

i) **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

En espera de la transposición al ordenamiento jurídico español de la conocida como directiva CSRD sobre Información Corporativa en Sostenibilidad¹, Canon España está sujeta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera², que 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 actividad³. 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 2025 y a la Sociedad Unipersonal Canon España S.A.U (cuando es posible, se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2024). Por la naturaleza y la inmaterialidad de las UTEs⁴ 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

¹ Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

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 Climat-Related Financial Disclosures (TCFD)*.

Por último, en 2025 se aprobó el RD 214/2025 por el que se crea el Registro de la Huella de Carbono, que establece la obligación de calcular la huella de carbono de la sociedad y de elaborar un Plan de Descarbonización, incluyendo ambos contenidos en el EINF. Esta información puede consultarse en el apartado “La gestión de los aspectos ambientales”.

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. 61-62. Siguiendo el principio de “reportar o explicar” recogido en la Ley 11/2018, cuando un indicador recogido en el texto de la Ley no es reportado, se explican las razones para su omisión.

Proceso para asegurar la calidad de la información del EINF

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

Tal y como establece la Ley, el EINF es verificado por un tercero independiente. El verificador utiliza la Guía 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:**

- ✓ Cerca 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 87%.
- ✓ Ratio de Resolución en primera visita de técnico del 83%.
- ✓ 55% de resolución de incidencias en remoto en primera llamada de nuestros clientes: repuesta más rápida, más eficaz y menos emisiones asociadas al servicio técnico
- ✓ Casi 8.000 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 34 días

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

- ✓ Certificados ISO 14001, ISO 14064 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 - 62%- o a segunda vida (fundamentalmente re-acondicionado y re-fabricación de equipos) -38%-.

⇒ **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 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 así como la supervisión del Canal SPEAK UP
- 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.

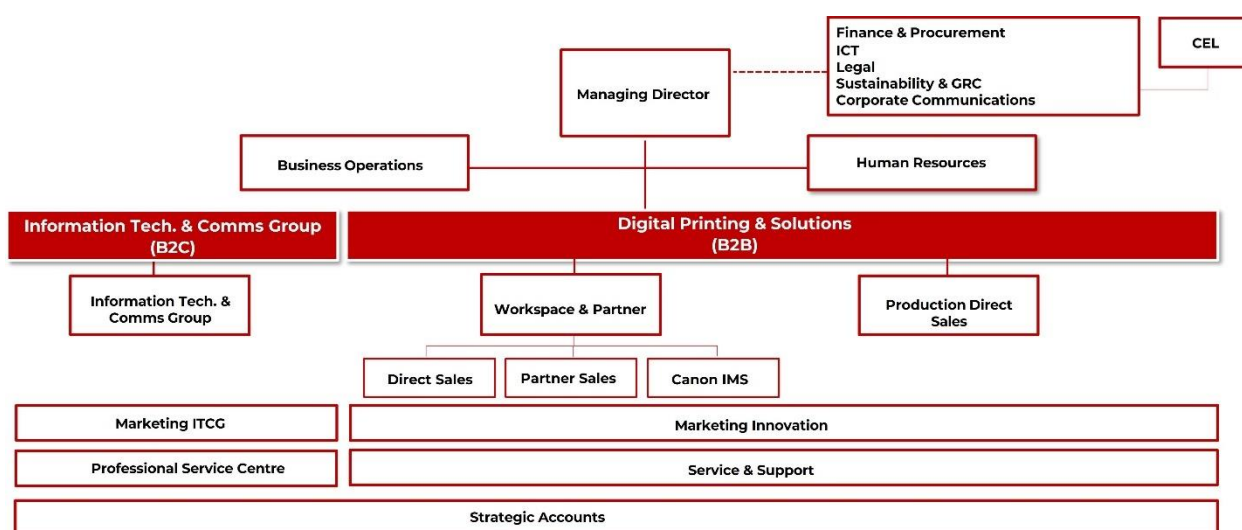
Finalmente, existe también un Consejo Asesor, con enfoque claramente comercial, constituido por perfiles senior de diferentes sectores que orientan la estrategia de alianzas en el ecosistema digital, mejora la propuesta de valor de nuestros servicios digitales y asesora al equipo de dirección en aspectos estratégicos y de entrada en grandes cuentas.

Áreas de negocio

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 transfirió de forma exitosa 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.

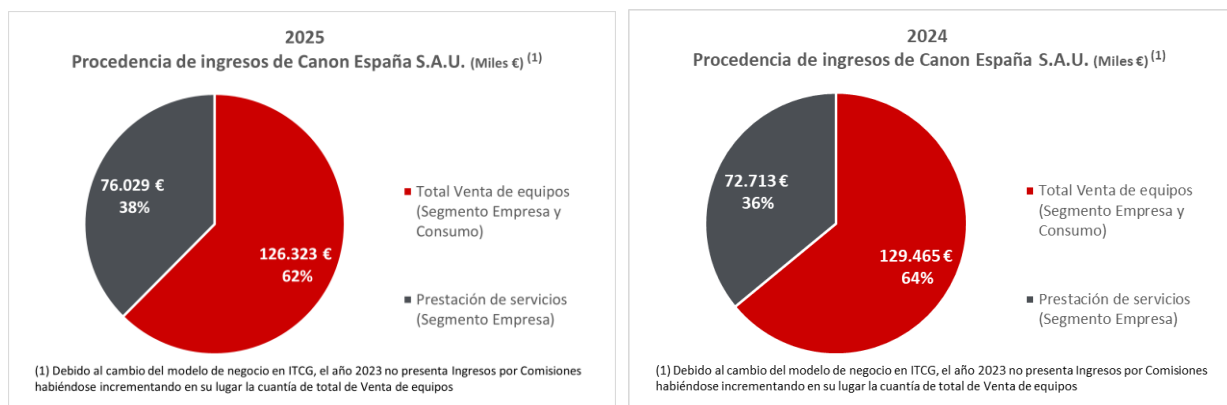
El *e-commerce* se mantiene bajo gestión directa de Canon Europa.

○ **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 38% de los ingresos de la organización en 2025.

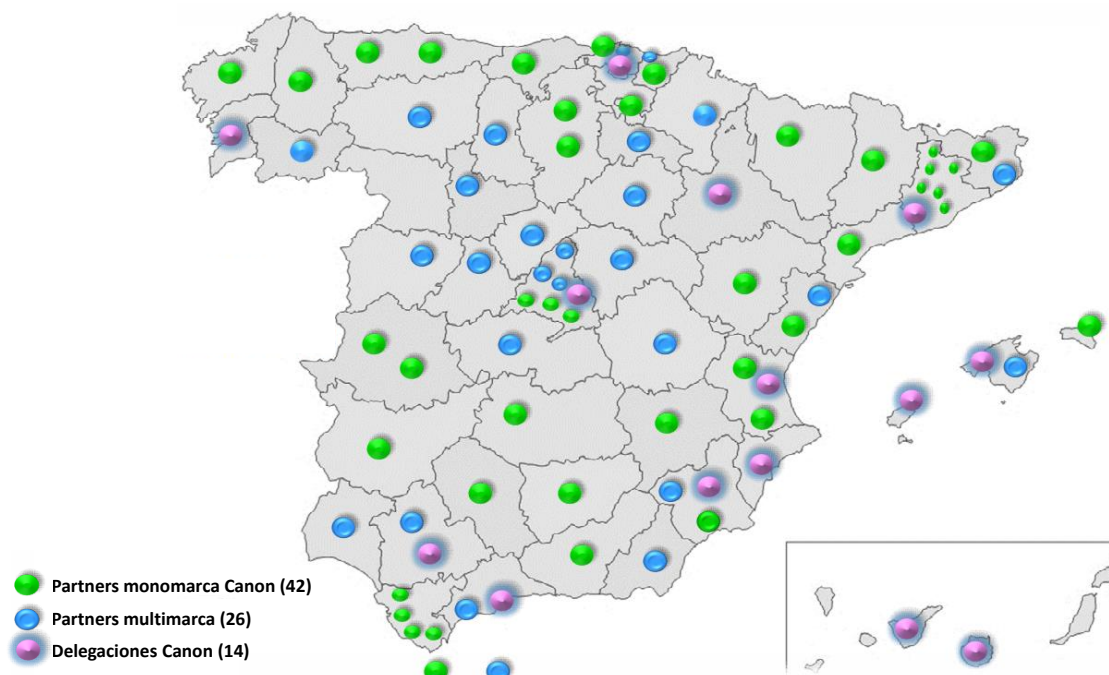


La estructura del segmento empresa se ha actualizado en los últimos ejercicios y contempla ahora **nuevas áreas de especialización fruto de la nueva estrategia go-to-market de la organización y de la apuesta por la diversificación y el área de no-impresión**. De esta forma, podemos distinguir:

⇒ Workspace& Partner

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 (*Direct Sales*): Delegaciones Canon repartidas por todo el territorio
- Canal Indirecto (*Partner Sales*): 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.



