



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

Modelo de negocio y creación de valor

- Contexto de la organización
- Modelo de gestión
- Áreas de negocio
- Objetivos estratégicos: riesgos y oportunidades

La gestión de:

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

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

Informe de Verificación Independiente

Criterios y definiciones empleadas: Glosario

\*\*\*\*

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad<sup>1</sup>, 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 500 y que, durante dos ejercicios consecutivos, aun no siendo entidades de interés público, superen unos determinados umbrales de actividad<sup>2</sup>. 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 2019 y a la sociedad unipersonal Canon España S.A.U (al ser el segundo año de reporte se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2018). En España, el grupo está constituido por otra empresa (IIPLO, S.L.U.) pero, dada la poca representatividad de esta sociedad respecto a Canon España S.A.U. (en términos de número de empleados y volumen de negocio) no se incluye información. Tampoco se incluye información de la Sociedad Sistemas de Oficina de Valencia, S.A. dado que en noviembre del 2019 se produjo la disolución la misma, dándose de baja la inversión de Canon España, S.A.U. en dicha sociedad. Finalmente, tampoco se incluye información relativa a las UTEs en las que la sociedad tienen algún tipo de participación (constituidas, fundamente, con otras empresas del sector para dar servicio a la Administración pública).

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

### **Estándares de reporte**

Tal y como determina la Ley 11/2018, y con el objetivo de garantizar la comparabilidad, materialidad y relevancia de la información reportada, el presente EINF se ha realizado utilizando un estándar internacional de referencia: *Global Reporting Initiative Standards*.

Se han utilizado como base los “Principios para la elaboración de informes” recogidos en el estándar GRI 101: Fundamentos, así como los “Contenidos sobre Enfoques de Gestión” y “Contenidos Temáticos” de los estándares relacionados con los indicadores a reportar que establece la ley. No obstante, en ningún caso puede entenderse que este EINF constituye un informe elaborado en conformidad con los *GRI Standards* (ni en su versión esencial ni en su versión exhaustiva).

### **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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Canon, las tendencias del sector<sup>3</sup>, 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. 41-42 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**

Una vez determinados los contenidos a reportar, se elaboró un sistema de recogida de la información que permitiera conocer el origen y la trazabilidad de la misma. Una vez la información era incluida en este sistema por el “propietario”, el Director de cada área la validaba y era 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 ha sido verificado por un tercero independiente<sup>4</sup>. El verificador ha utilizado la Guía para la Revisión de información en Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, así como el estándar ISAE3000 para revisión de información no financiera. El Informe de Verificación emitido por E&Y puede consultarse en la página 45.

\*\*\*\*

---

<sup>3</sup> 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 un análisis comparativo de temas relevantes en el sector comparando a los principales peers de Canon.

<sup>4</sup> Los enlaces a documentos externos y/o páginas web que se incluyen en este documento al objeto de dar información adicional no han sido objeto de verificación.

## **Modelo de negocio y creación de valor**

### ***Contexto de la organización***

Canon España S.A.U. (en adelante, la sociedad o la organización) es una sociedad anónima unipersonal que opera en todo el territorio nacional a través de sus 15 delegaciones comerciales<sup>5</sup> 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 NV 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 vertiente reguladora, los medios de comunicación y los agentes sociales.

Este contexto explica que muchos aspectos ESG<sup>6</sup> 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 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).

Algunas cifras relevantes:

- ⇒ Cerca de **1.000 empleados** distribuidos por todo el territorio.
- ⇒ **Más de 300 técnicos** dando servicio a todo el territorio a través de nuestra red propia
- ⇒ Un Centro de Distribución con **18.700 m<sup>2</sup>**
- ⇒ **Índice de Satisfacción** con el Servicio de nuestros clientes profesionales del **90%**
- ⇒ Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001 con 0 No Conformidades**
- ⇒ **100% de los equipos retirados de nuestros clientes son gestionados de forma responsable: el 80% son reciclados** mientras que el 20% restante se destina a una segunda vida
- ⇒ **18.000 horas de formación** impartidas en el ejercicio

### ***Modelo de gestión***

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

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

Adicionalmente, existe un Comité de Remuneraciones - que valora las propuestas retributivas que son llevadas, en cualquier caso, para su aprobación, al Consejero Delegado- y un Comité de Cumplimiento que reporta directamente al Consejo y que vela por la temprana identificación y gestión de los riesgos penales identificados para la organización.

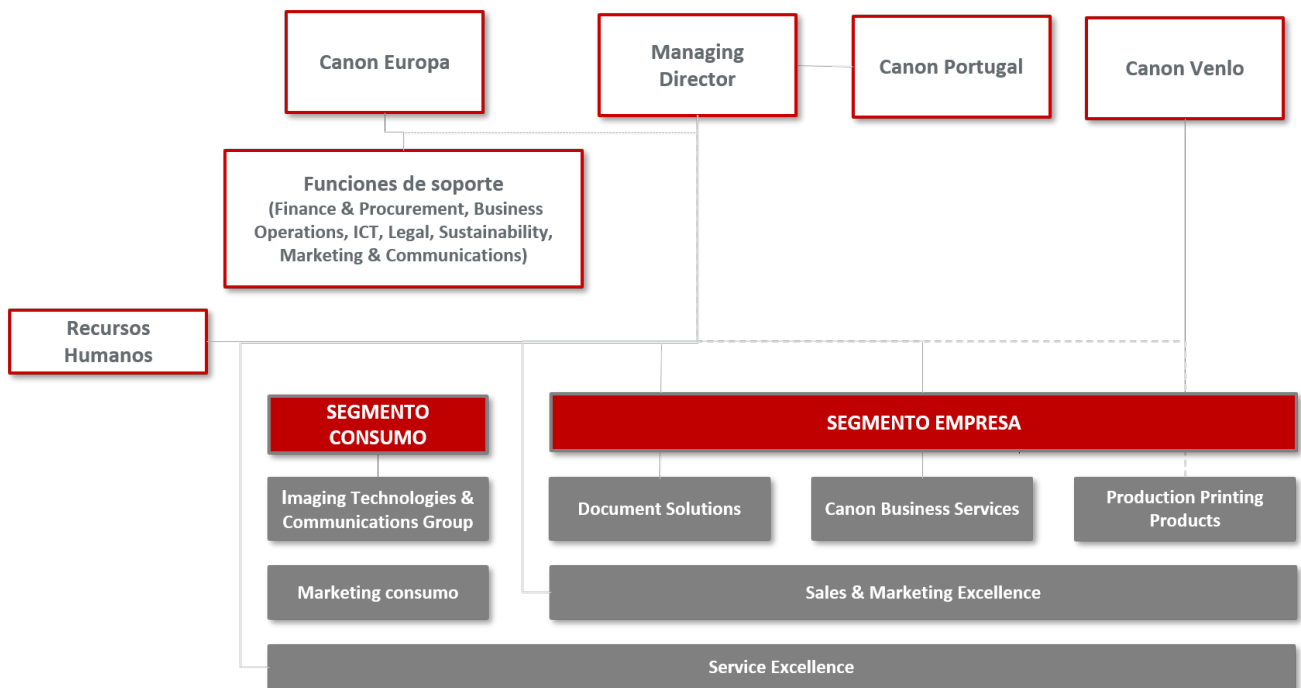
---

<sup>5</sup> Alicante, Barcelona, Bilbao, Ibiza, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo y Zaragoza

<sup>6</sup> Environmental, Social and Governance

### Áreas de negocio

En 2018, Canon Europa comunicó una nueva estrategia orientada a asegurar el crecimiento y la rentabilidad de todas las áreas de negocio. Este Plan, conocido como “Go Forward” (GF) se ha hecho efectivo en 2019 y ha resultado en una organización más eficiente y más orientada a nuestros clientes. Tras la implantación de GF, la organización se estructura de la siguiente forma:



#### ○ SEGMENTO CONSUMO

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

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

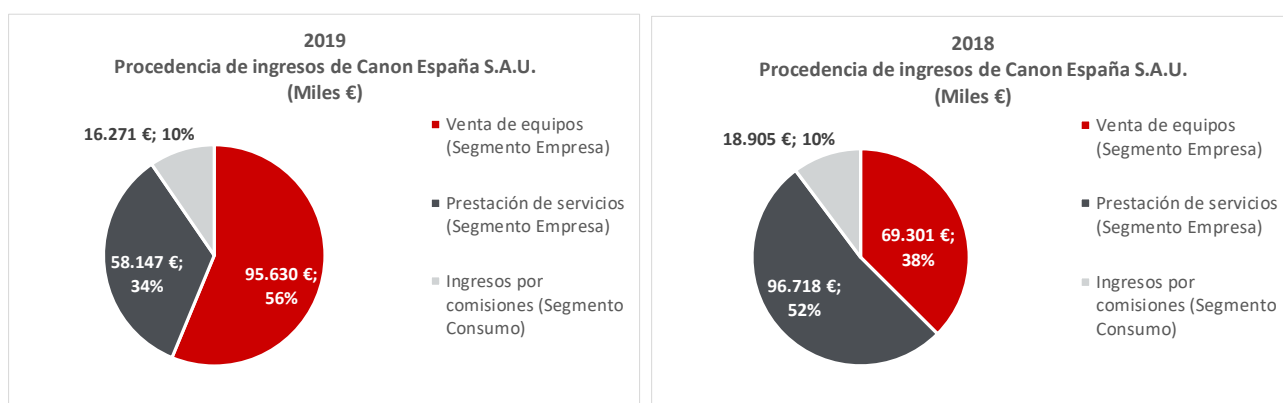
El e-commerce es gestionado directamente por Canon Europa.

#### ○ SEGMENTO EMPRESA

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

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

Los equipos se ofrecen a los clientes tanto en formato de venta como de alquiler (renting) y se caracterizan porque precisan de servicios y asistencia técnica especializada para su uso que, de hecho, ha supuesto el 34% de los ingresos de la organización en 2019. No obstante, la procedencia de los ingresos ha experimentado una reclasificación contable respecto a 2018 que conviene reseñar: hasta 2018 las ventas de piezas y consumibles a nuestros distribuidores se contabilizaban como "Prestación de Servicios"; sin embargo, desde 2019, estas ventas han pasado a considerarse "Ventas de equipos" incrementando así porcentualmente el peso de las ventas en detrimento de los servicios. El impacto de esta reclasificación asciende a 22 Millones de Euros por lo que, si se hubiera seguido el mismo criterio contable, la venta de equipos representaría el 43% y la prestación de servicios un 47%, en línea con la información reportada en ejercicios anteriores.



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

⇒ Document Solutions (DS)

- Tiene como principal objetivo la comercialización de productos, soluciones y servicios de valor añadido a empresas y Administraciones Públicas de cualquier tamaño. En esencia, el objetivo de DS tras las modificaciones experimentadas con GF, pasa por mejorar la productividad, la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad en el espacio de trabajo de los clientes con un planteamiento global de impresión, soluciones y servicios.

Dada la naturaleza y capilaridad del negocio se articula en dos canales de comercialización:

- Canal Directo: Delegaciones Canon repartidas por todo el territorio
- Canal Indirecto: se trata de un modelo de negocio beneficioso para ambas partes que permite a Canon, a través de un programa de partners acreditados, ampliar su presencia y dar cobertura en todo el territorio.



⇒ Canon Business Services (CBS)

Tras la implantación de GF, CBS se ha especializado en tres categorías de servicios de outsourcing: servicios de impresión, procesamiento de documentos y servicios digitales. Durante 2019 esta área de negocio ha realizado una revisión pormenorizada de la rentabilidad de su portfolio focalizándose desde ahora en aquellos contratos / servicios con un umbral de rentabilidad determinado.

