este proyecto ha sido un paso muy importante hacia una mayor inclusión, y nos enorgullece que haya sido tan bien recibido en todos los niveles.



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 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:
 - CEOE
 - Foment del Treball
 - APD
 - Cámara de Comercio Alemana
 - Círculo de empresarios de Galicia
 - Cámara de Comercio Valencia
 - CIT Marbella
 - Cámara de comercio Francesa
 - CESUR (Asociación Círculo de Empresarios del Sur)
 - Círculo Directivo de Alicante
 - ACLUNAGA
 - Foro marítimo Vasco
 - Cámara Británica
 - DIRSE
 - NEOBIS (Asociación empresarios artes graficas madrid)
 - EJE&CON (Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras)
 - SHACHOKAI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

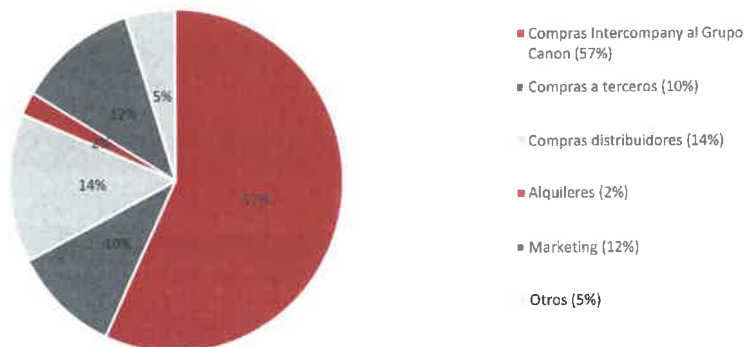
- AECOC
- AERCE
- ASEIGRAF (Asociación Empresarial Industrias Gráficas de Andalucía)
- ECOEMBES
- ECOFIMATICA (Fundación para la gestión medioambiental de equipos ofimáticos)
- ECOPILAS
- EDITEUR
- IMPRICLUB
- Rubrica Digital
- ASIMA Asociación industriales de Mallorca
- World Compliance Association

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

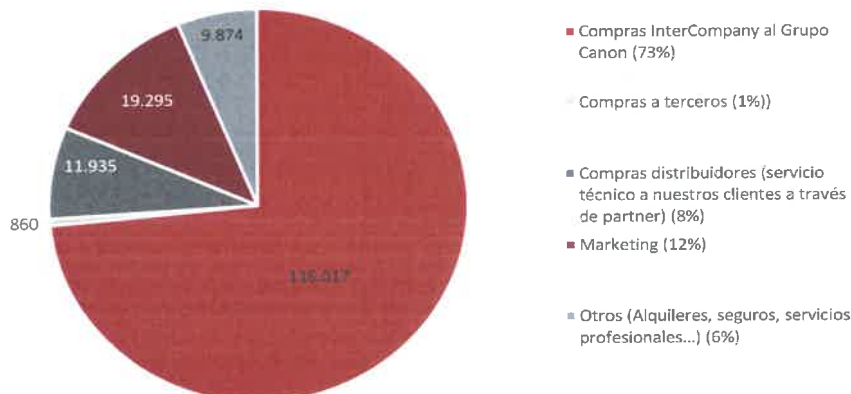
Nuestros proveedores

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, casi el 60% 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...

Compras y pagos a terceros - 2024



Compras y pagos a terceros - 2023



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 2024 no se ha realizado 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 29 días¹ (más información en nota 14 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 12 Delegaciones por todo el territorio, con 67 centros de Servicio y 512 técnicos exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica.