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

En este sentido, Canon España ha materializado importantes acuerdos de colaboración en los últimos años como con **Signaturit Group** (provisión de soluciones de firma electrónica, emisión y gestión de certificados electrónicos, archivo electrónico e interacción digital con la Administración Pública) o **Amazon Web Services** (solución que optimiza procesos empresariales basada en herramientas de IA de AWS y Therefore). **En 2025, hemos firmado una nueva colaboración para integrar Therefore en las soluciones Sage 200 y Sage X3: gracias a este acuerdo los usuarios de Sage podrán gestionar documentos clave para la compra y la venta directamente desde su ERP, incluyendo facturas, albaranes, pedidos y ofertas, entre otros. Esta integración hará posible:**

- una gestión documental más eficiente y segura: permitiendo la centralización de documentos en un entorno accesible dentro de la plataforma lo que facilita la organización, agiliza procesos y reduce tiempos de búsqueda y errores administrativos, al tiempo que fomenta la colaboración entre departamentos
- impulsa la digitalización y la eficiencia operativa: mejora la trazabilidad documental, proporcionando un acceso rápido y seguro a la información, mejorando la productividad y la toma de decisiones.
- facilita cumplimiento normativo al minimiza el riesgo de pérdida de documentos, asegurando una gestión documental más fiable, transparente y alineada con las regulaciones vigentes.



José Luis Martín Zabala, Managing Director de Sage Iberia (izq.) y Javier Tabernero, Consejero Delegado de Canon España y Portugal (drcha.) firmando el Acuerdo de Colaboración en Abril 2025.

En 2025, cabe destacar la reorganización del área Canon Business Services (orientada a la prestación de servicios de impresión y digitalización a clientes) que, como parte de nuestra estrategia para optimizar nuestras operaciones y fortalecer las sinergias entre áreas de negocio, pasa a integrarse en Canon IMS y Workspace.

⇒ 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.

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 & GRC) 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 2025 ha estado marcado por un difícil entorno macroeconómico caracterizado por:

- Continúa la tensión geo-política con impactos e incertidumbre a nivel global.
- La economía global muestra un crecimiento moderado, en un contexto marcado por mayor protección comercial y arancelaria y una desaceleración respecto a 2024. La inflación continúa bajando, pero sigue por encima de los objetivos en algunas economías. La OCDE anticipa una moderación adicional del crecimiento debido al impacto acumulado de aranceles y a la pérdida de impulso de la bajada del ritmo de inflación, con riesgos claros derivados de nuevas barreras comerciales.
- En España, el PIB español cerró 2025 con un crecimiento del 2,8% -inferior al 3,5% del 2024-, dado el menor impulso inversor, una demanda externa negativa y un contexto internacional inestable con respecto al comercio. Respecto a la inflación, ésta se sitúa en el 2,9%, -aumentando respecto al 2024 donde se situaba en el 2,8%-, lejos del objetivo del BCE del 2%.
- El mercado laboral ha reducido su tasa de paro al 9,93% frente al 10,61% del 2024. A pesar de haber descendido, sigue muy lejos de la tasa del 5,9% de Europa.

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

Principales riesgos identificados		Enfoques de gestión adoptados	
De negocio	· <u>Madurez de mercado & rentabilidad</u>: dificultades para incrementar volumen de negocio, rentabilidad y canal de comercialización en los negocios tradicionales. La irrupción de nuevas formas de tele-trabajo y tecnologías de la imagen 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), a la economía circular (segunda mano, re-fabricación o “Print as a Service”) o a nuevos segmentos dentro de la fotografía (<i>Mirrorless</i>) se consolidan como vía de crecimiento alternativa. · Diversificación: abandono progresivo de negocios menos rentables y apuesta por nuevos mercados que están llamados a compensar la madurez del negocio tradicional de la impresión → creación 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, la función de Governance, Risk & Compliance tiene 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 2026, 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 están siendo revisados como parte de este proceso de redefinición estratégica.
- c. Crecimiento a través de partners especializados, poniendo el foco en ganar rentabilidad en aquellas regiones con mayor potencial
- d. 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
- e. 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

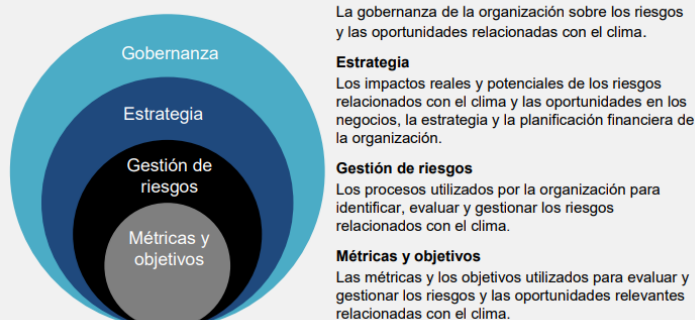
En definitiva, como organización, estamos convencidos de que la identificación y gestión temprana de los riesgos, los convierte en el medio plazo en oportunidades y los enfoques de gestión adaptados sientan las bases de una organización sólida y preparada para afrontar los retos de su modelo de negocio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

¿Qué?

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

¿A quién?

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

Área de Governance, Risk & Compliance

- 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

- 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:

[TCFD Disclosure](#)

RIESGOS CLIMÁTICOS		Probabilidad e Impacto	Enfoques de gestión adoptados
Riesgos físicos	Agudos	· Probabilidad media (no exento de fenómenos meteorológicos si bien el Centro Logístico de SAG no se ubica en una zona con riesgo de inundación). · Impacto alto	· Plan de contingencia (BCP)- actualmente en revisión · Se ha acometido un Plan de identificación de socios logísticos alternativos en distribución de última milla, como <i>back up</i>
	Crónicos	· Probabilidad Baja a corto y medio plazo · Impacto medio	· Valoración en su caso de las condiciones de trabajo en Business Operations (ej: temperaturas extremas) · Gestión preventiva de la cadena de suministros en caso de que las instalaciones productivas de CINC se vieran impactadas.
Riesgos de transición	Políticos y Legales	· Endurecimiento de criterios en licitaciones públicas relacionados con la reducción de la huella de carbono corporativa. · Endurecimiento de las obligaciones de transparencia (ya en vigor la obligación de reportar nuestra huella de carbono y Plan de Descarbonización según Ley de Cambio Climático).	· 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. Obtención de la Certificación ISO 14064. · Plan de Descarbonización alineado con los objetivos de París (págs. XX de este documento)
		· Regulaciones más estrictas en relación al ciclo de vida de los productos comercializados, incluyendo mejoras en su eficiencia energética y la gestión al final de su vida útil.	· 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
		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
	Reputacionales	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
	De mercado	Desaparición de unidades de negocio tradicionales asociadas al consumo eléctrico y de papel (ej: impresión) - Cambios en el comportamiento de los clientes que puedan exigir productos más sostenibles.	- 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 Canon IMS 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 las emisiones de gases de efecto invernadero como son:

- Huella de carbono (Tn 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 tender / 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** (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 (a través de la contribución a Ecoembes), así como los envases comerciales e industriales (mediante aportación realizada a Recyenvases).

- Otro aspecto relevante es la **gestión de los consumibles 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 consumibles 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 Tragatón.

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.

- 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.



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

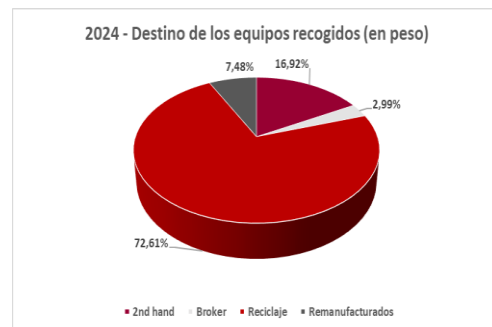
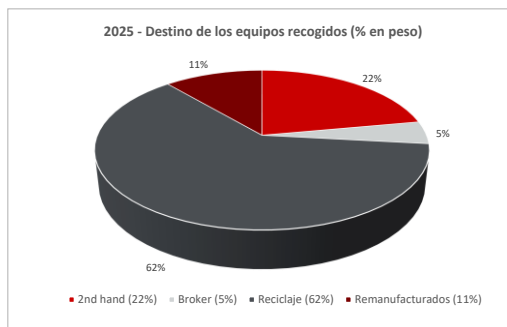
- Desde hace años venimos sustituyendo de forma progresiva la flota de nuestros técnicos a una flota híbrida, más eficiente, de gas natural comprimido y gasolina (durante la combustión de este combustible apenas se producen emisiones de partículas al aire lo cual es especialmente relevante en zonas metropolitanas). Así, hemos cerrado el año 2025 con 42 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 55 % lo que significaría que estamos reduciendo 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 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:

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

- 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.



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 38%- 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 2025 **más de 5 Millones de euros de facturación para Canon España.**
- Complementa y da flexibilidad a la oferta tradicional 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).

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.

2025

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Tn de CO2	%
212.075 litros	Gasoil flota vehículos Canon	533,74	69%
8.702 litros	Gasolina flota vehículos Canon	19,57	3%
29.252 Kg	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	81,01	10%
0 Kgs	Cargas gases refrigerantes	0	0%
	Alcance 1 ⁽²⁾	634,32	
470.725 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde ⁽³⁾	0	0%
89.981 kWh	Consumo eléctrico – Autogeneración Solar	0	0%
523.268 kWh	Consumo eléctrico - No verde	138,79	18%
	Alcance 2 ⁽²⁾	138,79	
	TOTAL Emisiones CO2 (Tn)	773,11	100%

⁽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 hasta Julio 2025 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 V31: 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/factoresemision_tcm30-479095.pdf

⁽³⁾ La sede con consumo de electricidad verde es Alcobendas. Si bien hay distribuidoras que reportan un % de suministro de origen renovable, consideramos únicamente los suministros con GdO cuando este supone el 100%.