⇒ Production Printing Product (PPP)

Tras GF, el área PPP engloba aquellos productos y aplicaciones para clientes cuyo negocio es la impresión (cliente profesional), el negocio tradicional de OCÉ. Con el objetivo de acercarse a las necesidades del cliente, esta área se ha reestructurado y ahora reporta directamente a Canon Venlo (centro de decisiones respecto a los productos OCÉ de gran formato). También gestiona la venta de los soportes de impresión (papel y consumibles) que se realiza en todos los canales Business to Business de la organización.

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

**Objetivos estratégicos: riesgos y oportunidades**

La función de identificación y gestión de los riesgos recae en el área de Finance & Procurement, que vela por la temprana identificación de los mismos y la implantación de controles efectivos para su gestión. Hasta la fecha, el entorno de control de riesgos consta, fundamentalmente de tres herramientas:

- Controles SOX: como filial de un grupo que cotiza en la Bolsa de Nueva York, la sociedad está afectada por la Normativa Sarbanes-Oxley y dispone de controles para asegurar la calidad de la información no financiera.
- Risk Register Iberia: herramienta corporativa para la identificación de riesgos de cualquier naturaleza (económicos, naturales, de procesos, etc) que evalúa la eficacia de los controles implantados y permite, por tanto, identificar Planes de Acción al efecto.
- Sistema de Prevención de Riesgos Penales.



Adicionalmente, durante 2019 se ha consolidado la función corporativa de Gestión del Riesgo que, a través del Risk Management Committe, realiza los procesos de identificación, valoración y gestión de los riesgos que pueden impactar en el negocio. El entorno de control actual es adecuado y, hasta la fecha, los riesgos identificados no cuestionan la viabilidad de la organización ni ponen de manifiesto aspectos sociales y/o ambientales significativos a considerar.

Algunos de los riesgos más significativos identificados por el Risk Management Committe son:

<i>Principales riesgos identificados</i>	<i>Enfoques de gestión adoptados</i>
De negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Madurez de mercado:</b> dificultades para mantener volumen de negocio, cuota de mercado y márgenes (presión creciente en precios).</li> <li>· <b>Concentración de las ventas:</b> el sector público representa una parte significativa de las ventas por lo que cualquier aspecto relacionado con los procesos de compra pública puede impactar de forma significativa en la organización si no es gestionado adecuadamente.</li> <li>· Riesgo de <b>obsolescencia tecnológica en el portfolio de productos</b></li> </ul>
Regulatorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Presión regulatoria creciente</b> que puede impactar en la operativa de la organización (ej: Protección de Datos, Propiedad Intelectual o legislación de naturaleza ambiental / social)</li> </ul>
Financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Riesgo de crédito,</b> derivado de los posibles incumplimientos de pago por parte de los clientes.</li> </ul>
Estructurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Gestión proactiva del crédito:</b> el 96% de las cuentas pendientes de cobro están en un tramo inferior a los 10.000 € de deuda.</li> <li>· Una parte significativa de los riesgos de cobro están asegurados, hasta el 80%, con una compañía de seguros externa.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>La complejidad estructural de una organización multinacional</b> y su carácter matricial pueden ralentizar la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. Además, el negocio gran formato (antiguo Océ) tiene plena responsabilidad de decisión en Venlo lo que puede generar tensiones en la toma de decisiones a nivel país.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Contención de gastos,</b> lo que ha permitido márgenes estables.</li> <li>· <b>Diversificación:</b> abandono progresivo de negocios no rentables y entrada en nuevos mercados con sinergias en el mundo de la imagen. El gasto en I+D+i del Grupo Canon Inc ha ascendido sólo en 2019 al 8% de su facturación global, lo que se traduce, en el medio plazo, en nuevas tecnologías a comercializar por los países.</li> <li>· <b>Omnicanalidad:</b> aumento de presencia en nuevos canales complementarios a los ya existentes para ganar cuota y diversificar cartera de clientes. Por ejemplo, el 26% de la venta de DS en el ejercicio 2019 ha sido en cliente nuevo.</li> <li>· <b>Gestión de portfolio.</b> La Sociedad tiene contratadas pólizas de seguros que garantizan la recuperabilidad del valor neto contable de las existencias.</li> <li>· <b>Funciones de soporte</b> dedicadas a la identificación temprana de los posibles impactos y la adaptación de los procesos de la organización a la nueva normativa.</li> <li>· <b>Implantación de "Go Forward":</b> un nuevo modelo organizativo orientado a la asignación clara de responsabilidades en las Unidades de Negocio (asociada a P&amp;L), la especialización y la velocidad en la toma de decisiones. En España se ha establecido un flujo de comunicación con el negocio de gran formato de forma que las decisiones se toman de forma consensuada con la Dirección.</li> </ul>

¿Cómo se aterriza la gestión de estos riesgos? En este contexto, cada segmento de mercado replica el ejercicio de identificación de riesgos y adapta las estrategias de gestión a las particularidades de su negocio.

	SEGMENTO CONSUMO	SEGMENTO EMPRESA		
		<i>Document Solutions</i>	<i>Canon Business Services</i>	<i>Production Print Solutions</i>
Contexto de mercado	Mercado en fuerte decrecimiento en fotografía -excepto en el segmento de <i>Mirrorless Full Frame</i> - y relativamente estable, aunque irregular, en Impresión de Tinta. Canon sigue siendo líder de mercado en Fotografía (#1 en España) compensando las caídas de demanda con ganancias en cuota de mercado y lanzamiento de nuevos formatos, y mantiene su participación de mercado en Impresión.	Mercado muy maduro y estable, con fuerte erosión de precios y márgenes (tanto del hardware como del consumible). Canon ocupa la 2ª posición por cuota de mercado.	Entorno de fuerte competencia en precio que se caracteriza por ser intensivo en mano de obra.	Canon ocupa, en general, una posición de liderazgo por la incorporación de OCE en el 2013.
Estrategia de crecimiento	Rediseñar la estrategia de canal para alinearnos a mercado y asegurar la rentabilidad de cada línea de producto. Marketing orientado a usuario final y audiencia futura.	Elaborar un planteamiento global para nuestros clientes de impresión, soluciones y servicios. Identificación de nuevas posibilidades de negocio.	Luchar contra la comoditización de los servicios de impresión. Foco en las cuentas con rentabilidad. Crecer en los servicios de procesamiento de documentos y servicios digitales.	Continuar en la línea del crecimiento rentable y obtener ventajas de la nueva aproximación al mercado
Enfoques de gestión adoptados	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Trabajar con el canal y el consumidor final para identificar necesidades y desarrollar nuevos conceptos de productos y nuevos modelos de negocios (ej: alquiler o servicios de suscripción).</li> <li>· Revisar la estrategia de canal incrementando la presencia en los canales tradicionales, consolidando otros nuevos y buscando soluciones verticales y sinergias con otras áreas de negocio.</li> <li>· Potenciar nuestra red de fotógrafos profesionales para inspirar a entusiastas de la fotografía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proporcionar un servicio a nuestros clientes que vaya más allá de sus expectativas (ej: tarifa plana o precios fijos).</li> <li>· Potenciar los dos canales de comercialización actuales</li> <li>· Cloud &amp; soluciones: ampliar el concepto de servicios gestionados más allá de la impresión a servicios de gestión de la impresión e incluso los contenidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Potenciar servicios rentables: replicar los casos de éxito y utilizar centros de excelencia para procesamientos de documentos a nivel europeo.</li> <li>· Colaboración con DS para potenciar la oferta de impresión.</li> <li>· Crecimiento en servicios digitales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Seguir dando el mejor servicio y asesoramiento continuo al parque de clientes.</li> <li>· Invertir en crecimiento para conseguir una masa crítica de parque instalado en todos los nuevos negocios.</li> <li>· Búsqueda de oportunidades de venta cruzada con otras unidades de negocio</li> </ul>

La organización es consciente de los retos que afronta en el corto plazo pero también de sus oportunidades y fortalezas que residen, en parte, en su contexto de grupo multinacional:

- **Una gran marca:** elegida durante varios años consecutivos como la cuarta marca con mejor percepción a nivel mundial y la primera japonesa según el ranking Global Reptrak .
- Posicionamiento líder en el mercado
- Alto nivel de vinculación de nuestros clientes que nos perciben como una marca de calidad. En España, por ejemplo, el **índice de satisfacción** con el servicio técnico prestado por Canon España es del **90%**.
- Pertenencia a un grupo multinacional cuya matriz invierte anualmente el 8% de su facturación mundial en I+D+i. Durante 30 años consecutivos ha figurado entre las cinco empresas que registran más patentes a nivel mundial (de hecho, en 2019, la compañía ostentaba más de 3.200 patentes en los EEUU posicionándose como la 3ª a nivel mundial y la primera japonesa).
- Empleados comprometidos con la organización: según nuestra última encuesta de Clima Interno (Your Voice 2019) más del 70% de los empleados de Canon España muestran un alto nivel de compromiso con la organización.
- Política de endeudamiento cero en Canon España ya que cualquier necesidad de capital es proporcionada por el Grupo.

\*\*\*\*

#### 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 y el perfil ambiental 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/?csr-mobile-nv>).

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 comercializadora que requieren de una gestión específica como son:

- Al incorporar equipos Canon al mercado español, como **productores de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos** (en adelante RAEEs), tenemos la obligación legal de asumir la retirada y reciclaje de estos equipos al final de su vida útil. La organización da respuesta a esta obligación mediante su adhesión a un sistema colectivo sectorial (Ecofimática) que canaliza la retirada y reciclaje de estos residuos gracias a las aportaciones económicas de sus asociados, que pagan una tasa en función de la cantidad de equipos puestos en el mercado. Este mismo modelo de gestión se replica para gestionar los residuos de envases domésticos de forma que la organización financia una tasa (Punto Verde) para que Ecoembes pueda gestionar los residuos de envases depositados en los contenedores amarillos.
- Otro aspecto relevante es el asociado a la **gestión de residuos de consumibles** (cartuchos de tinta y tóner) que ponemos en el mercado. 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 de Tragatóner. Replicando el mismo modelo que en la gestión de RAEEs, Canon paga una tasa por los cartuchos que pone en el mercado de forma que Tragatóner pueda gestionar, a nivel sectorial la recogida y reciclado de los cartuchos. Adicionalmente, Canon Europa lanzó en 1990 el primer programa de recogida y reciclaje de cartuchos gratuito para nuestros clientes. Puede obtenerse más información sobre este programa, así como los cartuchos aceptados en: <https://www.canon.es/recycling/>

- ⇒ En el ámbito empresarial, Canon recoge los residuos de consumibles de impresión ya sea a través del sistema colectivo Tragatóner o bien mediante contratos específicos con sus clientes para la retirada y gestión de residuos.
- En lo que respecta a la **comercialización de soportes de impresión**, ponemos en el mercado y fomentamos el uso del papel reciclado y papel con fibras 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. Adicionalmente, nuestra gama de papel incluye papel libre de cloro en el proceso de producción y con huella de carbono neutra.
- Finalmente, si bien está fuera de nuestro ámbito de gestión, uno de los aspectos ambientales más relevantes para nosotros, como entidad comercializadora, es el perfil ecológico y 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 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 en la materia.
- Estructura específica dotada con personal propio: el departamento de Sostenibilidad es responsable de la gestión de estos aspectos a nivel corporativo y existe, además, un responsable ambiental por delegación. El responsable de Sostenibilidad reporta periódicamente al Comité de Dirección sobre los aspectos más relevantes que puedan tener impacto en el negocio. Esta estructura garantiza una correcta identificación y gestión de los aspectos ambientales en todos los niveles organizativos, así como un flujo de información al máximo órgano ejecutivo.
- Sistema de Gestión Ambiental certificado desde el año 2007 bajo el estándar ISO 14001 -que actualmente engloba 11 sites de toda la geografía española- con cero No conformidades.
- 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 “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.

