



CANON ESPAÑA, S.A.U.

**Informe de gestión
correspondiente al ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2020**

W



Madrid, 31 de marzo de 2021



CANON ESPAÑA, S.A.U.

INFORME DE GESTIÓN 2020

Como marca la actual legislación mercantil, se estructura el contenido del informe de gestión de nuestra Sociedad, correspondiente al cerrado ejercicio de 2020, en los apartados siguientes:

a) Exposición sobre la evolución de los negocios y la situación de la Sociedad.

Entorno económico:

La crisis del Coronavirus ha llevado a la economía española a registrar los peores datos desde el 2012, uno de los momentos más duros de crisis económica y financiera en nuestro país, cuando España estuvo al borde del rescate internacional.

El PIB cerró el 2020 con un descenso histórico del 11%, rompiéndose la tendencia de seis años consecutivos de crecimiento (2% en el 2019).

El sector exterior ha estado marcado, a nivel mundial, por el cierre de fronteras y las restricciones a la movilidad, lo cual ha golpeado duramente al turismo y al comercio, claves en la economía española. Todo ello, ha afectado, como consecuencia, a una menor inversión extranjera y a un descenso de la demanda interna.

Po otro lado, el IPC cerró el 2020 en negativo, -0,53%, frente al crecimiento del 0,8% en el 2019, debido en gran parte al descenso del consumo de combustibles de automoción.

El mercado laboral tampoco se escapa a este incierto marco macroeconómico, situando la tasa de paro al cierre del año en un 16,2%, frente a tasas de años anteriores que rondaban 14%.

Evolución de la Sociedad:

En este escenario político-económico incierto, la cifra de negocios de nuestra empresa ha disminuido notablemente a 122 millones de euros, con respecto a los 170 millones de euros del 2019.

El beneficio bruto, a su vez, también ha descendido a 63.248 miles de euros (85.290 miles de euros en 2019), aunque ha mejorado su margen sobre ventas al 51,8% (50,2% en 2019).

Los gastos de explotación, deducidos los aprovisionamientos, han pasado de 85.999 miles de euros en el año 2019 a los 67.952 miles de euros a 31 de diciembre del 2020, sobre todo, por un decremento en los gastos de personal, consecuencia del ERTE que la empresa aplicó durante el estado de emergencia de la pandemia, así como las medidas que la Sociedad ha ido adoptando en los últimos años para mejorar su cuenta de resultados.

Aun así, los gastos de personal representan el 66,5% del total de los gastos de explotación (deducidos los aprovisionamientos), frente al 64.7% en 2019.

Cabe destacar que, con el sistema de Comisionista, ciertos gastos, en el área de Consumo, como Publicidad, Marketing, cobertura del riesgo del Inventario y Clientes, son asumidos directamente por Canon Europa N.V.

Resultado de los puntos anteriores hacen que en el año 2020 el resultado de explotación se sitúe en negativo, en el -1,6% frente al 1,5% del 2019.

Los resultados financieros han finalizado en 0,7 millones de euros positivos (0,8 millones de euros en 2019).

El resultado antes de impuestos se sitúa en 2020 en el -1% (1,9% en 2019) en relación con la cifra de negocios, pasando una vez deducido el Impuesto sobre Sociedades al -1,2% sobre ventas (1,6% de 2019).



Agradecemos a todo el personal, tanto de CANON ESPAÑA, S.A.U., como de las sociedades integradas en nuestro grupo, la colaboración y el esfuerzo desarrollado para la obtención de los mejores resultados en un entorno de crisis sanitaria sin precedentes.

b) Evolución previsible de la Sociedad:

A pesar de que la situación económica y política provoca incertidumbre, desde nuestro punto de vista, la marcha de nuestras operaciones comerciales se prevé que aumenten conforme se vaya estableciendo un entorno nacional e internacional más estable. Asimismo, continuaremos con la política de control y reducción del gasto durante el 2021.

c) Actividades en materia de Investigación y Desarrollo:

Debido a la índole de la Sociedad, no se realizan inversiones en I+D.

d) Adquisiciones de Acciones Propias:

La Sociedad no ha realizado en este ejercicio negocio alguno.

e) Instrumentos financieros:

La Sociedad no ha contratado instrumentos financieros durante el ejercicio ni poseía instrumentos financieros al cierre del ejercicio, diferentes a los reflejados en las cuentas anuales adjuntas.

f) Medioambiente

Dado el objeto de la Sociedad (importación, venta, alquiler y asistencia técnica a la gama de productos de la marca Canon), ésta no presenta ningún aspecto significativo de naturaleza ambiental. No obstante, la Sociedad dispone de herramientas para la identificación y gestión de estos aspectos como, por ejemplo, un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo el estándar ISO 14001 -que engloba 11 sites de toda la geografía española- o el hecho de disponer de recursos humanos específicos destinados al efecto.