2024

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Tn 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 (Tn)	766,25	100%

⁽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⁾ La sede con consumo de electricidad verde es Alcobendas. Sólo se han considerado como renovables los consumos justificados mediante el listado de redenciones de CNMC a través de los CUPs.

El Alcance 1 presenta un descenso de un 2% y en el Alcance 2 se ha aumentado un 16%. Estas variaciones no son significativas en cuanto al total de emisiones de alcance 1, 2 y 3 y permiten cumplir con los objetivos establecidos en el plan de descarbonización.

Desde 2024 calculamos nuestras emisiones indirectas de actividad (Scope 3) para el total de las actividades e instalaciones de Canon España¹. Siguiendo el estándar GHG Protocol, se han calculado las siguientes categorías, identificando 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 2025 (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...) 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.

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).

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		tCO2e 2024	tCO2e 2025	2025 vs 2024 (tCO2e)
Alcance 1	Fuentes móviles	646,67*	634,32	-12,35
	Fuentes fijas	0,00	0,00	0,00
Alcance 2	Emisiones indirectas – <i>market based</i>	119,61	138,79	19,18
Alcance 3	3.1 Compra de bienes y servicios	46.537,24**	42.303,19	-4.234,05
	3.2 Compra de bienes de capital	163,12*	145,78	-17,34
	3.3 Otras actividades relacionadas con los combustibles y la energía	192,88*	177,42	-15,46
	3.4 Transporte	679,64*	499,85	-179,80
	3.5 Residuos	10,15*	37,69	27,54
	3.6 Viajes corporativos	334,18*	303,50	-30,68
	3.7 Desplazamiento al puesto de trabajo	1.272,38*	713,74	-558,64
	3.11 Uso de productos vendidos	5337,12*	5.495,25	158,14
	3.12 Fin de vida de productos vendidos	1454,57*	1.374,37	-80,20
	3.13 Activos arrendados a terceros	704,87*	266,87	-438,00
	3.14 Canal Indirecto	39,60*	54,23	14,63
	TOTAL	57.492,03	52.145,02	-5.347,01

*Dato ajustado según Declaración de conformidad de la huella de carbono de 14-may-2025.

**Dato actualizado según metodología de cálculo de 2025.

La disminución más relevante en 2025 se produce en la categoría 3.1 Compra de bienes y Servicios debido a una reducción significativa de las compras realizadas a terceros.

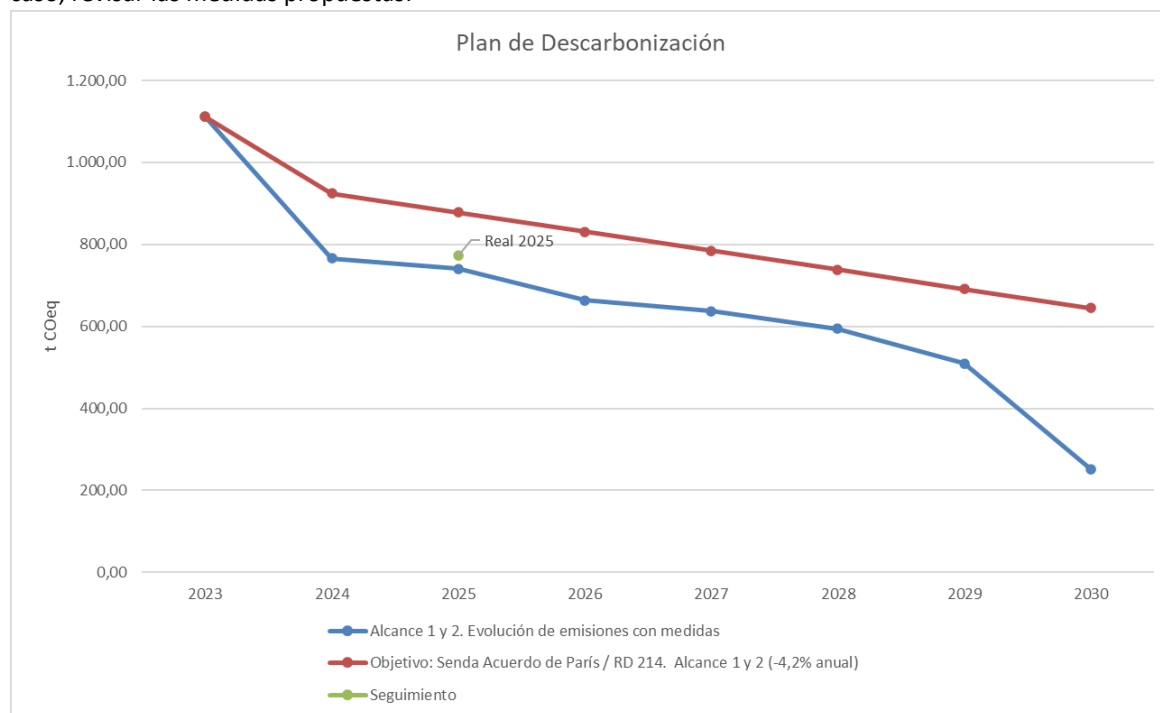
El análisis realizado nos aporta una visión exhaustiva e íntegra de las emisiones de Canon España en toda su cadena de actividad que, además, nos ha permitido obtener en el año 2025 la Certificación ISO 14064. Además, constituye el primer paso para definir un plan de descarbonización identificando aquellas categorías más relevantes y en las que Canon España, en el contexto del Grupo Canon Inc, tiene capacidad de decisión e influencia.

Plan de descarbonización de Canon España

En 2025 Canon España ha puesto en marcha un plan de descarbonización según el acuerdo de París y el Real Decreto 214/2025 en el que tomando como año base el año 2023, se espera reducir un 42% las emisiones de alcance 1 y 2 y una proyección de reducción de 8,2% para el alcance 3. Dicho Plan define las medidas a implantar con un horizonte temporal a 2030:

Número	Código	Actuación de mitigación	Alcance	Periodo de implementación	
				Inicio	Fin
1	M1	Renovación de la flota propia de vehículos	1	2025	2030
2	M2	Electricidad 100% renovable en Barcelona y Madrid	2	2025	2030
3	M3	Viajes corporativos menos contaminantes	3	2026	2030
4	M4	Renting flexible para coches de trabajadores (híbrido-eléctrico)	3	2026	2030
5	M5	Disminución de los valores de los ACV de los productos CANON	3	2025	2030

El plan establece unos objetivos de descarbonización y facilita el grado de cumplimiento de los mismos, para, en su caso, revisar las medidas propuestas:



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) 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 Torimbria, en Llanes (Asturias). Un proyecto cuyo principal objetivo es absorber las 920 Tn 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.



¹ A fecha del presente informe ya se ha presentado toda la documentación al Registro para la renovación del Sello Calculo & Reduzco & Compenso del ejercicio 2024 estando a la espera de Resolución definitiva

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.

En 2024, acometimos un nuevo proyecto forestal, 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, ha supuesto la repoblación de 2 hectáreas con una mezcla de especies autóctonas (*Castanea sativa* y *salix sp*).

A finales de 2025 hemos acometido un nuevo proyecto de reforestación en Grandas de Salime (Asturias) que está actualmente en trámite en el MITECO para su reconocimiento como proyecto Apto de Absorción y que compensará nuestra huella corporativa del año 2024.

En definitiva, el compromiso con la descarbonización de Canon España es evidente con una reducción del 58 % en nuestra huella corporativa en el periodo 2016-2025. Entendemos la re-forestación como un paso adicional en esta senda que permite generar impactos positivos (tanto en la vertiente social como en la biodiversidad de las zonas reforestadas) complementando el verdadero objetivo de reducción de emisiones.

La gestión de las personas

Nuestro equipo

La plantilla de la organización asciende a 784 personas trabajadoras¹, lo que representa un descenso (3,3%) respecto a la plantilla total del 2024 (811 personas trabajadoras). Desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, 2025 estuvo marcado por el traspaso de unidades productivas mediante subrogación a terceras empresas (discontinuidad de algunos proyectos de Canon Business Services) con el principal objetivo de mantener la empleabilidad de las personas trabajadoras. El gran desafío y propósito es que el traspaso de información de las personas subrogadas sea riguroso y completo, asegurando sus derechos y deberes y continuando con la comunicación a posteriori para garantizar que esos datos se respetan.

Del total de personas trabajadoras, aproximadamente la mitad (55,67%), 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 39%, frente al 61% que supone el colectivo de hombres. La presencia femenina se ha concentrado tradicionalmente en las categorías “Otros” y “Administrativo” (donde alcanza el 67,43% y 74,72% respectivamente), mientras que los trabajadores son mayoría en el resto de las categorías (Dirección, Técnico, mando Intermedio y Ventas y Marketing).

En lo que respecta a la edad, el grueso de la plantilla (un 85,32%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años) siendo la edad media de la organización 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 y lo integre en los procedimientos y Know-How de Canon. Del mismo modo, la edad de Dirección 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 45 años.

En cuanto a la diversidad de nacionalidades, la plantilla representa 19 nacionalidades diferentes siendo el 4,97% 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.