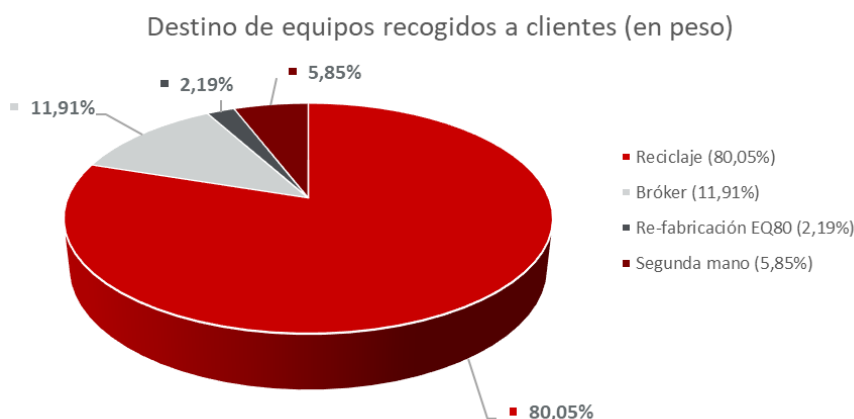
Si pensamos en todo el ciclo de vida de los productos, el primer compromiso del grupo con la economía circular es la inversión en I+D+i que asciende a aproximadamente al 8 % sobre ventas (equivalente a 2.600 Millones de Euros). Esta inversión se concreta en iniciativas de ecodiseño (mayor eficiencia 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 Circular<sup>1</sup> 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 actividad de comercialización:

- la organización ofrece la modalidad de “*product as a service*” de forma que el cliente paga por las impresiones realizadas y el mantenimiento de los equipos pero no necesita adquirir la propiedad de los mismos.
- se proporcionan servicios externalizados de impresión y digitalización, lo que incrementa significativamente las posibilidades de uso de los equipos y optimiza el uso y consumo de recursos (incrementa la eficiencia energética y disminuye el consumo de papel).

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

- El equipo es vendido como segunda mano a un bróker o a nuestro canal de distribución -lo que garantiza una segunda vida del mismo-. En el caso de los brókers -cuya actividad principal es la puesta de estos equipos en mercados en desarrollo-, Canon España trabaja únicamente con aquellos que han superado un proceso de homologación por parte de Canon Europa que considera aspectos ESG como la existencia de un sistema de gestión ambiental y de la calidad.
- Gestión a través de Ecofimática, lo que garantiza la trazabilidad en el proceso de recogida y reciclado.
- Y, finalmente, algunos modelos son enviados a la factoría de Canon en Alemania donde son sometidos a un proceso 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 durante 2019, nuestra factoría de Alemania ha obtenido la Certificación BS-8887-220:2010<sup>2</sup> por un tercero independiente lo que significa que el proceso de re-fabricación garantiza los más altos estándares de calidad – de hecho, los equipos son considerados legalmente como equipos nuevos-. Además, existen claras ventajas desde el punto de vista ambiental: se ahorran recursos naturales y hasta un 80% de emisiones de CO2 respecto al proceso de fabricación de un equipo nuevo (este ahorro dio nombre a esta gama de productos: EQ80). Todo esto, sumado a un precio más competitivo en mercado que un equipo nuevo hacen de nuestras máquinas EQ80 un ejemplo claro de iniciativa win-win-win en la que todas las partes (empresa – cliente- sociedad) ganan.



<sup>1</sup> 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/>  
<sup>2</sup> Certificación 8887-220:2010 British Standard Specification for the process of remanufacture.

Todas estas iniciativas hacen que el 20% de los equipos que recogemos se destinen a una segunda vida siendo, el destino del 80% restante el reciclaje.

### ¿Qué beneficios reporta la Economía Circular al negocio?

El primer retorno es, sin ninguna duda, la posibilidad de nuevas oportunidades empresariales: ya sea por la entrada en nuevos modelos de negocio o bien en nuevos segmentos o nichos en los ya existentes (por ejemplo, la familia EQ80 ha generado sólo en 2019 unos ingresos por ventas de 3,15 Millones de euros). No sin dificultades, supone también una oportunidad de descubrir nuevas posibilidades de eficiencia (en procesos y consumos) que se trasladan a la cuenta de Pérdidas y Ganancias.

### 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.

#### 2019

Consumos energéticos <sup>(1)</sup>	Origen	Ton de CO2
115.000 litros	Fuel-oil calderas	330
337.255 litros	Gasoil flota vehículos Canon	841
4.063 litros	Gasolina flota vehículos Canon	9
3.441 litros	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	0
	<b>Alcance 1 <sup>(2)</sup></b>	<b>1.180</b>
351.540 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde	0
1.127.583 kWh	Consumo eléctrico - No verde	350
	<b>Alcance 2 <sup>(3)</sup></b>	<b>350</b>
<b>TOTAL Emisiones CO2 (Ton)</b>		<b>1.530</b>

<sup>(1)</sup> El alcance de los consumos se corresponde con los 11 sites de Canon España incluidos en la Certificación ISO 14001. Hay cuatro delegaciones (Murcia, Málaga, Canarias e Ibiza) que no forman parte del cálculo pero, que en ningún caso, supondrían una parte significativa.

<sup>(2)</sup> Se han utilizado los factores de densidad y de emisión de CO2 del Registro de la Huella de Carbono ([https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores\\_emision\\_tcm30-479095.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factores_emision_tcm30-479095.pdf))

<sup>(3)</sup> Se ha utilizado la misma fuente que determina el Registro de la Huella de Carbono (Comision Nacional de los Mercados y la Competencia) que fija un valor medio de 0,31 kg CO2/kWh consumido como valor medio a nivel nacional para el 2017 (último año disponible): <https://gdo.cnmc.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2017>

#### 2018

Consumos energéticos	Origen	Ton de CO2
80.000 litros gas-oil	Fuel-oil calderas	229
364.220 litros	Gasoil flota vehículos Canon	918
5.436 litros	Gasolina flota vehículos Canon	12
	<b>Alcance 1</b>	<b>1.159</b>
1.521.431 kWh	Consumo eléctrico	472
	<b>Alcance 2</b>	<b>472</b>
<b>TOTAL Emisiones CO2 (Ton)</b>		<b>1.631</b>

No obstante, conscientes de nuestra capacidad de minorar dichas emisiones, Canon Europa ha establecido un objetivo de reducción del 15% respecto a facturación para el año 2020, tomando como año base el 2010. En el caso español, la adquisición de OCÉ en octubre de 2013 supuso la incorporación de personal que posee, en gran parte, coche de compañía lo que ha supuesto un incremento significativo del consumo de combustible en la flota propia así como en los viajes de negocios. Esto explica en gran medida que, en la actualidad, no estemos alineados con este objetivo de reducción europeo aunque, conscientes de nuestra responsabilidad, hemos puesto en marcha diversas iniciativas para la reducción como, por ejemplo:

- Cambio a Gas Natural Comprimido para automoción: hemos iniciado el cambio de nuestra flota a una mucho más eficiente de Gas Natural Comprimido y gasolina. Este proyecto contempla una sustitución progresiva, a medida que los contratos de renting vayan renovándose; en este sentido durante 2019 se han sustituido ya 20 vehículos del parque de Madrid y está previsto seguir avanzando durante 2020, tanto en Madrid como en Barcelona. De momento, los ahorros cuantificados en términos monetarios no son significativos dado que el cambio de flota empezó con 20 vehículos a finales del ejercicio, pero irán incrementándose con el despliegue de la nueva flota. En términos de emisiones de CO<sub>2</sub>, la nueva flota ha supuesto la disminución de unos 8.500 kg de CO<sub>2</sub> en nuestra huella de carbono. Además, en esta misma línea, Canon Europa ha actualizado la Política de Vehículos de Empresa que recoge los criterios mínimos a contemplar desde un punto de vista ambiental y de seguridad para la elección de nuestra flota y promueve el uso de vehículos eléctricos en todos aquellos países en los que la red de recarga de estos vehículos sea compatible con nuestra actividad.
- Cambio a suministro eléctrico "verde": durante 2019 se ha acometido el cambio a suministro de electricidad verde en nuestra sede de Alcobendas. Esta medida, que no supone ningún incremento en términos de coste, implica que casi el 25% de nuestro consumo está libre de emisiones y nos permite reducir de forma significativa nuestra huella de CO<sub>2</sub> (la disminución es de unos 110.000 kg).
- Auditorías energéticas. Durante 2020 se acometerán auditorías energéticas en nuestras sedes lo que nos permitirán identificar oportunidades de mejorar desde un punto de vista de eficiencia energética.
- Continuamos realizando campañas de información y concienciación para nuestros empleados sobre el uso de energía y recursos. Por ejemplo, en 2019, se han eliminado todas las botellas de plástico en el comedor y en las salas de reuniones de la sede de Alcobendas; la iniciativa ha supuesto una reducción considerable del consumo y generación de residuos de plástico así como unos ahorros cuantificados en más de 10.000 €. Adicionalmente, los vasos de plástico de las máquinas de vending han sido sustituidos por vasos de papel / cartón.

Todas estas iniciativas han conseguido la reducción de un 6,20% de nuestra Huella de Carbono respecto al ejercicio 2018.

\*\*\*\*

## La gestión de las personas

### Nuestros empleados

La plantilla total de la organización asciende a 972 trabajadores de los que, aproximadamente la mitad (57%), 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 por género, no se observa una diferencia significativa de presencia global hombres / mujeres siendo el % de representación del 62-38% respectivamente. La presencia femenina se ha concentrado tradicionalmente en las categorías “Administrativos” y “Otros” (donde alcanza el 65%), mientras que los trabajadores son mayoría en las categorías Técnico, Ventas y Marketing y Directores – que ha incorporado este año una mujer al colectivo de Management-.

En lo que respecta a la edad, el grueso de la plantilla (77%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años). Del mismo modo, la edad de los directores está comprendida entre los 45 y los 64 años: se trata de personal senior con amplia experiencia en la gestión de grandes empresas.

En cuanto a presencia de nacionalidades diversas, la plantilla tiene representación de 12 nacionalidades diferentes, reflejo del carácter multinacional de la organización.

2019		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría*	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	España	7	4	32	11	75	18	32	15	194
	Italia			1		1	2			4
Total ADMINISTRATIVO		7	4	33	11	76	20	32	15	198
DIRECTOR	España					1	3		3	7
	Francia						1			1
	Holanda								1	1
Total DIRECTOR						1	4		4	9
OTROS	Colombia					1			1	2
	Ecuador					1				1
	España	7	7	42	22	43	15	10	12	158
	Rumania			2						2
Total OTROS		7	7	44	22	45	15	10	13	163
TECNICO	España	2	2	7	25	8	193	3	74	314
	Francia						1			1
Total TECNICO		2	2	7	25	8	194	3	74	315
VENTAS & MARKETING	Alemania			1		1				2
	Bulgaria		1							1
	España	4	1	11	29	34	86	19	44	228
	Francia				1					1
	Holanda						1			1
	Japón								1	1
	Portugal						1			1
Total VENTAS & MARKETING		4	2	12	30	35	88	20	45	236
MANDO INTERMEDIO	España			5	1	10	18	7	10	51
Total MANDO INTERMEDIO				5	1	10	18	7	10	51
Total general		20	15	101	89	175	339	72	161	972

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.