El valor neto contable de los activos del inmovilizado material cuyo fin es la protección y mejora del medio ambiente no es significativo, si bien, está en línea con nuestro análisis de riesgos ambientales para Canon España, S.A.U.

En lo que respecta a los gastos de naturaleza ambiental, la partida más significativa es la destinada a la gestión al final de su vida útil de los equipos eléctricos y electrónicos que ponemos en el mercado. La regulación establece [1] -a través del concepto de Responsabilidad Ampliada del Productor-, que son las empresas que ponen estos equipos en el mercado las que deben asumir los costes ligados a la recogida y tratamiento cuando se convierten en residuo. Canon da respuesta a esta obligación mediante su adhesión al sistema colectivo Ecofimática y satisface anualmente una cantidad para la recogida y tratamiento de los equipos que se calcula en base a una tarifa y a los kilos de producto puestos en el mercado. Esta partida - que en 2020 ha ascendido a 160 miles de euros frente a los 118 miles de euros del 2019 - continuará incrementándose en los próximos ejercicios ya que la legislación de RAEEs establece objetivos de recogida cada vez más ambiciosos. Esto repercute directamente en las tarifas a pagar a Ecofimática por lo que la Sociedad, siendo consciente de este aspecto, así lo ha considerado en sus previsiones para escenarios futuros.

Por otro lado, la Sociedad considera que los nuevos modelos de Economía Circular suponen nuevas oportunidades de mercado y de ventaja competitiva (de hecho, Canon España S.A.U. fue la primera compañía del sector en adherirse al pacto por la Economía Circular, promovido por los Ministerios de Agricultura y Pesca, de Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad). Durante el ejercicio 2020 la

organización incurrió en 225 miles de euros (frente a 213 miles de euros en 2019) para el reacondicionado de equipos que se destinan a la venta de segunda mano dotándoles así de una segunda vida útil.

Adicionalmente, hay otros equipos que son vendidos a brókers para su venta en otros países y determinados modelos son enviados a la fábrica de Canon Giessen (Alemania) para su refabricación y venta como nuevos modelos Canon (Familia EQ80).



El resto de las partidas de gasto ambiental no son significativas y se corresponden fundamentalmente con gastos operacionales de mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.

En cuanto a provisiones, contingencias y responsabilidades de naturaleza ambiental, no existe ningún riesgo de esta naturaleza que pueda impactar de forma significativa en la Sociedad. Asimismo, no existe ningún expediente y/o litigio en la materia en curso.

Finalmente, la Sociedad no ha recibido ninguna subvención de naturaleza ambiental.

g) Gestión del riesgo:

La Sociedad tiene establecidos sistemas de gestión a la exposición a los riesgos de créditos y liquidez, que se desglosan en las cuentas anuales.

h) Periodo medio de pago

La memoria de las Cuentas Anuales recoge toda la información establecida en la Disposición final segunda de la Ley 31/2014, que modifica los requerimientos establecidos por la legislación en este punto. El periodo medio de pago de la Sociedad fue de 33 días en el ejercicio 2020, cumpliendo la normativa de morosidad ya que el mencionado período medio se ha efectuado previo acuerdo entre las partes.

i) Hechos posteriores

No se han producido, después del cierre del ejercicio y a la fecha de formulación de estas cuentas anuales, acontecimientos extraordinarios, más allá de la pandemia, que varíen de forma sustancial el valor o significado de las mismas.





j) Estado de Información no Financiera:

Introducción al Estado de Información No Financiera (EINF)

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

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

N



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

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

Alcance de la información

A no ser que se especifique lo contrario, la información se refiere al ejercicio 2020 y a la Sociedad Unipersonal Canon España S.A.U (cuando es posible, se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2019). Por la naturaleza de su actividad, no se incluye información relativa a las UTEs en las que la sociedad tienen algún tipo de participación (constituidas, fundamente, con otras empresas del sector para dar servicio a la Administración Pública).

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

Estándares de reporte

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

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

Criterios para determinar los contenidos del EINF: materialidad

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

Con el objetivo de identificar los temas relevantes de naturaleza no financiera para la organización, se ha constituido un grupo de trabajo con presencia de los Directores de Área que, en base al Plan Estratégico en Sostenibilidad de Canon, las tendencias del sector³, los objetivos de negocio y su experiencia profesional, han definido los contenidos del presente EINF.