2025

		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	ARGENTINA	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	ESPAÑA	2	3	12	7	62	10	40	19	154
	ITALIA	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	PORTUGAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	VENEZUELA	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total ADMINISTRATIVO		2	3	13	8	63	10	40	19	157
DIRECTOR	ESPAÑA	0	0	0	0	1	0	0	6	7
Total DIRECTOR		0	0	0	0	1	0	0	6	7
OTROS	ARGENTINA	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	BRASIL	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	COLOMBIA	0	0	0	0	1	0	0	1	2
	CUBA	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	ECUADOR	0	0	0	1	1	0	0	0	2
	ESPAÑA	3	1	14	12	40	15	15	10	110
	MEJICO	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	NICARAGUA	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	PANAMA	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	RUMANIA	1	0	0	0	1	0	0	0	2
	URUGUAY	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	VENEZUELA	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Total OTROS		5	1	19	13	45	16	15	11	125
TECNICO	ARGENTINA	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	COLOMBIA	0	0	0	1	1	0	0	1	2
	ECUADOR	0	1	0	0	1	0	0	0	2
	ESPAÑA	0	3	2	10	5	53	2	149	224
	FRANCIA	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	ITALIA	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	PORTUGAL	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	VENEZUELA	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	CHINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total TECNICO		0	4	2	11	7	55	2	152	233
VENTAS & MARKETING	ALEMANIA	0	0	0	0	1	0	1	0	2
	ARGENTINA	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	ECUADOR	0	0	1	0	1	0	0	0	2
	ESPAÑA	2	2	11	13	35	63	14	53	192
	FRANCIA	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	MEJICO	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	PERU	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	URUGUAY	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	VENEZUELA	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	BULGARIA	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total VENTAS & MARKETING		2	2	14	14	37	66	15	53	203
MANDO INTERMEDIO	ESPAÑA	0	0	1	1	12	16	9	19	58
Total MANDO INTERMEDIO		0	0	1	1	12	16	9	19	58
Total general		9	10	49	47	165	163	82	259	784

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.

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

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 99,62%); abandonando por completo 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 2025, 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 en el periodo vacacional; estas situaciones suponen únicamente un 0,38% 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).

2025						
------	--	--	--	--	--	--

2025	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	95,13%	746	0,33%	3	95,46%	749
Tiempo parcial	4,49%	35	0,05%	0	4,54%	36
Total general	99,62%	781	0,38%	3	100,00%	784

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

2025

2025	>= 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	8	8	49	47	165	163	82	259	781
Tiempo completo	6	8	44	46	141	162	79	259	746
Administrativo	2	1	13	8	52	10	40	19	145
Director	0	0	0	0	1	0	0	6	7
Otros	4	1	17	12	36	15	12	11	109
Técnico	0	4	2	11	7	55	2	152	233
Ventas & Marketing	0	2	11	14	33	66	15	53	194
Mando intermedio	0	0	1	1	12	16	9	19	58
Tiempo parcial	2	0	5	1	23	1	3	0	35
Administrativo	0	0	0	0	10	0	0	0	10
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	1	0	2	0	9	1	3	0	17
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	1	0	3	1	4	0	0	0	9
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	1	2	0	0	1	0	0	0	3
Tiempo completo	1	1	0	0	1	0	0	0	3
Administrativo	0	1	0	0	1	0	0	0	2
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	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

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*

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2025 ha habido un total de 29 casos, siendo la mayoría (25) 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 y a posteriori. Los casos restantes (4) son de carácter disciplinario y están relacionados con un bajo desempeño profesional o un incumplimiento de normas de conducta básicas (carácter disciplinario).

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.

2025

2025	>= 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	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Director	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Otros	0	0	0	0	1	0	3	2	6
Técnico	0	0	0	0	1	0	1	8	10
Ventas & Marketing	0	0	0	1	1	1	1	2	6
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Total general	0	0	0	1	3	1	9	15	29

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

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

Modelo retributivo

En lo que respecta al modelo retributivo, la organización está actualmente acometiendo un estudio detallado de equidad retributiva. Este estudio, en línea con los requisitos que marca la Directiva Europea de Transparencia Retributiva, sentará las bases de un Plan de Acción específico al efecto.

Destacar también que, como parte del paquete retributivo, en 2025 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).

Otro hito significativo del ejercicio ha sido la ampliación de las garantías cubiertas por la Póliza de Vida incluyéndose la Incapacidad Permanente Total. Dicho esfuerzo es debido a que los expedientes de gran invalidez no son aprobados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, habiéndose transformado en Incapacidad Permanente Total. Ante estos nuevos criterios de Tribunal médico – más restrictivos-, se ha decidido incluir la Garantía por Incapacidad Permanente total en nuestra Póliza de Vida Corporativa.

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. El exceso de jornada anual marcada por Convenio colectivo de aplicación se compensa con "Días de ajuste de calendario"; para ello se configuran los calendarios de acuerdo al horario de aplicación. 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 la persona trabajadora lo comunique a su superior y éste determine que son compatibles con la prestación del servicio al cliente o las tareas del Departamento. 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 nuestras personas trabajadoras. 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 todas las personas trabajadoras los viernes y vísperas de festivo.
- Aproximadamente 2,5 meses de jornada intensiva durante el periodo de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Teletrabajo: nuestra política de teletrabajo ya está plenamente implementada y ha demostrado ser una herramienta fundamental a la hora de conciliar vida laboral y personal. En el marco de este proyecto, y siguiendo con lo establecido en el RDL 28/2020, en 2021 se implementó una Política de Desconexión Digital.
- 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. En 2025 se ha equiparado cualquier tipo de unión civil al matrimonio, incluyendo las uniones ante notario o las relaciones de larga duración, lo que revierte en una mejora de derechos de las personas que no podían solicitar el mismo tipo de permisos que los matrimonios tradicionales.

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. Espíritu 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 las personas decidir qué aprender y cuándo hacerlo.

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.

En definitiva, el objetivo del área de Aprendizaje y Desarrollo es facilitar que las personas aprendan, crezcan y alcancen su máximo potencial, contribuyendo al éxito individual y colectivo de la organización.

Nuestra visión 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. Nuestra misión es transformar el aprendizaje en un motor estratégico para alcanzar el máximo potencial y asegurar un impacto duradero en la organización.

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 2025 se han distribuido de la siguiente manera:

Tipo de Formación	Horas de formación
Formación legal	11%
Formación técnica	63%
Gestión de personas	8%
Habilidades profesionales	19%
Total general	100%

Y en 3 modalidades distintas:

Modalidad	Horas de formación
Online	32%
Presencial	40%
Virtual	28%
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*). Además, cada país cuenta con personal propio que imparte formaciones internas (especialistas de producto, técnicos, consultores etc).

Adicionalmente contamos con el Canon Development Hub -un portal de desarrollo que cubre las áreas de formación, desempeño y talento- y contamos con diversas plataformas digitales que permiten a los equipos acceder a los contenidos en cualquier momento y desde cualquier lugar. Este enfoque potencia un aprendizaje autodirigido, flexible y adaptado al ritmo de cada persona, fomentando además el microaprendizaje mediante recursos breves y prácticos que facilitan la aplicación inmediata en el puesto de trabajo. Nuestras plataformas incorporan además nuevas funcionalidades basadas en Inteligencia Artificial que personalizan la experiencia formativa según las preferencias de cada usuario. Entre ellas destaca un Simulador de IA, una herramienta que permite entrenar habilidades conversacionales sobre diversas temáticas como gestión de personas, Diversidad, Equidad e Inclusión, o resolución de conflictos, entre otras.

Además, Canon cuenta además de una plataforma de idiomas disponible para la totalidad de plantilla con acceso ilimitado 24/7. Permite participar en clases virtuales con profesor y ofrece talleres temáticos, actividades de mejora de gramática, escucha y pronunciación, entre otras.

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 la matriz y supone una inversión que se traduce en acciones necesarias, de calidad y perfectamente alineadas con los objetivos estratégicos del negocio. En 2025 el porcentaje de horas de formación facilitada por formadores internos y por la plataforma online ha sido del 66% (respecto al 63% en 2024).

Facilitadores de formación	Horas de formación
External delivery	34%
Internal delivery	66%
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).

2025

Categoría	N.º Empleados	N.º horas impartidas	Ratio nº horas impartidas/nº empleados
ADMINISTRATIVO	164	1.427	8,70
DIRECTOR	8	110	13,69
MANDO INTERMEDIO	60	1.483	24,72
OTROS	139	282	2,03
TECNICO	247	6.461	26,16
VENTAS & MARKETING	218	3.751	17,21
TOTAL	836	13.514	16,17

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.

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

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.

En definitiva, Las acciones formativas que se desarrollan de manera continua están vinculadas a nuestros principales proyectos de transformación y objetivos de negocio. Estas iniciativas persiguen dos objetivos esenciales: por un lado, buscan adaptar nuestras propuestas de valor a las nuevas demandas del mercado, asegurando que nuestros equipos cuenten con las competencias necesarias para ofrecer soluciones innovadoras y centradas en el cliente. Por otro lado, buscan optimizar los procesos internos, incrementando la eficiencia operativa y garantizando un servicio de excelencia que refuerce la experiencia del cliente y la competitividad de Canon.