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

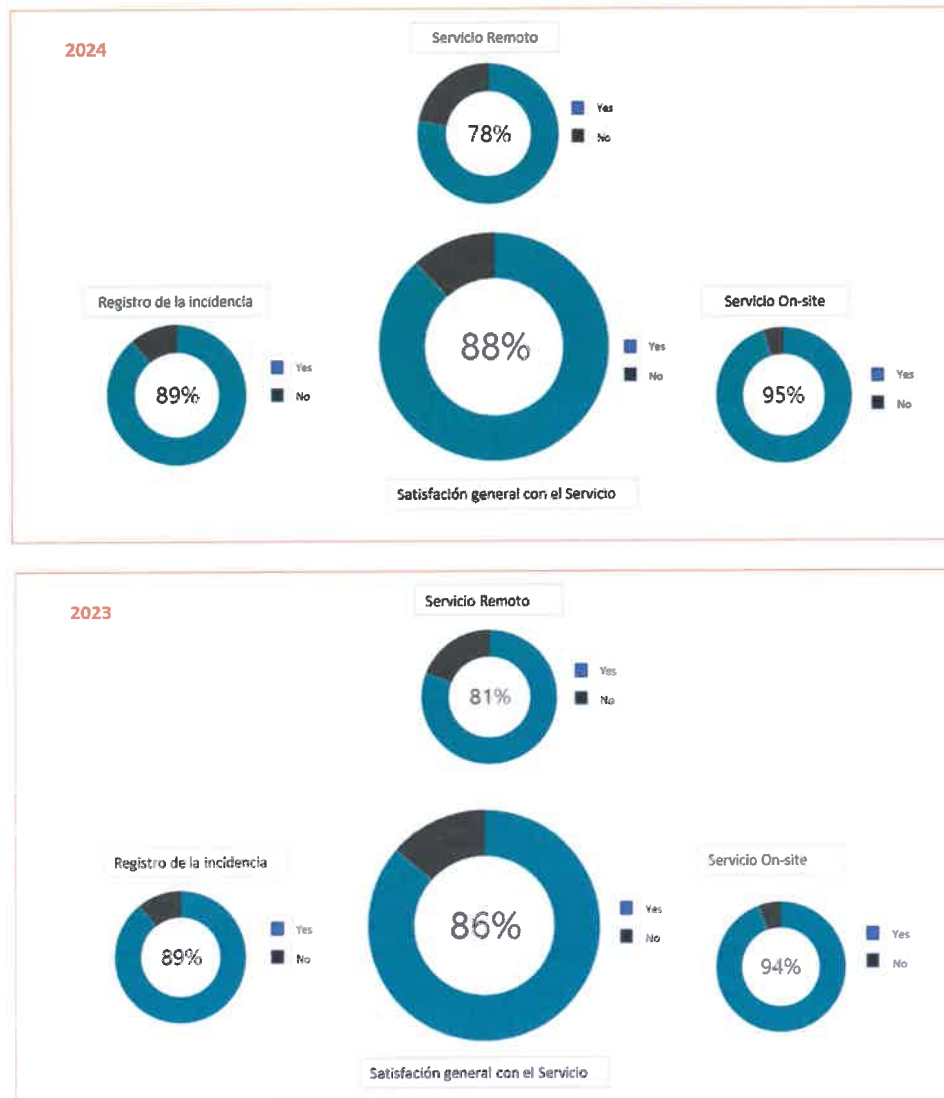
- **Índice de Satisfacción General con el Servicio del 88%**
- Ratio de **resolución en primera visita de un 84%** → Contamos con un centro logístico propio que garantiza la disponibilidad inmediata de piezas de repuesto.
- Excelencia en el soporte remoto, con un **ratio de resolución a nuestros clientes del 54,3% en su primera llamada**.

Durante 2024 hemos recibido y gestionado más de 101,6 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 de este, aleatoriamente se solicita a los clientes que valoren, a través de un sencillo cuestionario web, su satisfacción con el proceso de registro de la

1 El plazo máximo legal de pago aplicable a la Sociedad en el ejercicio 2023 según la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales y de conformidad con las modificaciones introducidas mediante la Ley 15/2010, es de 30 días, excepto que exista acuerdo entre las partes con un plazo máximo de 60 días.

incidencia, el soporte telefónico y remoto recibido y el servicio prestado on-site. En 2024 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio ha sido del 88% (frente al 86% del ejercicio 2023). Se puede apreciar una mejora en los resultados de esta encuesta respecto a los valores de 2023, influido por los cambios realizados en nuestras herramientas de atención al cliente, con el objetivo principal de mejorar la calidad del servicio. Si establecemos la comparación con los objetivos definidos para el 2024, los resultados de este índice han sido superiores a los valores umbrales definidos, lo que nos permite confirmar una mejora respecto a nuestros estándares de calidad.



[Handwritten signature]

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.

[Handwritten mark]

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 redundará 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 88,9%¹ de nuestros clientes CSAT**.



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 2024, Canon España S.A.U. ha obtenido unos beneficios de 3.712 miles de Euros (beneficio de 6.951 miles de Euros en 2023). 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 (76 mil € de beneficio sujeto a tributación)
 - ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (175 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Axernet Communication (211 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Canon Medical System (1.783 miles € de beneficio sujeto a tributación).