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

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

³ Entre otras fuentes se utilizó el documento "Sustainability Topics for Sectors: what do stakeholders want to know?" publicado en la web de GRI, así como diversos análisis comparativos de temas relevantes en el sector co3mparando a los principales peers de Canon.



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. 39-40. 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 es verificado por un tercero independiente. El verificador utiliza la Guía para la Revisión de información en Responsabilidad Corporativa emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, así como los estándares ISAE3000 e ISO 14064 para revisión de información no financiera. El Informe de Verificación emitido por Deloitte puede consultarse al final de los EINF.

W





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 comerciales⁴ y que cuenta además con una extensa red de distribuidores. Su principal actividad es la importación, venta, alquiler y asistencia técnica a la gama de productos de la marca Canon siendo la sociedad Canon Europa N.V. su único accionista. Además, la Sociedad se financia a través del grupo por lo que no obtiene financiación de entidades de crédito.

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

Este contexto explica que muchos aspectos ESG⁵ tradicionalmente considerados de riesgo o demandantes de un alto nivel de gestión:

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

Algunas cifras relevantes:

- ⇒ Cerca de **1.000 empleados** con **más de 300 técnicos** dando servicio a todo el territorio a través de nuestra red propia y un Centro de Distribución con **18.700 m²**
- ⇒ **Índice de Satisfacción** con el Servicio de nuestros clientes profesionales del **89%**
- ⇒ Sistema de Gestión Ambiental **ISO 14001 con 0 No Conformidades**
- ⇒ **100% de los equipos retirados de nuestros clientes son gestionados de forma responsable:** el 73% son reciclados y el **27% se destina a una segunda vida**
- ⇒ **X social del Impuesto de Sociedades:** el **0,7% del importe pagado por Canon España S.A.U. se ha destinado a causas sociales**

Modelo de gestión

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

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

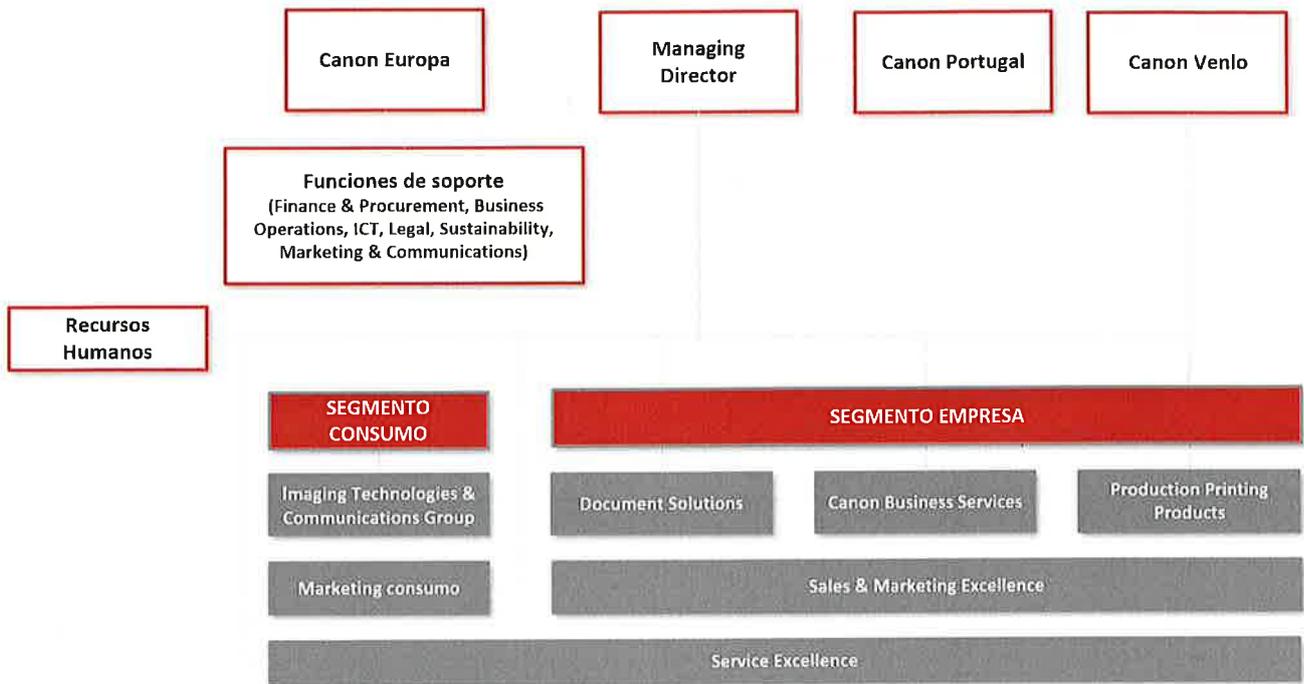
Adicionalmente, existe un Comité de Remuneraciones - que valora las propuestas retributivas que son llevadas, en cualquier caso, para su aprobación, al Consejero Delegado- y un Comité de Cumplimiento que reporta directamente al Consejo y que vela por la temprana identificación y gestión de los riesgos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