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 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 Europa de Diversidad y el Plan de Igualdad de Canon España S.A.U elaborado para dar respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En 2025 se firmó y registró 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:

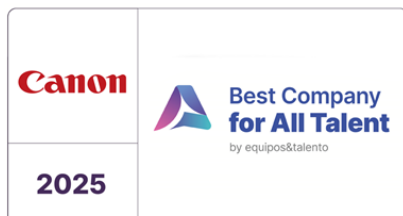
1. **Comunicación e imagen corporativa:** Se busca reforzar el compromiso de Canon con la igualdad y la conciliación mediante comunicaciones internas y externas, asegurando el uso de un lenguaje inclusivo y participando en foros sobre diversidad.
2. **Acceso, cobertura de vacantes y selección:** Se implementarán 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 paquete ordenado de medidas 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 Auditoria Retributiva con el objetivo de asegurar la equidad salarial en puestos de igual valor y cumpliendo con los requerimientos del Real Decreto 901/2020.
- Disponemos de Protocolos de Prevención del acoso, incluyendo ciber acoso y Procedimientos de actuación Personal Sensible.

Como resultado de este compromiso en la materia, en 2025 **Canon España ha conseguido la certificación Best Company for All Talent** otorgada 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.



Este reconocimiento no es solo una distinción, sino un reflejo del compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y el desarrollo del talento en todas sus formas, resaltando los siguientes aspectos:

- Promovemos un entorno laboral donde **todas las personas, independientemente de su diversidad**, tienen las mismas oportunidades para crecer y desarrollarse.
- Implementamos políticas activas que fomentan la **igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto**.
- Nuestros líderes y equipos trabajan cada día por construir una cultura organizacional **más abierta, diversa y colaborativa**.
- Valoramos el talento en todas sus expresiones y creemos firmemente que la **riqueza de perspectivas impulsa la innovación y el éxito** de nuestra organización.

En relación con **proveedores y clientes**, trabajamos para ser un socio **atractivo y socialmente responsable** con el que todos se sientan orgullosos de vincularse.



Además, como parte de esta certificación se ha puesto en marcha una iniciativa de mentoring entre distintas empresas o **Cross Mentoring**, que impulsa el desarrollo del talento diverso mediante el intercambio de experiencia entre profesionales hombres y mujeres, en un entorno estructurado de mentorías. A través de una participación equilibrada de mentores/as senior y mentees mujeres de alto potencial de diferentes organizaciones, se promueve el desarrollo del talento, el liderazgo inclusivo, la innovación y la creación de redes profesionales diversas y enriquecedoras.

La iniciativa refuerza el compromiso de la corporación con la equidad, el aprendizaje intergeneracional y la generación de referentes que contribuyan activamente al avance del liderazgo femenino y a la consolidación de una cultura organizativa más inclusiva y colaborativa.

Igualmente, en 2025 como parte de este esfuerzo continuo, se han sumado iniciativas al **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, LGBTIQ+ y capacidades diferentes y diversidad de talentos.

En el marco de este Programa, en 2025 lanzamos una iniciativa de **Reverse Mentoring** o mentoring inverso intergeneracional, en la que profesionales jóvenes compartieron su visión estratégica con nuestro CEO, Javier Tabernero, mediante un workshop centrado en liderazgo, colaboración e innovación. La iniciativa incluyó focus groups cuyos participantes presentaron directamente sus propuestas nuestro CEO, reforzando nuestro compromiso con la escucha activa, la innovación y la integración de perspectivas diversas tanto en la operativa interna como en la toma de decisiones estratégicas.

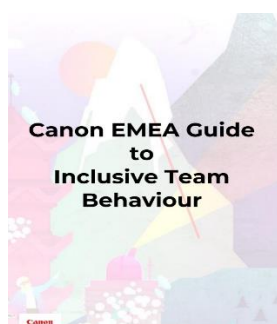


En el marco de la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, la organización ha dado continuidad al programa formativo en sesgos inconscientes dirigido a personas con responsabilidad en la gestión de equipos, incorporando

durante el ejercicio a los nuevos managers. Con ello, se completa el alcance de la iniciativa, garantizando que el 100 % de los responsables de personas han recibido formación específica en esta materia.

Esta iniciativa, de carácter transversal a todas las dimensiones de la DE&I, aborda los sesgos cognitivos que pueden influir de forma no intencionada en los procesos de selección, evaluación, promoción y toma de decisiones a lo largo del ciclo de vida del empleado. Al actuar sobre el origen estructural de posibles desigualdades, contribuye a reforzar la objetividad en la gestión del talento, promover la igualdad de oportunidades y consolidar una cultura organizativa inclusiva, equitativa y orientada a la diversidad en todas sus expresiones.

Otro hito relevante es la **Guía de Comportamiento Inclusivo**, una herramienta viva que continúa vigente y en constante aplicación dentro de la organización. Esta guía nos proporciona pautas concretas para fomentar la autoconciencia, promover comportamientos inclusivos en el día a día y reforzar la seguridad psicológica en los equipos, en línea con nuestra filosofía corporativa.



Esta guía incluye herramientas prácticas de autorreflexión, oportunidades de aprendizaje y acciones específicas tanto para managers como para miembros de equipo, facilitando la construcción sostenida de entornos de trabajo más inclusivos y colaborativos.

Asimismo, se organizaron dos charlas en el ámbito de la **diversidad de género**: una sobre salud femenina en cada etapa, centrada en la menopausia, sus síntomas, cambios físicos y patologías asociadas, y otra sobre violencia de género, enfocada en sus nuevas manifestaciones en entornos digitales, híbridos y cotidianos, la identificación de señales tempranas y las acciones individuales y colectivas para prevenir y actuar de forma segura.

Por otro lado 2025 también albergó espacios para la promoción de la diversidad sexo afectiva o **diversidad LGTBQ+**. La compañía llevó a cabo diversas iniciativas de sensibilización y visibilización en apoyo al colectivo LGTBQ+. En concreto, se celebró un webinar centrado en la realidad de personas refugiadas LGTBQ+, se impulsó una campaña de comunicación para dar visibilidad a referentes internos del colectivo y se desarrolló una sesión interactiva de reflexión y diálogo con empleados con participación experta.

Además, en cuanto a **diversidad cultural** 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.

Diálogo con los trabajadores

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

- Comunicación con la Dirección: el 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.
- Business partners y medios tradicionales (correos electrónicos o cartelería).
- Comité de adaptaciones de jornada: creado para dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras estudiando de forma individualizada cada caso y poder facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

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 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 otras personas relacionadas con el asunto a tratar. Así, por ejemplo, en 2025, se organizaron reuniones con una representación conjunta de los trabajadores, en la que se trató la reciente comunicación de la puesta en marcha del MTP (Mid-Term-Plan) lanzado por Canon Europa que incluye cambios en su organización. Las consultas de los Representantes de los Trabajadores se responden ya sea verbalmente durante las propias reuniones o bien, ocasionalmente, cuando la formalidad de estas así lo requiere, se instrumentalizan por escrito.

Adicionalmente, el diálogo con los trabajadores se canaliza 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 2025, se acordó y se llevó a cabo la realización de la encuesta de

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.

riesgos psicosociales destinada a la identificar aquellos factores que inciden en el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras.

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.

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 93% 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.

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.
- Cada año las diferentes áreas de la compañía llevan a cabo reuniones de lanzamiento de la actividad (kick off) en las que se comparten los resultados del año vencido y, sobre todo, los objetivos del año que arranca. Estas reuniones tienen un objetivo fundamental de compartir información y de motivar a todos los empleados por lo que se fomenta una alta participación, tanto en número de asistentes como en la participación de éstos que pueden proponer acciones concretas en base a su experiencia y conocimiento.
- A principios de 2025 se continuaron realizando los Inspiration Days, un proyecto destinado a crear comunidad entre las personas, Canon, Clientes y Partners, en los que los clientes contaban cual había sido el valor añadido de Canon en sus negocios y como se generan lazos de confianza.

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 se actualizó en 2024 para adecuarse a los requisitos de la norma **ISO 45001, certificación obtenida por Canon España que pone de manifiesto el compromiso de la organización con la salud y seguridad de todos sus empleados.**

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

¹ Todos los empleados a excepción del CEO.

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. Las reuniones con los citados Comités se realizan cada 3 meses, comentando los temas relevantes en materia de seguridad y salud de los centros correspondiente y se comparten anualmente los datos sobre siniestralidad, para la identificación de acciones a implementar, en su caso.

A su vez, tanto para la realización de Evaluaciones de Riesgos, como para otros temas relevantes, tales como las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, y otros, se cuenta con la presencia y participación de los Delegados de Prevención. También supervisan las revisiones anuales de las instalaciones. 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:

	2024	2025
Ind. Frecuencia Total Canon	5,91	2,29
Ind. Frecuencia MUJER	3,81	0
Ind. Frecuencia HOMBRE	7,25	3,72

	2024	2025
Ind. Gravedad Total Canon	0,22	0,06
Ind. Gravedad MUJER	0,04	0
Ind. Gravedad HOMBRE	0,34	0,1

El Índice de Frecuencia desciende debido a un número inferior total de accidentes en 2025 (respecto del mismo total de horas trabajadas). El descenso del Índice de Gravedad se debe a que la duración de los accidentes también ha sido menor. En definitiva, el descenso de la siniestralidad se debe a un menor número de accidentes y con menos jornadas perdidas asociadas.