2018		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría*	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	España	7	5	44	12	76	20	28	15	207
	Italia			1		1	2			4
Total ADMINISTRATIVO		7	5	45	12	77	22	28	15	211
DIRECTOR	España						4		3	7
	Francia						1			1
	Holanda								1	1
Total DIRECTOR							5		4	9
OTROS	Ecuador			1						1
	España	9	11	54	23	53	25	11	10	196
	Rumania			2						2
Total OTROS		9	11	57	23	53	25	11	10	199
TECNICO	España		2	8	31	8	214	4	71	338
	Francia						1			1
Total TECNICO			2	8	31	8	215	4	71	339
VENTAS & MARKETING	Alemania			1		1				2
	España	1		12	37	41	88	15	48	242
	Francia				1					1
	Holanda						1			1
	Japón								1	1
	Méjico			1						1
	Portugal						1			1
Total VENTAS & MARKETING		1		14	38	42	90	16	49	250
MANDO INTERMEDIO	España			4	1	12	20	7	12	56
Total MANDO INTERMEDIO				4	1	12	20	7	12	56
Total general		17	18	128	105	192	377	66	161	1064

En cuanto a las modalidades de contrato de trabajo, la organización apuesta claramente por la contratación indefinida a tiempo completo (el 84% de la plantilla). La contratación temporal se concentra en la categoría "Otros" que recoge las áreas de prestación de servicios (*Canon Business Services*) donde los trabajadores realizan proyectos a demanda solicitados por el cliente. La apuesta de Canon por la estabilidad en el empleo es clara: durante 2019 se ha llevado a cabo una campaña transformando los contratos temporales en indefinidos en todos los casos en los que ha sido viable. De esta forma, el % de trabajadores en modalidad indefinida se ha incrementado del 82% al 93%.

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

2019	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	84,47%	821	6,89%	67	91,36%	888
Tiempo parcial	8,13%	79	0,51%	5	8,64%	84
<b>Total general</b>	<b>92,59%</b>	<b>900</b>	<b>7,41%</b>	<b>72</b>	<b>100,00%</b>	<b>972</b>

*Distribución de modalidades de contrato de trabajo*

2018	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	77,26%	822	15,41%	164	92,67%	986
Tiempo parcial	4,42%	47	2,91%	31	7,33%	78
<b>Total general</b>	<b>81,67%</b>	<b>869</b>	<b>18,33%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>	<b>1064</b>

2019	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		*Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
<b>Indefinido</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>167</b>	<b>332</b>	<b>67</b>	<b>155</b>	<b>900</b>
<b>Tiempo completo</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>61</b>	<b>76</b>	<b>125</b>	<b>329</b>	<b>66</b>	<b>153</b>	<b>821</b>
Administrativo	2	1	24	11	63	19	31	15	166
Director	0	0	0	0	1	4	0	4	9
Otros	2	2	17	14	16	10	5	5	71
Técnico	1	2	5	23	4	193	3	74	305
Ventas & Marketing	1	0	10	27	31	85	20	45	219
Mando intermedio	0	0	5	1	10	18	7	10	51
<b>Tiempo parcial</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>79</b>
Administrativo	1	0	9	0	13	1	1	0	25
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	1	12	4	22	1	0	2	42
Técnico	0	0	1	1	3	1	0	0	6
Ventas & Marketing	0	0	2	0	4	0	0	0	6
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Temporal</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>72</b>
<b>Tiempo completo</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>67</b>
Administrativo	4	3	0	0	0	0	0	0	7
Otros	2	3	15	4	6	4	5	6	45
Técnico	1	0	1	1	1	0	0	0	4
Ventas & Marketing	3	2	0	3	0	3	0	0	11
<b>Tiempo parcial</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Otros	3	1	0	0	1	0	0	0	5

Número total y distribución de modalidades de contrato considerando género, edad y categoría profesional

\* Siguiendo criterio del auditor, la información se presenta de forma diferente al ejercicio 2018 al presentarse en términos absolutos y no en porcentajes. En el caso de las contrataciones temporales, se han omitido las categorías en las que el número de empleados es 0.

2018	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		*Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
<b>Indefinido</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>	<b>33%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>82%</b>
<b>Tiempo completo</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>	<b>32%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>77%</b>
Administrativo	0%	0%	3%	1%	6%	2%	3%	1%	16%
Director						0%		0%	1%
Otros			1%	0%	1%	0%	0%	0%	3%
Técnico		0%	0%	3%	0%	20%	0%	7%	31%
Ventas & Marketing	0%		1%	3%	3%	8%	1%	5%	21%
Mando intermedio			0%	0%	1%	2%	1%	1%	5%
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0%</b>		<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>
Administrativo	0%		1%		1%	0%	0%	0%	2%
Director									
Otros			0%		1%	0%			1%
Técnico					0%	0%			0%
Ventas & Marketing			0%		0%	0%	0%		1%
Mando intermedio									
<b>Temporal</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>18%</b>
<b>Tiempo completo</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>15%</b>
Administrativo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Director									
Otros	1%	1%	4%	2%	2%	2%	1%	1%	12%
Técnico	0%	0%	0%	0%	0%		0%		1%
Ventas & Marketing			0%	0%	0%	1%			1%
Mando intermedio									
<b>Tiempo parcial</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>
Administrativo			0%		0%				0%
Director									
Otros	0%	0%	1%	0%	1%	0%			3%
Técnico									
Ventas & Marketing									
Mando intermedio									

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2019 ha habido un total de 73 casos de los que:

- 66 responden a causas objetivas (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).
- 7 han sido de carácter disciplinario por bajo desempeño del trabajador.

En todos los casos se notifica por escrito el despido al trabajador y se cumplen los requisitos legales y formales de cada tipo de despido.

Como se ha explicado anteriormente, la organización está inmersa en un proceso de transformación que busca el equilibrio entre los medios personales y materiales y la viabilidad de la compañía. El proyecto estratégico Go Forward nos ha convertido en una organización más eficiente, más competitiva y más orientada hacia nuestros clientes.

2019	>= 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			1		1	1	1	1	5
Director						1			1
Otros	1	2	6		4	5	1	2	21
Técnico				1	1	6		13	21
Ventas & Marketing				2	4	3	1	11	21
Mando Intermedio						2	1	1	4
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>73</b>

*Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional*

2018	>= 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			3		2				5
Director									0
Otros			4	2	4	2	1		13
Técnico				4		4		6	14
Ventas & Marketing				1	2	5	1	4	13
Mando Intermedio			1			1	1		3
<b>Total general</b>			<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>48</b>

### **Modelo retributivo**

En lo que respecta al modelo retributivo de la organización, a excepción de la categoría “Otros” (donde se concentra la temporalidad), se cumple la norma de que, a mayor antigüedad y mayor nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, mayor retribución. En 2019, la media retributiva de la organización se ha incrementado en un 1,5% al haber aplicado una subida generalizada del 1,2% a 730 trabajadores, cambios retributivos en parte de la estructura comercial, incrementos por actualizaciones de convenio y planes de carrera.

2019	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		* Remuneración media (€/empleado)
	Categoría	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	
Administrativo	13.997	10.271	23.789	27.457	25.554	39.486	31.322	44.297	28.408
Director <sup>(1)(2)(3)</sup>									178.636
Otros	10.161	11.782	14.902	16.744	15.212	17.782	16.649	15.690	15.334
Técnico	17.022	20.528	26.127	27.352	34.171	32.879	51.838	38.093	33.550
Ventas & Marketing	9.145	3.847	32.368	44.530	43.834	55.193	43.379	68.215	51.259
Mando intermedio			44.136	76.989	53.128	52.871	57.651	54.944	53.600
<b>Total general</b>	<b>11.986</b>	<b>11.487</b>	<b>22.106</b>	<b>31.091</b>	<b>28.940</b>	<b>40.787</b>	<b>36.048</b>	<b>51.131</b>	<b>36.143</b>

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

\*El término remuneración incluye todos los conceptos retributivos que recibe un empleado.

<sup>(1)</sup> La categoría Director equivale a los 9 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 276.013 €.

<sup>(2)</sup> La categoría Director tiene representación de ambos sexos en 2019, al haber solo 1 mujer directora, se eliminan los datos por sexo al ser perfectamente identificable.

<sup>(3)</sup> El incremento salarial en 2019 en el Colectivo de Dirección y Administradores se debe, fundamentalmente, a un cambio de residencia fiscal que ha supuesto un incremento significativo en la cantidad a ingresar en la AEAT. En este contexto, si durante 2018 el tratamiento fiscal hubiera sido el mismo, la retribución media del colectivo Directores habría ascendido a 172.707 €. La misma explicación aplica al colectivo de Administradores que, aplicando de forma retroactiva el tratamiento fiscal actual, habría obtenido de retribución media 251.192 € en 2018.”

2018	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		* Remuneración media (€/empleado)
	Categoría	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	
Administrativo	12.615	8.313	21.861	29.130	25.973	37.742	29.134	41.708	27.179
Director <sup>(1)</sup>						140.928		187.822	161.770
Otros	9.260	10.951	13.416	15.680	13.296	14.421	12.575	15.520	13.507
Técnico		18.857	21.817	29.063	35.046	32.564	44.782	40.024	33.674
Ventas & Marketing	21.976		35.527	48.125	45.724	54.791	46.491	67.721	53.048
Mando intermedio			46.685	53.926	55.504	57.753	57.616	72.765	59.612
<b>Total general</b>	<b>11.389</b>	<b>11.097</b>	<b>20.368</b>	<b>33.275</b>	<b>29.018</b>	<b>39.743</b>	<b>34.551</b>	<b>53.201</b>	<b>35.615</b>

<sup>(1)</sup> La categoría Director equivale a los 9 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 218.379 €.

Para Canon España, una de las prioridades en la gestión de los recursos humanos es garantizar un tratamiento retributivo equitativo, basado en el mérito y en las características del puesto a desempeñar, evitando cualquier sesgo por razones de género. En los últimos años, ha cobrado especial relevancia el concepto de “brecha salarial” que enfrenta las remuneraciones medias por hora trabajada de hombres y mujeres. En este sentido, en 2019 se ha aprobado un Real Decreto Ley<sup>1</sup> para la igualdad de hombres y mujeres que determina que cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% -tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas-, el empresario deberá incurrir en explicaciones y justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (por debajo de este umbral, se presupone que hay razones históricas y coyunturales que explican esta desviación).

En este sentido, el Indicador de Brecha Salarial de Canon España recoge una diferencia porcentual de 16,42 puntos (frente al 18,68% del ejercicio 2018). Esta reducción se debe, entre otros factores, a los procesos de reestructuración anteriormente mencionados (que impactan directamente en el total de masa retributiva) así como a ausencias largas por enfermedades (que minoran el total de horas trabajadas).

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

2019	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	10.132.411	480.893	21	41,79%	
Varón	24.998.162	851.706	29	58,21%	
<b>Total general</b>	<b>35.130.573</b>	<b>1.332.599</b>	<b>26</b>		<b>Brecha 16,42%</b>

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

2018	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje / Total	
Mujer	10.652.524	553.184	19	40,66%	
Varón	27.241.895	969.364	28	59,34%	
<b>Total general</b>	<b>37.894.418</b>	<b>1.522.548</b>	<b>25</b>		<b>Brecha 18,68%</b>

Si analizamos la brecha por segmentos profesionales tampoco se supera en ningún caso el umbral considerado discriminatorio. Existe una categoría que concentra el mayor gap –“Administrativos”- ya que, al ser una clasificación funcional, engloba la mayoría del back office con una gran disparidad de funciones y responsabilidades. Sin embargo, en otras categorías profesionales como “Técnico” o “Otros”, éstas son más homogéneas y parecidas a convenio, por lo que sólo se generan diferencias retributivas cuando se acumula antigüedad<sup>1</sup>.