¹ El 88.9% es un dato europeo (no desagregado por países) por lo que no sería comparable con el dato reportado en el EINF del 2023 que ascendía al 78,9% para España.

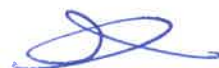
De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2024 del grupo de consolidación fiscal es de 5.957 miles de € (9.310 miles de € en 2023). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2024 se presentará dentro del plazo legalmente establecido (entre el 1 y 25 de Julio del 2025).

- **Impuestos pagados:** en la medida que el resultado contable de Canon España, S.A.U., en el ejercicio 2023 ascendió a un beneficio de miles de 6.951 mil €, su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2023 (presentada en 2024) implicó el pago de 894 mil €, después de la compensación de bases imponibles negativas por importe de 4.460 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 34 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 20 miles de €. Esta situación es similar en el año 2024, gracias a la consecución de beneficios en 2024 -tal y como refleja el párrafo anterior- que se verá reflejada en el pago del Impuesto de Sociedades de 2024 (a presentar en 2025) por importe de 441 mil €, después de la compensación de bases imponibles negativas por importe de 1.000 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 34 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 473 miles de €.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2023 y 2024, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades de los respectivos ejercicios por importe de 148 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 37 mil € en concepto de subvenciones relacionadas con la formación.



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. 4-11
Cuestiones ambientales	Enfoque de gestión			Págs. 16-17
	Descripción general	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 GRI 2-23	Págs. 16-17 Pág. 17 Págs. 16-17 Págs. 16-17
	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 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2	Págs. 17-19
	Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua	Aspecto no relevante para Canon España S.A.U. En Canon España S.A.U. no hay actividad productiva por lo que el consumo agua -procedente de red municipal- 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	Pág. 20
		Medidas para fomentar la eficiencia energética y el uso de renovables	GRI 302-1	Págs. 21-23
	Cambio Climático	Emisiones GEIs resultado de la actividad de la empresa	GRI 3-3 GRI 305-1	Págs. 20-24
		Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	Págs. 12-15, 20-24
		Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 3-3 GRI 305-5	Págs. 20-24
		Riesgos y Oportunidades Climáticas (1)	GRI 3-3	Págs. 11-15
	Protección de la Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos de las operaciones en áreas protegidas	Todos los sites 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. 25-46
	Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Págs. 26-27
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	Pág. 28-30
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Pág. 28-30
		Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1	Pág. 30-31
		Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional	GRI 3-3 GRI 2-21 GRI 3-3	Págs. 31-32
		Brecha salarial	GRI 405-2	Págs. 33-34
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 GRI 3-3	Págs. 31-32
		Remuneración media de los consejeros y directivos por género	GRI 2-19	Pág. 32
		Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	Págs. 35
		Empleados con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1	Pág. 41
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	Págs. 35
		Nº de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9	Pág. 45
		Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 3-3	Págs. 35-41
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	Pág. 43-44
		Índices de Frecuencia y Gravedad desglosados por género	GRI 403-3	Pág. 45
		Enfermedades profesionales desglosadas por género	GRI 403-4 GRI 403-5	Pág. 45
		Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos	GRI 403-6 GRI 403-8	Pág. 43-44
	Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3	Págs. 41-43
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 2-30	Pág. 42
		Balance de los convenios colectivos	GRI 3-3 GRI 403-4	Págs. 41-43
		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. 38-43
	Formación	Políticas al respecto	GRI 3-3	Pág. 35-36
		Horas impartidas en formación desglosadas por categoría profesional	GRI 404-1	Pág. 36
	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. 38-41
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Pág. 41
		Políticas y medidas de gestión de la diversidad		Pág. 38-41

(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 la que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas

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	Págs. 47-50
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Págs. 47-50
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Pág. 48
			GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2 GRI 413-1	Págs. 51-53
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		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. 51-58
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 203-1	Pág. 51-54
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 2-29 GRI 413-1	Págs. 53-54
		Actividades de asociación y patrocinio	GRI 2-28	Págs. 53-54
	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 GRI 308-2 GRI 414-1	Págs. 54-55
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Págs. 54-55
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Págs. 54-55
	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. 55-57
	Fiscal	Beneficios obtenidos en el país		Págs. 57-58
		Impuesto sobre beneficios pagado en el país	GRI 201-4	Págs. 57-58
		Subvenciones públicas recibidas		Págs. 57-58

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, 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.

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 = (nº accidentes de trabajo con baja / Nº horas efectivas trabajadas) x 1000000

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.