Finalmente, se han registrado 94.859 horas totales de absentismo (frente a las 91.375 del año 2024); el incremento se debe, fundamentalmente a dos razones: el incremento de las bajas de maternidad & paternidad, así como el incremento de las jornadas de enfermedad (10.451 jornadas de enfermedad, con una duración media de estos

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

procesos que se ha incrementado llegando, en algunos casos, a los 365 o 545 días). Se contabilizan dos enfermedades profesionales en el año y ningún accidente grave o mortal.

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 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 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 implantación, cada empresa del Grupo cuenta con un departamento específico que administra y gestiona el Código - 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.

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.

Asimismo, la organización garantiza que todas las nuevas incorporaciones reciben el Código de Conducta y formación específica en las principales políticas corporativas a través del programa de integración (onboarding). Durante el ejercicio 2025, el 100 % de las nuevas incorporaciones completó formación obligatoria en materias clave como prevención de la corrupción y el soborno, protección de datos personales y privacidad, defensa de la competencia, principios éticos y de conducta empresarial, sostenibilidad y seguridad de la información.

Adicionalmente, toda la plantilla debe realizar de forma periódica formación obligatoria en estas áreas, con el objetivo de asegurar la actualización continua de conocimientos y el cumplimiento normativo. En 2025 se reforzó este compromiso mediante la reasignación de formación en prevención de la corrupción y en protección de datos a aquellas personas que la habían completado en 2023, garantizando así la actualización y vigencia de los contenidos.

La observancia de los principios

La existencia de Políticas 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 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. 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)

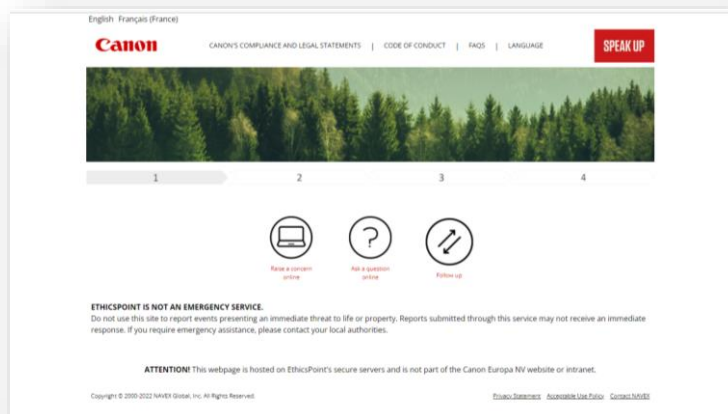
El objetivo fundamental de este área es mejorar el modelo de Gobierno de la organización reforzando el nivel de control interno, optimizando la gestión de los riesgos y asegurar, más allá de los riesgos penales, el cumplimiento con el marco de políticas internas y de legislación aplicable.

- ⇒ En materia de Governance, en 2025 se ha continuado ampliando y consolidando el marco de Políticas y procedimientos locales. La organización está trabajando para conseguir la Certificación ISO 9001 lo que ha supuesto una oportunidad de revisar y actualizar todos los procesos existentes, inventariándolos e identificando sinergias y oportunidades de mejora.
- ⇒ 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 2020. El Modelo 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. Durante 2025, dicho Modelo ha sido auditado por un tercero externo a la organización poniendo de manifiesto su solidez e identificando algunas oportunidades de mejora que están siendo objeto de estudio para su posterior implantación.

Todos los empleados de Canon España deben comunicar cualquier incumplimiento del Código, de cualquier otra norma interna de la compañía o de la legislación vigente. A tal fin el grupo 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 la Política y el canal de denuncias Speak up a los requerimientos de la nueva Ley. En 2025 se ha recibido un caso a través de este canal en el que

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

un cliente reportaba una serie de conductas del equipo comercial y técnico durante el proceso de compra, puesta en marcha y uso de un equipo Canon. Tras el proceso de investigación, el caso se cerró concluyendo que ninguno de los investigados había infringido el Código de Conducta de Canon y que no existía ninguna práctica comercial ilegal o fraudulenta.



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

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

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.

La tecnología de la Imagen al servicio de la Sociedad

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. Durante 2025 hemos puesto el foco en dar mayor visibilidad a las historias de impacto generadas en este Programa. En concreto, nos hemos centrado en amplificar las experiencias y testimonios de los ganadores del *Young People Programme 2024* a través de una serie de vídeos en los que los propios participantes narraban su paso por el programa y las historias que desarrollaron. Estos contenidos audiovisuales se han publicado de manera continuada en el perfil específico YPP_Spain y se han compartido posteriormente en nuestras redes sociales, con el objetivo de sensibilizar a un público más amplio sobre los retos sociales abordados por los jóvenes creadores.



También en 2025 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. 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, Gema Escudero participaron en la entrega de premios del Festival Clipmetrajes.

También hemos renovado por tercer año consecutivo **nuestro acuerdo formativo con la agencia EFE para ofrecer becas** a estudiantes universitarios con el objetivo de fomentar las nuevas narrativas audiovisuales. La renovación de este convenio busca seguir impulsando el desarrollo de proyectos innovadores en el departamento audiovisual de la agencia, mediante la producción híbrida (fotografía y vídeo) a través del uso de equipos de imagen Canon. A su vez, mediante este Programa de Prácticas, los estudiantes seleccionados tienen la oportunidad de integrarse durante seis meses en el departamento Audiovisual de EFE y acceder al conocimiento de las técnicas y metodología de la agencia, complementando así su formación teórica con una valiosa experiencia práctica.



Javier Tabernero, Presidente Canon España y Miguel Ángel Oliver, Presidente de EFE formalizando el acuerdo. Al acto asistieron también por parte de EFE: Lourdes Álvarez Esmoris, Marta Cerame, Andrés Ballesteros y Carlos Gosch. Y, por parte de Canon: Juan Felipe Obreo, André Ferreira y Daniel Sastre.

‘Goals for Change’ es 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, contribuimos 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.

En 2025 hemos continuado dando visibilidad al impacto social de este proyecto, amplificando las historias de los jóvenes participantes y el alcance de la exposición a través de nuestra web corporativa View ([La familia del fútbol que está cambiando la vida de jóvenes migrantes - Canon Spain](#)). De este modo, seguimos utilizando el poder de la imagen para impulsar narrativas más inclusivas y contribuir a una percepción más positiva y humana de la migración en el contexto europeo.



WORLD UNSEEN: Impresión en relieve para personas con discapacidad visual

Como continuación del proyecto ‘World Unseen’, una exposición celebrada en octubre de 2024 y dirigida tanto a personas con discapacidad visual como a personas con visión, diseñada para hacer la fotografía accesible para todos,

pero especialmente para quienes tienen discapacidad visual, a lo largo de 2025 hemos colaborado con distintos organismos para llevar la impresión elevada a nuevos espacios, fomentando así la inclusión.

⇒ PHotoESPAÑA 2025

Dentro de las actividades de la XXVIII edición del Festival Internacional de Fotografía PHotoESPAÑA, el fotógrafo David Martín Martín, expuso “Geometría y Paz”, un conjunto de fotografías que documentan sus viajes por más de treinta países de los cinco continentes, en los que ha fotografiado realidades sociales donde la intrahistoria toma un protagonismo poco habitual para dar a conocer la forma de vida y las tradiciones más costumbristas.

La exposición, que se pudo visitar del 2 al 29 de junio de 2025, presentó una versión en relieve de la obra “Mejor Vida”, acompañada de textos en braille que relataban la historia detrás de la imagen. Esta pieza, concebida para ser explorada a través del tacto, reivindicaba el acceso al arte fotográfico para personas ciegas o con baja visión.



⇒ VI JORNADAS ACCESIBILIDAD UNIVERSAL - AYUNTAMIENTO DE MADRID

En el marco de las Jornadas organizadas por la Oficina de Accesibilidad Universal del Ayuntamiento de Madrid en octubre 2025, se celebró la exposición “Enfoca Accesibilidad”, la primera muestra 100 % accesible promovida por este organismo público.

La exposición incluía cuatro reproducciones fotográficas impresas en relieve, acompañadas de paneles en braille y audiodescripciones, garantizando así la accesibilidad para todas las personas. Las imágenes expuestas correspondían a las fotografías ganadoras del concurso fotográfico sobre la temática de la accesibilidad, convocado por el propio Ayuntamiento de Madrid.



⇒ FOMOFEST 2025

Evento organizado por Marina de Empresas al que asistieron 1.400 jóvenes de la Generación Z. Marina de Empresas es un ecosistema empresarial que promueve el emprendimiento y la innovación a través de diferentes iniciativas. Durante el evento se celebraron charlas y actividades. Canon estuvo presente con un stand en el que se exhibieron varias fotografías impresas en relieves del proyecto ‘World Unseen’.

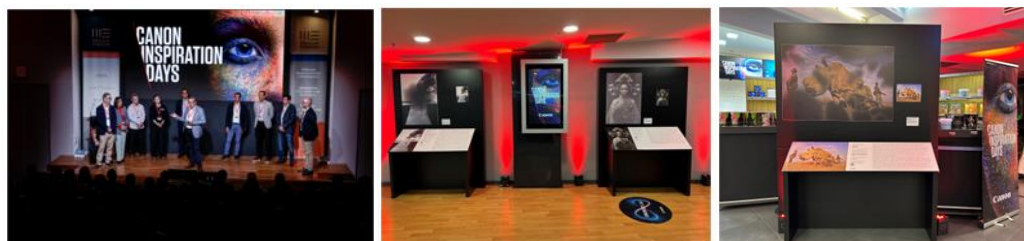


⇒ Presencia en eventos Corporativos

Durante el Torneo Golf Canon -dirigido a 210 clientes- estuvo también presente WORLD UNSEEN para concienciar sobre los problemas de accesibilidad de las personas con dificultades visuales y difundir los usos potenciales de esta tecnología. Además, fruto de una colaboración con la Fundación Juegaterapia, todos los asistentes recibieron un pelón solidario.