2019		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	3.827.407	197.939	19	41,98%	
	Varón	1.797.291	67.265	27	58,02%	
<b>Total Administrativo</b>		<b>5.624.698</b>	<b>265.204</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 16,03%</b>
Director	Mujer					
	Varón					
<b>Total Director</b>		<b>1.607.722</b>	<b>13.318</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha N/A*</b>
Mando intermedio	Mujer	1.155.519	30.114	38	50,61%	
	Varón	1.578.103	42.143	37	49,39%	
<b>Total Mando intermedio</b>		<b>2.733.622</b>	<b>72.257</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha -1,22%</b>
Otros	Mujer	1.577.850	130.490	12	49,77%	
	Varón	921.548	75.512	12	50,23%	
<b>Total Otros</b>		<b>2.499.398</b>	<b>206.001</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 0,46%</b>
Técnico	Mujer	645.814	26.579	24	50,86%	
	Varón	9.922.290	422.608	23	49,14%	
<b>Total Técnico</b>		<b>10.568.104</b>	<b>449.188</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha -1,71%</b>
Ventas & Marketing	Mujer	2.826.760	94.296	30	42,90%	
	Varón	9.270.269	232.335	40	57,10%	
<b>Total Ventas &amp; Marketing</b>		<b>12.097.029</b>	<b>326.631</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 14,20%</b>

\* En 2019 se ha incorporado una mujer al colectivo de Dirección; no se presenta información de distribución de género en esta categoría ya que, al ser identificable, constituiría información discriminatoria.

<sup>1</sup> El dato de brecha a nivel global (16,42%) incluye todos los empleados de la organización (incluyendo Directores) lo que hace que, al presentar la información por categorías se perciba que éstas no se corresponden con la media global.

2018		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	3.887.717	219.396	18	42,92%	
	Varón	1.847.062	78.364	24	57,08%	
<b>Total Administrativo</b>		<b>5.734.779</b>	<b>297.760</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 14,17%</b>
Director	Mujer	N/A	N/A	N/A		
	Varón	1.455.928	12.982	112		
<b>Total Director</b>		<b>1.455.928</b>	<b>12.982</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha N/A **</b>
Mando intermedio	Mujer	1.256.106	34.715	36	45,79%	
	Varón	2.082.169	48.601	43	54,21%	
<b>Total Mando intermedio</b>		<b>3.338.275</b>	<b>83.316</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 8,43%</b>
Otros	Mujer	1.691.037	163.844	10	48,97%	
	Varón	996.842	92.703	11	51,03%	
<b>Total Otros</b>		<b>2.687.878</b>	<b>256.547</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 2,05%</b>
Técnico	Mujer	634.030	29.534	21	48,75%	
	Varón	10.781.616	477.680	23	51,25%	
<b>Total Técnico</b>		<b>11.415.646</b>	<b>507.214</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 2,50%</b>
Ventas & Marketing	Mujer	3.183.634	105.695	30	43,64%	
	Varón	10.078.278	259.035	39	56,36%	
<b>Total Ventas &amp; Marketing</b>		<b>13.261.912</b>	<b>364.730</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>Brecha 12,73%</b>

\*\* No Aplicable al no haber mujeres en el colectivo de Dirección.

### Desconexión laboral y conciliación

Nuestra jornada estándar es de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual con 25 días laborables de vacaciones al año. Según establece la Política de Vacaciones, deben disfrutarse dos tercios de estas vacaciones necesariamente en el periodo estival; los días restantes pueden disfrutarse fraccionados a lo largo del año en cualquier momento siempre que el trabajador lo comunique a su superior y éste determine que son compatibles con la prestación del servicio al cliente.

En lo que respecta a las horas extra, éstas se dan en situaciones excepcionales por causas productivas y su recompensa está regulada conforme al perfil del puesto y al tipo de servicio.

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y la personal, la organización aplica medidas de conciliación que parten de los mínimos legalmente establecidos, mejorándolos en función de la aplicación de los diferentes Convenios Colectivos. Cabe destacar, por ejemplo:

- Horario flexible
- Jornada continuada: el 5% de los empleados disponen de jornada continuada; asimismo el horario es intensivo para todos los empleados los viernes y vísperas de festivo.
- 2,5 meses de jornada intensiva durante el periodo de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Teletrabajo: en la actualidad se está realizando un programa piloto que estudia la viabilidad de implantar esta alternativa. Si finalmente se implementa, siempre será de carácter voluntario para aquellos trabajadores que lo soliciten.
- Reuniones a distancia: La plataforma colaborativa MIRU, las herramientas office 365 y la aplicación Skype For Business hacen posible la realización de 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 realizar actividades de voluntariado corporativo.

Como resultado, entre otras cosas, de la puesta en marcha de todas estas medidas, Canon España ha renovado el Certificado *TOP Employer* por décimo tercer año consecutivo.

Por todo lo expuesto, la desconexión laboral no ha sido identificada como un aspecto prioritario a gestionar al no existir una demanda explícita por parte de los empleados o sus representantes legales. No existe, por tanto, una Política formal al respecto.

### ***Nuestro compromiso con la formación y la empleabilidad***

El objetivo fundamental de la estrategia formativa de la organización es conectar las actividades de formación con las necesidades del negocio. La estrategia se sustenta en el principio de aprendizaje autodirigido que dota a cada empleado de la responsabilidad sobre su propio desarrollo. En esencia, el aprendizaje más efectivo a menudo ocurre fuera de los ambientes formales del aula (en el puesto de trabajo, lectura, internet etc.); es lo que se conoce como Modelo de Aprendizaje 70-20-10:

- Alrededor de un 70% del desarrollo se produce gracias a las experiencias en el trabajo, desempeño de las tareas y la resolución de problemas.
- Alrededor de un 20% se adquiere durante los procesos de observación del entorno.
- Alrededor de un 10% se invierte en la realización de cursos o mediante la lectura.

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

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

Los programas y acciones de desarrollo que ejecutamos pueden clasificarse como formación técnica, legal, habilidades profesionales o habilidades de gestión de personas y, en 2019 se han distribuido de la siguiente forma:

Modalidad	Acción formativa	Horas formación
Online (e-learning , Canon Development Hub...)	41,91%	23,10%
Presencial	44,98%	50,32%
Virtual (Skype o plataformas de terceros)	13,11%	26,57%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

En 2019, el porcentaje de formación impartida por el personal propio de Canon (técnicos de formación, consultores ó especialistas) ha sido del 51,8% (versus 88% en 2018). De hecho, el área de Aprendizaje y Desarrollo de Canon Europa cuenta con un equipo europeo de formadores encargados de impartir los programas de formación en

habilidades (in-house) a nivel europeo. De esta forma, la mayor parte de acciones formativas se concentran en las categorías “Técnico” y “Ventas & Marketing” que reciben formación especializada en producto.

Facilitadores de la formación	Acción formativa	Horas formación
Externos	48,17%	58,74%
Internos (Canon)	51,83%	41,26%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Adicionalmente, cada país cuenta con un presupuesto destinado a cubrir las necesidades de desarrollo locales más prioritarias que no se resuelven a través de nuestra plataforma formativa online o mediante los programas in-house. Dicho presupuesto es supervisado y aprobado por Canon Europa y constituye una inversión que se traduce en acciones necesarias, de calidad y perfectamente alineadas con los objetivos estratégicos del negocio.

2019

Categoría	nº empleados	nº horas impartidas	Ratio (nº horas impartidas / nº empleados)
ADMINISTRATIVO	198	2.456	12,40
DIRECTOR	9	220	24,47
MANDO INTERMEDIO	51	887	17,40
OTROS	163	488	2,99
TECNICO	315	9.802	31,12
VENTAS & MARKETING	236	4.036	17,10
<b>Total</b>	<b>972</b>	<b>17.963</b>	<b>18,48</b>

2018

Categoría	nº empleados	nº horas impartidas	Ratio (nº horas impartidas / nº empleados)
Administrativo	211	2.344	11,11
Director	9	97	10,82
Mando intermedio	56	595	10,63
Otros	199	506	2,54
Técnico	339	9.995	29,48
Ventas & Marketing	250	5.007	20,03
<b>TOTAL</b>	<b>1.064</b>	<b>18.544</b>	<b>17,43</b>

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

### **Fomento de la igualdad y la diversidad**

El compromiso de la organización con la igualdad y la diversidad queda 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.

Para su elaboración se realizó un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la posible presencia de discriminaciones que requerían adoptar medidas para su corrección. El Plan consta



de 11 objetivos – con acciones concretas e indicadores de seguimiento- que se enmarcan en 7 ejes estratégicos de actuación:

1. Cultura y Comunicación
2. Acceso a la empresa y contratación
3. Promoción, desarrollo y formación
4. Retribución
5. Conciliación de la vida personal y profesional
6. Prevención del acoso
7. Violencia de género

El Plan fue aprobado en julio de 2016, determinándose un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. El seguimiento y evaluación lo realiza la Comisión de Seguimiento, que se creó para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo. Esta Comisión es paritaria y está constituida por tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical.

Finalmente, de forma paralela y complementaria al Plan, existen otras acciones en marcha orientadas a trabajar la diversidad e inclusión como, por ejemplo:

- Grupo EMEA sobre Diversidad: espacio en el que los responsables de Diversidad de cada país se reúnen para compartir Buenas Prácticas.
- Formación en Gestión de la Diversidad, Igualdad y Prevención del Acoso. Tras la formación impartida en 2018 a los mandos de la organización (el 92% de los responsables de personas recibieron formación específica en la materia), en 2019 se ha continuado con esta formación al resto de empleados. De esta forma, el 73% de empleados de la organización (838 empleados sin personal a su cargo) han recibido formación sobre:
  - Aspectos básicos sobre la diversidad
  - La igualdad de Oportunidades en Canon
  - La prevención del acoso en Canon
  - Foco en la importancia del impulso de la diversidad y la igualdad
- Formación Diversidad@canon: Módulo de aprendizaje online en el que se ha formado al 81% de los empleados en la Política de Diversidad, los beneficios de la diversidad y en cómo asegurar un trato no discriminatorio entre los empleados.
- Puesta a disposición de nuevas plataformas de aprendizaje digital (Percipio y Harvard Manage Mentor) que ponen a disposición de los empleados de Canon contenidos específicos en sensibilización y gestión de la diversidad.

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

Finalmente, tal y como se recoge en la Nota 21 de la Memoria de Cuentas anuales, hay 16 trabajadores en la organización (18 en el ejercicio 2018) que han comunicado su condición y grado de discapacidad, lo que representa un 1,65% de la plantilla (frente al 1,69% del ejercicio 2018). Tal y como establece la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad<sup>1</sup>, se ha presentado al Servicio Público de Empleo Estatal la Memoria Anual de medidas alternativas.

---

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

### **Diálogo con los trabajadores**

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

- Comunicación con la Dirección: el blog del presidente de Canon EMEA es un canal bidireccional que permite que todos los empleados puedan realizar sugerencias y, a la vez, que el presidente comunique de forma personal la evolución de los negocios, así como aspectos relativos a la estrategia de la compañía. En España, el Consejero Delegado y los directores informan trimestralmente en un vídeo 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 de carácter bianual 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 que se persigue, la comunicación, el trabajo en equipo, la efectividad del management, la inclusión y el respeto etc. Los resultados de la encuesta se comparten con toda la organización, tanto a nivel de resultados generales del país, como los específicos de cada área. Finalmente se establecen planes de acción específicos para mejorar aquellas dimensiones cuyos resultados son menos favorables. Como dato general, cabe destacar que respecto a la última encuesta realizada (2017), el Compromiso de los empleados con la organización ha mejorado 5 puntos, pasando del 66% al 71%.
- Medios tradicionales: Para asegurar la eficacia de todos nuestros comunicados, continuamos remitiendo por correo electrónico aquellos aspectos más formales además de colocar cartelera impresa en las diferentes oficinas
- Business partners: el área de RR.HH. dispone de expertos en cada una de las respectivas áreas de negocio de la compañía que constituyen el punto centralizado de contacto y diálogo con el área.