Y, también en 2025 realizamos una gira de eventos con clientes, socios y empleados, en 10 ciudades con un total de 1.585 asistentes: los Canon Inspiration Days. En todos estos eventos, el proyecto World Unseen tuvo un papel protagonista, compartiendo con nuestros clientes los detalles de la exposición que, posteriormente podían comprobar sin situ en las zonas de networking.



WORLD UNSEEN CORALES

‘World Unseen Corales’ es una extensión del proyecto ‘World Unseen’ enfocada en la conservación marina y la restauración de los arrecifes de coral. En el marco de esta iniciativa, Canon colabora con organizaciones como Nature Seychelles y Coral Spawning International para crear y financiar instalaciones de cría de coral en el océano Índico, con el objetivo de regenerar y proteger estos ecosistemas frente a los efectos del cambio climático. Además de apoyo económico, Canon aporta tecnología de imagen avanzada —incluyendo cámaras y equipos especializados— que permite observar y documentar procesos clave como el desove coralino, respaldar la investigación científica y sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de preservar los ecosistemas marinos.

Hemos dado a conocer el proyecto a través de una serie de actividades:



- Notas de prensa
- Entrevistas con prensa
- Kit Especial dirigido a prensa, creadores de contenido y fotógrafos
- Creación de un cuento infantil para concienciar a los más pequeños de la importancia de la conservación de los corales: sus protagonistas, Laura y Álex viven una aventura para redescubrir la magia del océano y despertar en los niños curiosidad, esperanza y amor por el planeta.
- Campaña publicitaria y en redes sociales
- Acciones de comunicación interna

APOYO A LA FUNDACIÓN JUEGATERAPIA

Juegaterapia es una fundación que acompaña a niños que luchan contra el cáncer, utilizando el juego, la ilusión y la sonrisa como herramientas terapéuticas. Su labor se centra en humanizar los entornos hospitalarios y mejorar la experiencia de los pacientes pediátricos mediante proyectos como la creación de jardines en azoteas, la construcción de cines en hospitales o el reparto de juguetes. Parte de la financiación de estos proyectos procede de la venta solidaria de los Baby Pelones, muñecos que se han convertido en símbolo de apoyo a la causa.

Además, de la entrega de Baby Pelones en los torneos corporativos de Golf y pádel, este año el Baby Pelón ha sido elegido como regalo simbólico de Navidad a todos los empleados de Canon España: más de 1.000 Baby Pelones entregados como muestra de agradecimiento al trabajo realizado y puesta en valor de la actividad de Juegaterapia. En la misma línea, hemos colaborado con el Club de Juegaterapia, mediante la cesión de una PowerShot V10 y el préstamo de una impresora con motivo de la celebración de Halloween, que permitió la impresión de elementos decorativos y figuras de Creative Park para ambientar sus actividades.

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:

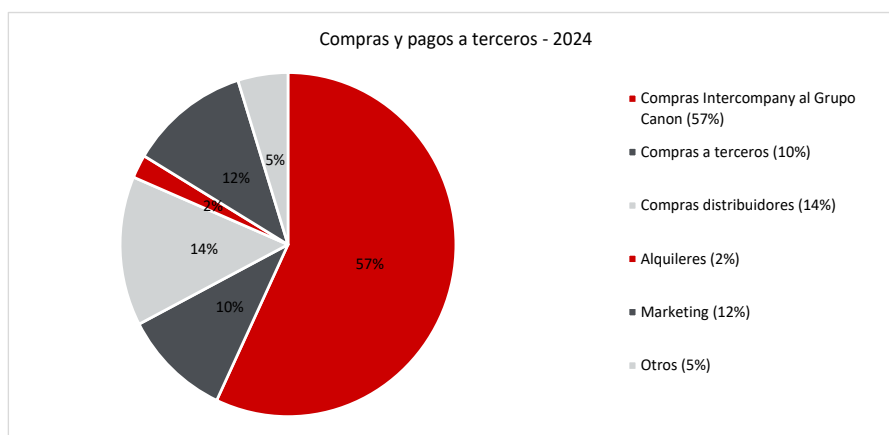
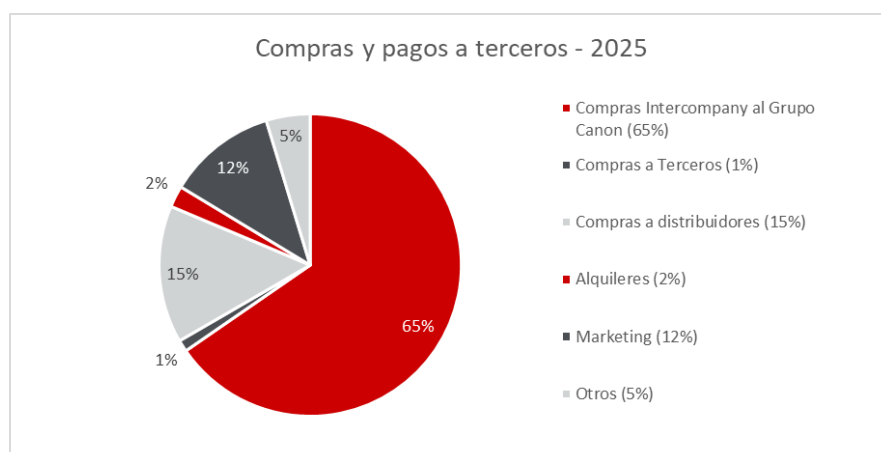
- Las Administraciones públicas – en su doble condición como cliente y como órganos reguladores y supervisores del mercado
- Nuestros clientes
- Nuestros empleados
- Nuestro canal de distribución
- Nuestros proveedores
- Los medios de comunicación: no sólo medios específicos sino también, aunque en menor medida, generalistas
- Tercer sector
- Asociaciones sectoriales y Cámaras de Comercio, como vía legítima para defender y transparentar nuestros intereses comerciales:
 - Aclunaga
 - AECOC
 - Aerce
 - APD
 - ASCOM
 - Aseigraf
 - Atelier
 - Cámara de Comercio Alemana
 - Cámara de Comercio Franco – Española
 - Cámara de Comercio de Valencia
 - CEOE
 - Cesus
 - Círculo Directivos de Alicante
 - Círculo empresarios de Galicia
 - CITI Marbella
 - DIRSE
 - ECOEMBES
 - ECOFIMATICA

- ECOPILAS
- Foro Marítimo Vasco
- Impriclub
- Neobis
- Sachokai
- World Compliance Association

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

Nuestros proveedores

Nuestra actividad de compra se basa, fundamentalmente, en la adquisición de equipos marca Canon a la organización Canon Europa CENV para su comercialización a nivel local; por esta razón, el 65% de nuestro suministro es de origen inter-company, es decir, al propio grupo Canon Inc. El resto se corresponde, fundamentalmente, a actividad de Marketing, adquisición a terceros de productos complementarios a nuestros equipos y gastos operativos como alquileres, seguros...



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

- Política de Green Procurement: para determinados artículos (materiales para hacer kits de productos, para la pre-instalación o el packaging fundamentalmente) la directriz es canalizar su adquisición a través de los proveedores homologados por Canon Europa. Cuando esto no es posible, y hay que acudir a un proveedor local, se le aplica un estándar de valoración de su desempeño ambiental, de forma que la organización exige el cumplimiento de la legislación ambiental y de normativa relacionada con presencia de sustancias químicas (REACH y RoHS). 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 2025 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 de 34¹ días (frente a los 29 del ejercicio 2024). 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 14 Delegaciones por todo el territorio, con 67 centros de Servicio y 480 técnicos exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica².

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 87%**
- Ratio de **resolución en primera visita de un 83%** → 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 55% en su primera llamada**.

Durante 2025 hemos recibido y gestionado más de 81 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.

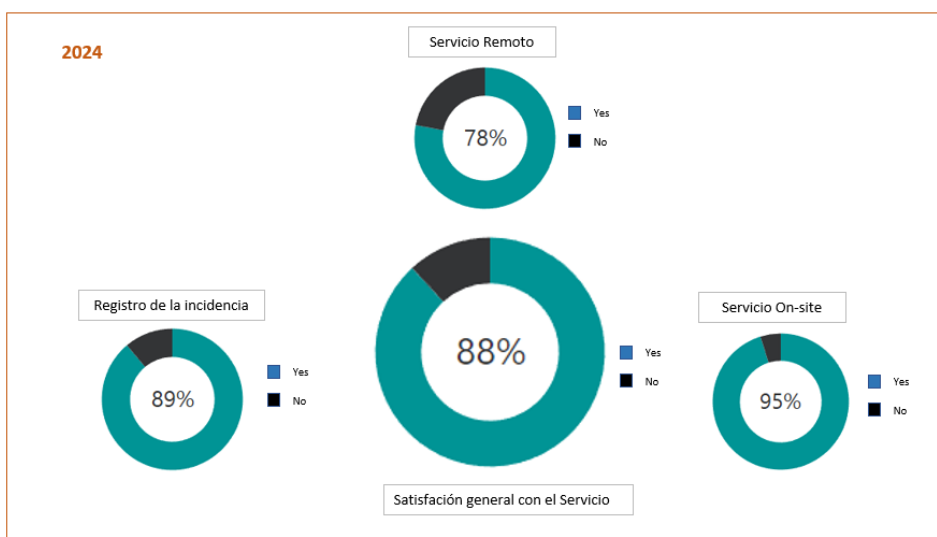
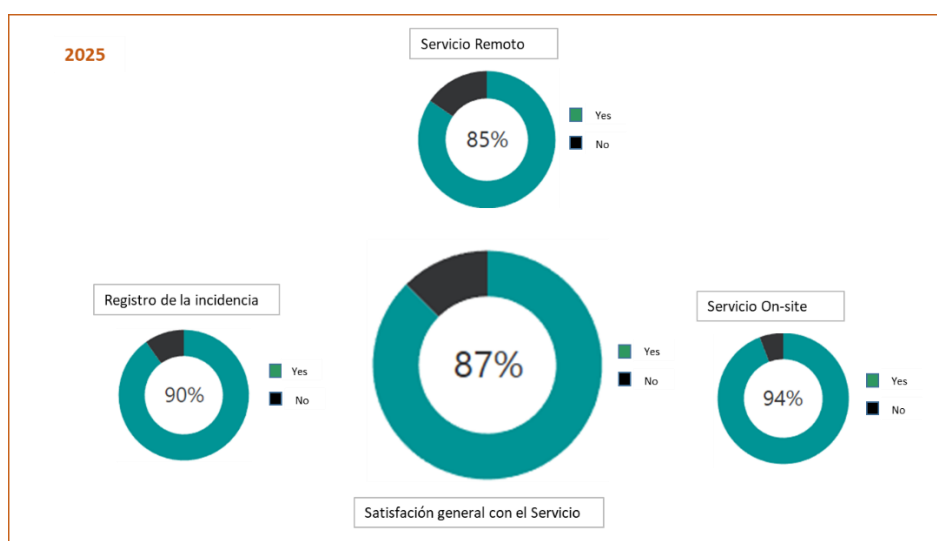
Para mejorar la experiencia de nuestros clientes con el servicio, durante este año se han migrado nuestro sistema de gestión de incidencias (ITSM) y se han puesto en marcha nuevas funcionalidades en el sistema proactivo de

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.

² Incluye Canal Indirecto

detección de incidencias que permite avanzar hacia un servicio predictivo minimizando los tiempos de parada de los dispositivos de impresión.

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 incidencia, el soporte telefónico y remoto recibido y el servicio prestado on-site. En 2025 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio ha sido del 87%, resultado superior al valor umbral definido. Se puede apreciar una mejora en los resultados de esta encuesta tanto en el proceso de registro de la incidencia, así como en el servicio de resolución remota, influido por los cambios realizados en nuestras herramientas de atención al cliente, en ambos casos se han obtenido resultados de estos índices superiores a los valores obtenidos en 2024.



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

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

Con la creación de este Servicio Oficial operado por Canon, actuamos en exclusiva como servicio técnico oficial, lo que redunda en un mejor soporte a nuestros clientes, teniendo un mayor control sobre los procesos necesarios para mantener su nivel de satisfacción. A diferencia de años anteriores, este año no se ha recabado la opinión de nuestros clientes en referencia a su nivel de satisfacción sobre nuestro servicio de reparaciones, debido al cambio de plataforma informática encargada de gestionarlo. Está en proceso de implementación la nueva herramienta de encuestas de satisfacción de nuestros clientes por lo que el EINF correspondiente al 2026 contará con un reporte detallado al respecto.

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 2025, Canon España S.A.U. ha obtenido unos beneficios de 3.443 miles de Euros (beneficio de 3.712 miles de Euros en 2024). 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 (4 mil € de beneficio sujeto a tributación)
 - ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (253 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Axernet Communication (217 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Canon Medical System (1.752 miles € de beneficio sujeto a tributación).

De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2025 del grupo de consolidación fiscal es de miles de 5.669 € (5.957 miles de € en 2024). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2025 se presentará dentro del plazo legalmente establecido (entre el 1 y 25 de Julio del 2026).

- **Impuestos pagados:** en la medida que el resultado contable de Canon España, S.A.U., en el ejercicio 2024 ascendió a un beneficio de miles de 3.712 mil €, su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2024 (presentada en 2025) implicó el pago de 410 mil €, después de la compensación de bases imponibles negativas por importe de 1.000 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 28 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 473 miles de €. Esta situación es similar en el año 2025, gracias a la consecución de beneficios en 2025 -tal y como refleja el párrafo anterior- que se verá reflejada en el pago del Impuesto de Sociedades de 2025 (a presentar en 2026) por importe de 303 mil €, después de la

compensación de bases imponibles negativas por importe de 770 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 4 miles de € y realización de pagos a cuenta por importe de 699 miles de €.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2024 y 2025, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades de los respectivos ejercicios por importe de 149 miles de € procedentes de arrendamiento de locales de negocios.

Finalmente, este año, por cuarta 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 41 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	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-22	Págs. 4-11
		Organización y estructura		
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	Mercados en los que opera	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-22	Págs. 4-11
		Objetivos y estrategias		
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	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	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad	GRI 3-3 GRI 2-23	Págs. 16-17
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Págs. 16-17
Cuestiones ambientales	Descripción general	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 GRI 2-23	Pág. 17
		Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales		Págs. 16-17
Cuestiones ambientales	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	Págs. 16-17
				Págs. 16-17
Cuestiones ambientales	Economía circular	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2	Págs. 17-19
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Págs. 17-19
Cuestiones ambientales	Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua	En Canon España S.A.U. no hay actividad productiva por lo que el consumo agua -procedente de red municipal- y de materias primas no son relevantes. Más información del Grupo en: https://global.canon/en/csr/report/index.html	Págs. 17-19
		Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso		Págs. 17-19
Cuestiones ambientales	Cambio Climático	Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	Pág. 20
		Medidas para fomentar la eficiencia energética y el uso de renovables		Págs. 23-25
Cuestiones ambientales	Cambio Climático	Emisiones GEIs resultado de la actividad de la empresa	GRI 3-3 GRI 305-1	Págs. 20-25
		Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Págs. 20-25
Cuestiones ambientales	Cambio Climático	Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 3-3 GRI 305-5	Págs. 23-25
		Riesgos y Oportunidades Climáticas (1)		Págs. 23-25
Cuestiones ambientales	Protección de la Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Todos los sites de Canon España S.A.U. están en áreas urbanas por lo que no se identifican impactos en la biodiversidad	Págs. 11-15
		Impactos de las operaciones en áreas protegidas		Págs. 11-15
Cuestiones sociales y relativas al personal	Enfoque de gestión	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 3-3 GRI 2-7 GRI 405-1	Págs. 26-47
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Págs. 27-28
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Pág. 29-31
		Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional		Págs. 30-31
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional	GRI 401-1	Pág. 31-32
		Brecha salarial		Pág. 31-32
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 GRI 405-2	La organización está trabajando actualmente en un Estudio de Equidad Retributiva
		Remuneración media de los consejeros y directivos por género		
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 GRI 2-19	Págs. 33
		Empleados con discapacidad		
Cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 GRI 405-1	Pág. 40-41
		Nº de horas de absentismo		Págs. 33
Cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 3-3 GRI 403-9	Pág. 43-44
				Págs. 33
Cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	Págs. 42-44
		Índices de Frecuencia y Gravedad desglosados por género		Págs. 42-44
Cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad	Enfermedades profesionales desglosadas por género	GRI 403-3 GRI 403-4	Pag. 43
		Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos		Pag. 43-44
Cuestiones sociales y relativas al personal	Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-8	Pag.43
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo		Págs. 41-42
Cuestiones sociales y relativas al personal	Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos	GRI 3-3 GRI 403-4	Pág. 42
		Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación (2)		Págs. 41-42
Cuestiones sociales y relativas al personal	Formación	Políticas al respecto	GRI 3-3 GRI 404-1	Págs. 41-42
		Horas impartidas en formación desglosadas por categoría profesional		Pág. 33-34
Cuestiones sociales y relativas al personal	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.	GRI 3-3	Págs. 34-36
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Pág. 36-41
Cuestiones sociales y relativas al personal	Igualdad	Políticas y medidas de gestión de la diversidad	GRI 3-3	Pág. 40-41
				Pág. 36-41

(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 lo 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. 45-47
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2 GRI 413-1	Págs. 45-47
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Pág. 46
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Págs. 48-52 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. 48-53
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 203-1	Págs. 48-53
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 2-29 GRI 413-1	Págs. 48-53
		Actividades de asociación y patrocinio	GRI 2-28	Págs. 48-53
	Subcontratas y proveedores	Consideración de aspectos sociales, ambientales y de género en la política de compras y de relación con terceros	GRI 3-3	Págs. 53-54
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 308-2	Págs. 53-54
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1	Págs. 53-54
	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. 54-56
	Fiscal	Beneficios obtenidos en el país	GRI 201-4	Págs. 56-57
		Impuesto sobre beneficios pagado en el país		Págs. 56-57
		Subvenciones públicas recibidas		Págs. 56-57

Criterios y definiciones empleadas: glosario

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. 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.