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

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

Canon España reconoce la participación de los trabajadores a través de los órganos elegidos por y entre los propios trabajadores, y mantiene un dialogo regular con todos ellos a través de reuniones periódicas, que se desarrollan, como mínimo, de forma trimestral. A estas reuniones asiste el director de Recursos Humanos y, dependiendo de las consultas requeridas, pueden ocasionalmente participar otros directivos. Las consultas de los trabajadores se responden ya sea verbalmente durante las propias reuniones o bien, ocasionalmente, cuando la formalidad de las mismas así lo requiere, se instrumentalizan por escrito. Adicionalmente, el diálogo con los trabajadores se canaliza en algunas ocasiones a través de comisiones de trabajo específicas, cuyo propósito es estimular determinadas iniciativas, como pudiera ser el seguimiento del Plan de Igualdad.

Dicho diálogo ha permitido alcanzar acuerdos y poner en marcha iniciativas que han contado con la participación de los Representantes de los Trabajadores. Algunos ejemplos son:

- el acuerdo alcanzado en 2014 para armonizar la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo tras la fusión entre Canon España S.A. y Océ España S.A.,
- el acuerdo establecido en 2017 para poner en marcha un diagnóstico como punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad. Se acordó también el lanzamiento de los Protocolos para la Prevención y Actuación del Acoso laboral y el de Prevención y Actuación en Casos de Acoso Sexual o por razón de sexo y/o discriminatorio.
- a finales de 2018 se mantuvo una reunión con una comisión representativa de los Comités de Empresa y Delegados de Personal para debatir una subida salarial, que, aunque sin acuerdo formal, dio lugar a una mejora salarial para el ejercicio 2019
- ya en 2019, se ha creado una Comisión de Representantes de los Trabajadores, para abordar la implementación del RD ley 8/2019 de 8 de marzo, en el que se establece entre otros, el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada. El propósito de estas reuniones fue compartir y negociar entre ambas partes la mejor manera de implantar esta nueva ley, tendiendo presente las características de nuestro ámbito operativo y, por otra parte, dar a conocer la herramienta tecnológica escogida por la empresa para facilitar el proceso de registro a todos los trabajadores.

La representación de los trabajadores ha colaborado en otros proyectos como la puesta en marcha de un proyecto piloto para evaluar la viabilidad de un modelo de Teletrabajo. Esta experiencia piloto se puso en marcha en el último trimestre de 2018 y se ha extendido a lo largo de todo 2019 con objeto de recoger en el estudio el máximo número casuísticas posibles que se dan en la operativa de la organización. El proyecto concluirá en el primer trimestre de 2020 y tendrá, en todo caso, carácter voluntario.

Finalmente, 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 colectiva.

### **Salud y seguridad**

Canon España entiende la Seguridad y Salud como un valor estratégico de la compañía y reflejo de una organización responsable y sostenible. 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 en la materia con los siguientes objetivos:

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

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

La participación de los trabajadores se canaliza a través de los Comités de Seguridad y Salud que se reúnen periódicamente -en los que participan los delegados de prevención-, grupos de trabajo específicos, Inspecciones de Seguridad, estudios ó auditorías. Los Convenios Colectivos recogen los aspectos legales relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, relacionados, fundamentalmente, con el acceso a la formación, la aportación de equipos de protección individual o la protección a la maternidad, entre otros.

Las líneas de trabajo en la materia se determinan en un Plan Estratégico de Seguridad y Salud que constituye el marco de actuación y asegura la coherencia de las acciones que se realizan. Este Plan prima proyectos con foco en la mejora de las condiciones de seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados, así como en potenciar la capacitación y sensibilización en la materia en la Dirección. Entre los hitos del 2019 destacan:

- Derivado de nuestro compromiso de mejora continua este año nos hemos sometido al Monitor de Excelencia Preventiva MEPS que evalúa 5 pilares estratégicos para cimentar una buena gestión preventiva: estrategia, liderazgo, gestión del riesgo, gestión de personas y bienestar. Con ello hemos identificado puntos fuertes y áreas de mejora que nos ayudarán a conseguir nuevos hitos del sistema.
- Programa de Sensibilización y Capacitación en Riesgos Laborales: ha contado con 1.874 participantes y 5.869 horas impartidas. Todo ello entre modalidad presencial (Talleres Ergonómicos, RCP, ...) y on line.
- Se ha implantado un Programa de Salud y bienestar en Canon España del que hemos tenido más 1.200 participantes en talleres de sensibilización de hábitos saludables (Nutrición, Salud cardiovascular, Ejercicio, Gestión Emocional, prevención de accidentes, campañas de sensibilización en seguridad vial...etc). Además de un site específico para este programa que ha contado con 3.446 visitas. También hemos creado un chat de compañía para temas de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Se ha completado el Estudio de Seguridad, Salud y Bienestar con foco en la mejora de la gestión de factores psicosociales y desarrollo de habilidades de estas en el ámbito personal y profesional. Con la implicación y liderazgo de la dirección de RRHH en esta iniciativa se ha conseguido más de 74% de participación de la plantilla y se han iniciado medidas de mejora formación en factores psicosociales...etc.
- Se ha colaborado con Asociaciones de prestigio en materia de Seguridad y Salud en el Congreso de PRLInnovación para el desarrollo del área y las propuestas de valor para compañías sostenibles.
- Se han generado nuevos procedimientos basados en valores estratégicos como el liderazgo preventivo que se incorporarán en el futuro a plataforma específica y herramientas (Check-liderazgo preventivo) de desarrollo para gestión de la seguridad, salud y bienestar para managers.
- Se ha potenciado el control de riesgo impulsando nuevos controles y observaciones en la línea de mando.
- Se ha abierto un espacio de Seguridad, Salud y Bienestar para el On Boarding del Empleado donde puede encontrar información de estas áreas a disposición.
- Con motivo de la Celebración del día mundial de la Seguridad y Salud, Canon España Lanzó el primer Programa de Seguridad, Salud y Bienestar con diferentes actividades para concienciar y sensibilizar sobre esta materia así como herramientas o espacios en la intranet que facilitan el acceso y participación de los empleados.



Todas estas iniciativas han derivado en una reducción del número de accidentes laborales en un 47% respecto al año anterior (11 accidentes laborales en 2019 de los que 4 corresponden a mujeres y el resto a varones) siendo las causas principales los accidentes de tráfico o en la vía pública así como los sobreesfuerzos. La tendencia a la baja hace que nos mantengamos desde el ejercicio 2011 por debajo de los índices de siniestralidad del sector de referencia.

2019	Canon	Sector
Índice de Frecuencia	8,24	SD*
Índice de Gravedad	0,14	SD*

2018	Canon	Sector <sup>(2)</sup>
Índice de Frecuencia	12,86 <sup>(1)</sup>	18,30
Índice de Gravedad	0,26	0,53

*(1) El dato publicado el año anterior (11,02) está corregido ya que a fecha de cierre del pasado informe existían partes pendientes, deltas no aceptadas, cambios de calificación o, simplemente, accidentes que se comunican más tarde.*

*(2) Datos sectoriales del Ministerio de Trabajo*

*SD\*: Sin Dato Disponible*

Respecto a la siniestralidad por género, no se observan diferencias significativas por género (al ser el primer año de reporte de esta información no puede presentarse información comparativa con el ejercicio anterior).

2019	Hombre	Mujer
Índice de Frecuencia	8,20	8,29
Índice de Gravedad	0,16	0,09

En lo que respecta a enfermedades profesionales, durante 2019 no se ha detectado ningún caso de enfermedad laboral.

Finalmente, el Índice de Absentismo Laboral<sup>1</sup> asciende al 4,48% (frente al 3,81% del ejercicio 2018). En términos absolutos, el número de horas de absentismo ha ascendido a 62.620 (frente a 62.179 del ejercicio 2018); este incremento se debe a casos de enfermedades de larga duración, con más casos registrados durante el 2019.

\*\*\*\*

<sup>1</sup> Cualquier ausencia de los trabajadores que no se corresponda con acciones de voluntariado ni acciones formativas con respecto al total de horas a trabajar potencialmente. Para más información, ver Glosario de Términos.

## **La gestión de la ética**

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

### ***Nuestros principios básicos***

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

El Código de Conducta refleja los principios básicos de comportamiento esperados por parte de cualquier empleado de Canon. Se trata de un documento corporativo, formulado y aprobado por la corporación Canon Inc que, además, ha sido distribuido de nuevo a todos los empleados en 2019.

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

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

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

Finalmente, existe también una Política de Viajes y Gastos que regula los principales aspectos relacionados con gastos profesionales originados por desplazamientos, estancias y representación de los empleados de Canon fuera de su lugar habitual de trabajo.

### ***La observancia de los principios***

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

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

Además, para gestionar el riesgo de prevención del blanqueo de capitales, los únicos medios de pago aceptados son la domiciliación bancaria y las transferencias (los cheques también, aunque están en desuso). No se acepta ningún medio de pago anónimo, pagos en efectivo ni desde cuentas identificadas mediante códigos. Además, siempre se comprueba la completa identidad entre el proveedor o intermediario y el titular de la cuenta a la que se hace el pago ya que, al darlos de alta en nuestro sistema de proveedores, se

piden todos los datos fiscales y la certificación de titularidad bancaria. En el ejercicio de identificación de riesgos penales de la organización se identificaron posibles áreas de riesgo en esta materia; al objeto de minimizar el riesgo se han establecido controles adicionales en el entorno SOX. Cabe destacar que en los últimos 3 ejercicios no se ha identificado ningún episodio al respecto.

- Sistema de prevención de riesgos penales: tras la última reforma del Código Penal, la organización ha trabajado en la actualización de su mapa de riesgos penales que fue finalmente aprobado por el Consejo de Administración en septiembre de 2019. Los principales riesgos identificados se relacionan con el control de pago a proveedores y la financiación, así como las relaciones con terceros en el ámbito, fundamentalmente, de las Administraciones Públicas. El mapa pone de manifiesto que el nivel de control actual es adecuado; no obstante, de forma adicional a los controles ya existentes, la organización está trabajando en el refuerzo de determinadas áreas como son, entre otras:
  - Formalizar un Procedimiento General de Compras que recoja por escrito la práctica existente de aprobación de pedidos, verificación de facturas y autorización de pagos.
  - Desarrollar a nivel local un Modelo de Delegación de Autoridades que complemente las directrices de Grupo y que establezca los límites cuantitativos y cualitativos de cada puesto directivo en lo relativo, entre otros aspectos, a la disposición de fondos.
  - En lo que respecta a nuestra relación con terceros (fundamentalmente en el ámbito de las Administraciones Públicas):
    - verificar periódicamente que los contenidos de las Políticas de aplicación son revisadas periódicamente por los trabajadores.
    - incluir en los procedimientos de selección externa normas de contratación relativas a funcionarios o exfuncionarios del ámbito público.
    - Obtener la aprobación del Comité de Compliance para invitar a actividades de representación a cualquier personalidad del ámbito público.

Adicionalmente, al objeto de asegurar la implantación adecuada de la cultura de compliance, se ha reforzado el modelo organizativo nombrando a un Compliance Officer operativo así como a representantes de Compliance en todas las áreas de la organización y se está trabajando en la implantación de un canal de denuncias local -de forma adicional al corporativo- que cumpla con todos los requisitos de nuestro país en materia de protección de datos.

- Formación: las nuevas incorporaciones reciben formación en las políticas en la materia; además, todos los empleados de la organización deben realizar cursos relacionados con la corrupción de forma periódica. Durante 2019 todas las nuevas incorporaciones han realizado el curso "*Canon Anti-Corruption and Bribery Law Awareness*".
- Requisitos de aplicación en nuestras relaciones con terceros:
  - ⇒ 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, éstos se obligan a implantar un programa para evitar el soborno en su propia organización y de informar 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 expresamente 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 *Canon Partnership Guidelines* establece:

- Los tipos de colaboraciones que pueden establecerse, así como ciertas restricciones a las contrapartes (ej: nuestra organización no contempla la colaboración con partners de sectores asociados a la industria del alcohol, el tabaco, la industria pornográfica o el juego así como asociaciones con fines políticos, bélicos y religiosos).
- El proceso para la valoración y aprobación de cualquier tipo de colaboración y asociación con terceros
- Los criterios para valorar las solicitudes de colaboración recibidas

Siguiendo este procedimiento, no se realiza ninguna donación y/o aportación sin el consentimiento previo del Director de Comunicación y siempre se solicita al beneficiario el certificado acreditativo de la donación realizada.

En los últimos 3 años no ha habido ninguna denuncia de comportamientos contrarios al Código ni a las Políticas asociadas al mismo.

\*\*\*\*



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

### **Compromiso con la sociedad**

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

Además, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestro propósito pasa por poner la tecnología de la imagen al servicio de una sociedad mejor: queremos utilizar el poder de lo audiovisual para concienciar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y contribuir así, desde nuestra actividad, a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Prueba de este compromiso es nuestro programa “*Young People Programme*”: en 2019, 30 estudiantes con edades de entre 15 y 18 años pudieron acceder a un programa de formación de calidad impartido por profesionales Canon, foto-periodistas y fotógrafos profesionales que:

- les proporcionaron conocimientos técnicos sobre técnicas fotográficas
- analizaron la Agenda 2030 y exploraron cada uno de los ODS y cómo llevar a cabo acciones concretas en su día a día para contribuir a su consecución

El programa se llevó a cabo en colaboración con la Fundación Empieza por Educar – delegación española de Teach for All- que asumió la parte pedagógica y la carga formativa asociada a los ODS. El resultado fueron 6 documentales audiovisuales de gran valor pedagógico en el que los chavales -sin ninguna formación audio-visual previa-, abordan de forma temática diferentes ODS con entrevistas reales, análisis de datos... y proponen soluciones reales a los problemas identificados. El objetivo no es otro que utilizar el poder de lo audiovisual -nuestro core business- para poner voz a temáticas sociales y ambientales y darles visibilidad pasando de la observación a la acción.



Además, en 2019, por primera vez, el programa contó con la participación del Alto Comisionado del Gobierno de España para la Agenda 2030 y con el apoyo de las Naciones Unidas, organismos con los que seguimos explorando opciones de colaboración para avanzar de forma conjunta en la consecución de los ODS.

Más información en: [www.youngpeopleprogramme.es](http://www.youngpeopleprogramme.es)

Éste es nuestro verdadero impacto en la sociedad ya que, por nuestro modelo de negocio, los impactos directos son más limitados: la situación del mercado en los últimos años ha llevado a la organización a un reajuste en términos de plantilla y a la generación de beneficio bajo por la madurez del mercado. No obstante, contribuimos a la hacienda local mediante el pago de todos los impuestos correspondientes a nuestra actividad y a través de compras a proveedores locales (si bien la mayor parte de nuestro suministro se corresponde con movimientos *inter-company* dentro del propio Grupo Canon).

### ***Escucha a nuestros grupos de interés***

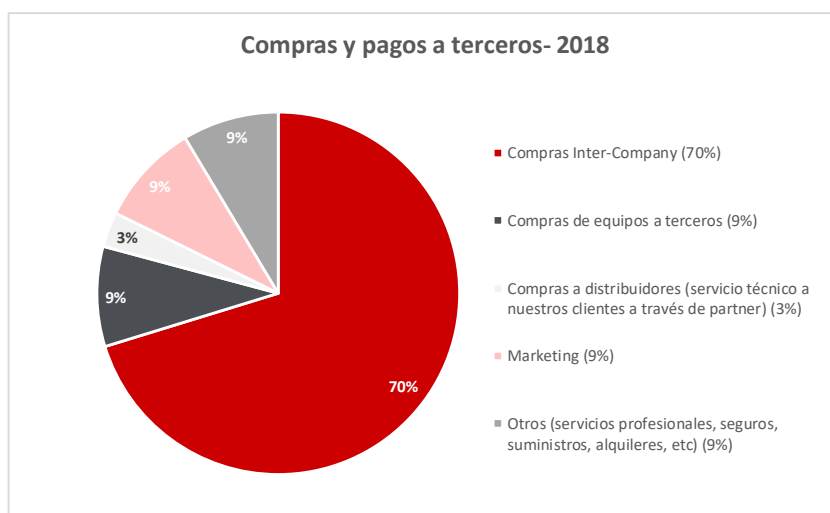
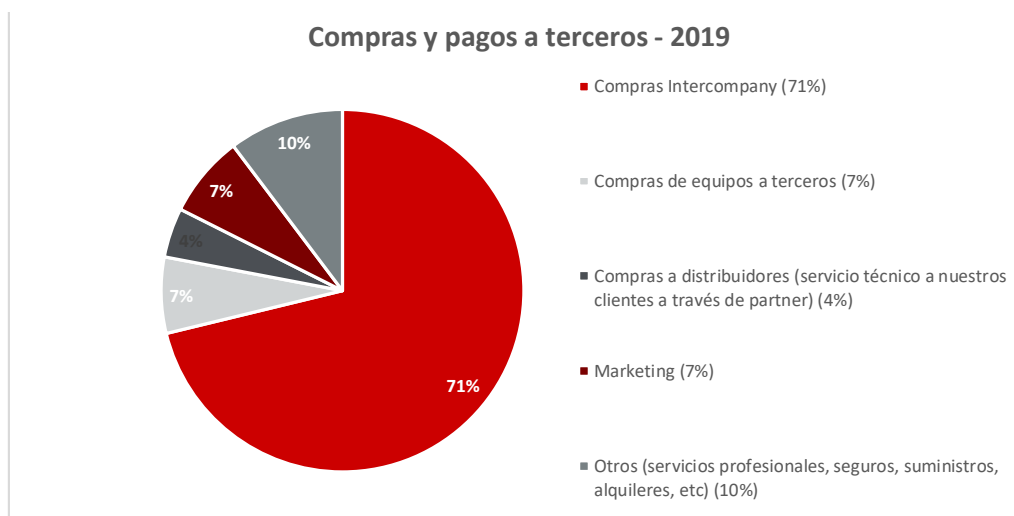
Como delegación nacional de un grupo multinacional, no podemos entender nuestra actividad sin escuchar y entender de primera mano las expectativas y necesidades de la sociedad en la que operamos. Nuestro modelo de negocio hace que determinados grupos de interés, en nuestro caso, no resulten determinantes (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, como vía legítima para defender y transparentar nuestros intereses comerciales:
  - AEC (Asociación Española de Autores de Obras Fotográficas Cinematográficas)
  - Asociación de Empresarios de Alcobendas
  - AERCE (Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos)
  - AFSM (Asociación de Directores de Servicios)
  - Asociación para el Progreso de la Dirección
  - ASEIGRAF (Asociación Empresarial Industrial Gráficas de Andalucía)
  - CEL (Centro Español de Logística)
  - CESUR (Asociación Círculo de Empresarios del Sur)
  - DIRSE (Asociación de Directivos de Sostenibilidad)
  - ECOEMBES
  - ECOFIMÁTICA (Fundación para la gestión ambiental de equipos ofimáticos)
  - ECOPILAS
  - NEOBIS (Asociación empresarios artes gráficas de Madrid)
  - SHACHOKAI
  - CIRCULO EMPRESARIOS DE GALICIA

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](mailto:info@canon.es) y [sostenibilidad@canon.es](mailto: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 71% de nuestro suministro es de origen inter-company, es decir, al propio grupo Canon Inc. El resto se corresponde, fundamentalmente, a actividad de Marketing y adquisición a terceros de productos complementarios a nuestros equipos.



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:

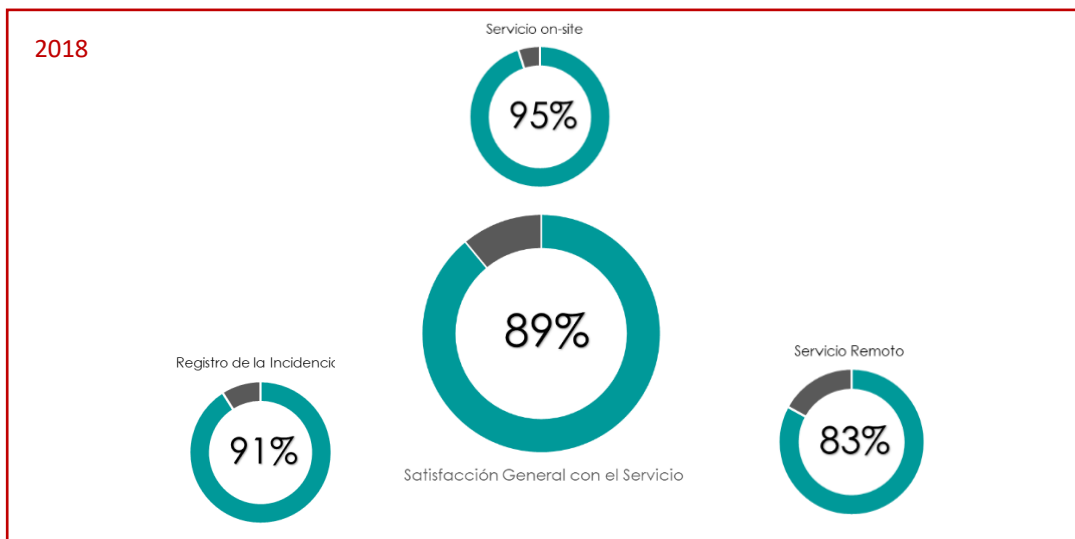
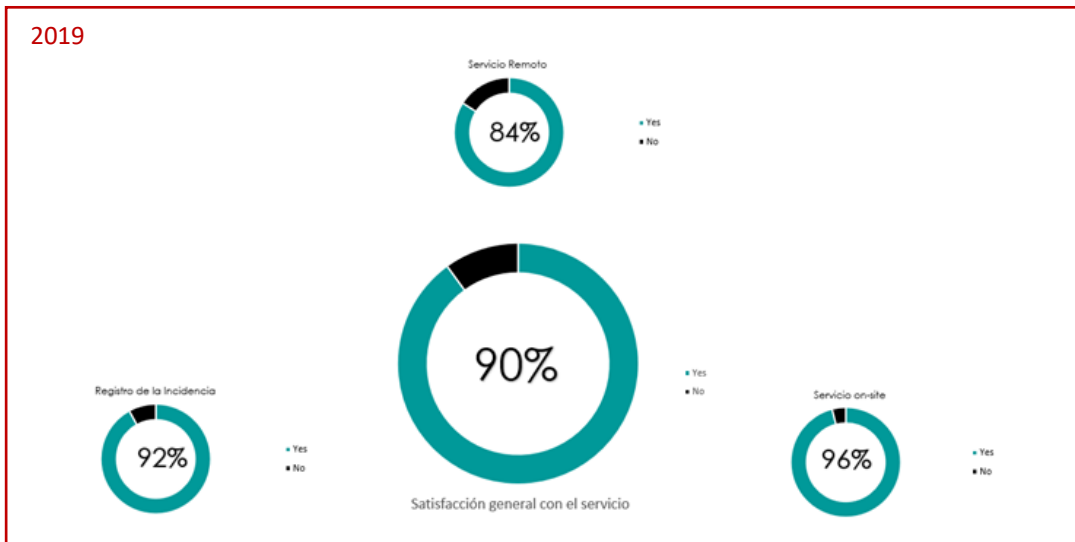
- Política de Green Procurement: para determinados artículos (materiales para hacer kits de productos, para la pre-instalación o el packaging fundamentalmente) la directriz es canalizar su adquisición a través de los proveedores homologados por Canon Europa. Cuando esto no es posible, y hay que acudir a un proveedor local, se le aplica un estándar de valoración de su desempeño ambiental, de forma que la organización exige el estricto cumplimiento de la legislación ambiental y de normativa relacionada con presencia de sustancias químicas (REACH y RoHS fundamentalmente). Además, cuando se superan determinados umbrales de compra, el Departamento de Sostenibilidad realiza una auditoría in-situ de dicho proveedor para verificar la información facilitada por el mismo. Durante 2019, por la actividad de compras, no ha sido necesario realizar ninguna auditoría.
- Adicionalmente, para productos promocionales existe una Guía de compra para Merchandising que incluye criterios de sostenibilidad a considerar en estas compras.

**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.

Más de 131.000 peticiones de servicio anuales, realizadas a través del teléfono gratuito 900 11 12 15, correo electrónico o web (a través de self-service portal), son registradas, categorizadas, priorizadas, diagnosticadas/resueltas y, en caso necesario, escaladas al departamento correspondiente para su resolución. Más del 95% de estas incidencias son peticiones de servicio cubiertas por contratos de soporte y mantenimiento y son gestionadas directamente por el Área de Service & Support.

Para medir el grado de satisfacción con el servicio prestado y mejorar la calidad del mismo aleatoriamente se solicita a los clientes que valoren, a través de un sencillo cuestionario web, su satisfacción con el proceso de registro de la incidencia, el soporte telefónico y remoto recibido y el servicio prestado on-site. En 2019 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio es del 90% (frente al 89% del ejercicio 2018) por lo que podemos afirmar que mantenemos nuestros estándares de calidad en la prestación de servicio técnico a nuestros clientes.



En el ámbito de consumo, el servicio técnico es prestado directamente por Canon Europa, que gestiona el *Regional Competence Center* (hub técnico de reparación de equipos y circuitos con base en Alemania). Únicamente aquellas reclamaciones que no pueden ser resueltas en primera instancia son derivadas a Canon España: se trata, fundamentalmente de incidencias en el servicio (como averías de equipos, demoras en las reparaciones o reclamaciones y disconformidades) que, por su naturaleza, sólo pueden ser resueltas localmente. Por ejemplo, en el año 2019, Canon España ha gestionado 13.700 reparaciones para equipos en el ámbito de consumo.

En estos casos, cada vez que tiene lugar una reparación a nivel local, se le da al cliente la opción de responder una encuesta de satisfacción vía web con preguntas relacionadas con aspectos como la calidad de la reparación, la atención recibida o los plazos de entrega. Los resultados muestran un nivel de satisfacción del 88,8% en el ejercicio 2019, ligeramente superior al 86,1% que se registró en el ejercicio 2018.

### ***Nuestra responsabilidad fiscal***

La estrategia fiscal del Grupo Canon Inc está orientada al cumplimiento íntegro de las leyes y reglamentos fiscales vigentes 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 confianza, la integridad y la transparencia.

### ***Reporte fiscal en el territorio español***

- **Beneficios:** durante 2019, Canon España S.A.U. ha obtenido unos beneficios sujetos a tributación de 3.311 miles de Euros (3.394 miles de euros en 2018).

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 (5 mil € de beneficio sujeto a tributación)
- ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (113 mil € de beneficio sujeto a tributación)
- ⇒ Axernet Comunication (188 mil € de beneficio sujeto a tributación).
- ⇒ Canon Medical System (1.174 mil € de beneficio sujeto a tributación).

De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2019 del grupo de consolidación fiscal es de 4.791 miles de € (3.638 miles de € en 2018). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2019 se presentará dentro del plazo legalmente establecido (25 días naturales siguientes a los seis meses posteriores a la conclusión del período impositivo) es decir, entre el 1 y 25 de Julio del 2020.

- **Impuestos pagados:** en la medida que el resultado contable de Canon España, S.A.U., en el ejercicio 2018 ascendió a un beneficio de 3.638 € miles de €, su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2018 (presentada en 2019) implicó el pago de 224 mil €. Esta situación es similar en el año 2019, gracias a la consecución de beneficios en 2019 -tal y como refleja el párrafo anterior- que se verá reflejada en el pago del Impuesto de Sociedades de 2019 (a presentar en 2020).

Adicionalmente, durante el ejercicio 2019, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades 2019 por importe de 3 miles de € procedentes de arrendamiento de locales de negocios.

- **Subvenciones:** Canon España S.A.U no ha recibido ninguna subvención durante el 2019 (igual que en el ejercicio 2018).

\*\*\*\*

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

Área	Tema	Indicador de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Páginas	
Modelo de negocio		Descripción del modelo de negocio: –Entorno empresarial –Organización y estructura –Mercados en los que opera –Objetivos y estrategias –Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	GRI 102	Págs. 7-13	
	Enfoque de gestión			Págs. 13-14	
Cuestiones ambientales	Descripción general	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad	GRI 103, GRI 307-1	Págs. 13-14	
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Pág. 14	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Pág. 14	
		Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales		Págs. 13-14	
	Contaminación	Medidas para prevenir y reducir las emisiones atmosféricas (incluyendo ruido y contaminación lumínica)		No existen emisiones atmosféricas más allá de las de CO2 recogidas en el apartado de Cambio Climático	
	Economía circular	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos	GRI 301, GRI 306	Págs. 13-16	
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Aspecto no relevante considerando la actividad de Canon España S.A.U.	
	Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua		En Canon España S.A.U. no hay actividad productiva por lo que el consumo agua y de materias primas no son relevantes. Más información del Grupo en: <a href="https://global.canon/en/csr/report/index.html">https://global.canon/en/csr/report/index.html</a>	
		Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso			
		Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302		Págs. 16-17
		Medidas para formentar la eficiencia energética y el uso de renovables	GRI 302		Págs. 16-17
	Cambio Climático	Emisiones GEIs resultado de la actividad de la empresa	GRI 305	Págs. 16-17	
		Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 302	Págs. 16-17	
		Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 302	Págs. 16-17	
	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	
Impactos de las operaciones en áreas protegidas					
Cuestiones sociales y relativas al personal	Enfoque de gestión			Págs. 18-31	
	Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102	Págs. 18-19	
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102	Pág. 19	
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial desglosados por sexo, edad y categoría profesional		GRI 102	Pág. 20
					La información se reporta en base al dato a cierre de ejercicio; no obstante, al ser una empresa marcada por la estabilidad en el empleo, no habría diferencias significativas en caso de que se calculara en base a promedios mensuales. En cualquier caso, en línea con el texto de la Ley, la información se presentará como promedio anual en próximos ejercicios.
		Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401	Pág. 21	
		Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional	GRI 405	Págs. 21-22	
		Brecha salarial	GRI 405	Págs. 22-24	
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405	Págs. 22-24	
		Remuneración media de los consejeros y directivos por género	GRI 102	Pág. 22	
	Políticas de desconexión laboral	GRI 401	Págs. 24-25		
	Empleados con discapacidad	GRI 405	Pág. 27		
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 401	Pág. 24	
		Nº de horas de absentismo	GRI 403	Pág. 31	
		Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 401	Págs. 24-25	
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403	Págs. 29-31	
		Índices de Frecuencia y Gravedad de los accidentes de trabajo desglosadas por género		Pág. 31	
		Enfermedades profesionales desglosadas por género		Pág. 31	
		Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos		Pág. 29	
	Relaciones sociales	Organización del diálogo sindical	GRI 402, GRI 403	Págs. 28-29	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102	Pág. 29	
		Balance de los convenios colectivos	GI 403	Pág. 29	
	Formación	Políticas al respecto	GRI 404	Págs. 25-26	
		Horas impartidas en formación desglosadas por categoría profesional		Pág. 26	
	Igualdad	Medidas para promover la igualdad oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 405	Págs. 26-27	
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Pág. 27	
Políticas y medidas de gestión de la diversidad		Págs. 26-27			

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		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.	
		Procedimientos de diligencia debida en materia de DDHH		
		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 obligatorio así como del trabajo infantil		
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión		GRI 205	Pág. 32-34
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Págs. 32-34
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Págs. 32-33
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Pág. 34 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 no resultan significativas para la Sociedad Canon España S.A.U
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión			Pág. 35
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 413	Pág. 35
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 102, GRI 413	Pág. 36
		Actividades de asociación y patrocinio	GRI 102	Págs. 36
	Subcontratas y proveedores	Consideración de aspectos sociales, ambientales y de género en la política de compras y de relación con terceros	GRI 414	Págs. 36-37
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Págs. 36-37
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Págs. 36-37
	Consumidores	Medidas para garantizar la salud y seguridad de los consumidores		Nuestro portfolio de productos no contempla 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: <a href="https://www.canon.es/sds/">https://www.canon.es/sds/</a>
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 417	Págs. 38-39
	Fiscal	Beneficios obtenidos en el país	GRI 201	Págs. 39-40
Impuesto sobre beneficios pagado en el país		Págs. 39-40		
Subvenciones públicas recibidas		Págs. 39-40		



### ***Criterios y definiciones empleadas: glosario***

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

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

La brecha salarial es el resultado de relacionar ambas cifras.

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

- Administrativo: personal de back-office, destinado a dar apoyo al negocio. Esta categoría incluye desde auxiliares administrativos hasta directores (que no forman parte del management team o del colectivo de administradores), oficiales y mandos intermedios.
- Mandos intermedios: aquellos trabajadores 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 Excellence. Se incluyen también redactores técnicos de artes gráficas y jefes técnicos de AAGG y Oficinas y Despachos, por desarrollar tareas más específicas que las englobadas en la categoría "Otros".
- Ventas & Marketing: todo el personal dedicado a la promoción y comercialización de los productos de la organización.

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

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

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

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

**Empleado de Canon:** cualquier trabajador adscrito a cualquiera de las cuentas de cotización de Canon España S.A.U. a 31 de diciembre de 2019, incluyendo los becarios. La organización no tiene aprendices ni trabajadores con contrato de relevo o jubilados a tiempo parcial. Se excluyen de esta definición los trabajadores a través de ETT que prestan sus servicios para Canon así como a los expatriados.

**Índice de absentismo Laboral** = ( Nº total horas de absentismo / Nº total horas trabajadas teóricas ) x 100

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

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

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

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

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

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

Remuneración total anual: incluye los siguientes conceptos:

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

Se consideran siempre importes brutos (no se descuenta la aportación a la Seguridad Social por parte del empleado ni el pago del IRPF). Tampoco se considera la seguridad social a cargo de la empresa. No se tienen en cuenta los pagos realizados a través de MBX (nota de gastos).

\*\*\*\*



Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado el  
31 de diciembre de 2019

CANON ESPAÑA, S.A.U.

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

Al accionista de CANON ESPAÑA, S.A.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de CANON ESPAÑA, S.A.U. que forma parte del Informe de Gestión de CANON ESPAÑA, S.A.U.

El contenido del EINF incluye información que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "Índice de Contenidos exigidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera", incluido en el EINF adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de CANON ESPAÑA, S.A.U., así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de CANON ESPAÑA, S.A.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de Contenidos exigidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera" incluido en el EINF adjunto.

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

Los administradores de CANON ESPAÑA, S.A.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

---

### **Nuestra responsabilidad**

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de CANON ESPAÑA, S.A.U. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019, en función del análisis de materialidad realizado por CANON ESPAÑA, S.A.U. y descrito en el apartado "Criterios para determinar los contenidos del EINF: materialidad" del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

### **Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de CANON ESPAÑA, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de Contenidos exigidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera" del citado Estado.

---

**Uso y distribución**

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

Este informe se corresponde con el  
sello distintivo nº 01/20/06077  
emitido por el Instituto de Censores  
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



---

Alberto Castilla Vida

2 de abril de 2020