⁴ Alicante, Barcelona, Bilbao, Ibiza, Las Palmas, Madrid, Málaga, Murcia, Palma de Mallorca, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo y Zaragoza

⁵ Environmental, Social and Governance

Áreas de negocio

Tras las modificaciones que se hicieron efectivas en 2019 (orientadas a asegurar el crecimiento y la rentabilidad de todas las áreas de negocio), 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 N.V.: es decir, no registra en su contabilidad las ventas realizadas por cuenta de Canon Europa, así como tampoco los riesgos y obligaciones asociadas a las mismas. La actividad de Canon España S.A.U. es, por tanto, la comercialización de producto de Canon Europa a través de tres canales de distribución:

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

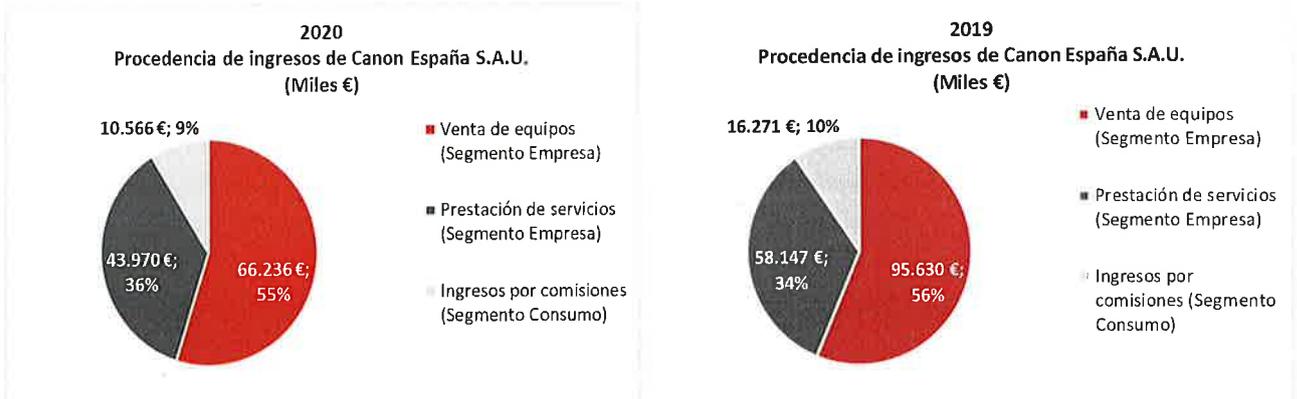
El e-commerce es gestionado directamente por Canon Europa.

○ **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 36% de los ingresos de la organización en 2020.



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 pasa por mejorar la productividad, la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad en el espacio de trabajo de los clientes con un planteamiento global de impresión, soluciones y servicios. Dada la naturaleza y capilaridad del negocio se articula en dos canales de comercialización:

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



⇒ Canon Business Services (CBS)

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

- Impresión: resolviendo cualquier necesidad de impresión de nuestros clientes por medio de un portal web. Este sistema habilita un "carrito de la compra inteligente" que permite seleccionar el servicio de impresión que necesite cada empresa en cada momento.
- Digitalización de Procesos: gestionando todo el procesamiento digital de los documentos de negocio del cliente (ej: facturas, albaranes, contratos, etc).
- Servicios Digitales: Canon se encarga de buscar, clasificar, cribar y validar automáticamente toda la información de un proceso empresarial; a tal fin la organización cuenta con un centro de procesamiento propio de 500 m2, dotado de los recursos humanos y técnicos para proporcionar dicha cobertura.

⇒ Production Printing Product (PPP)

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, este área 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 estas 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 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.
- Modelo de Prevención de Riesgos Penales
- Esquema de realización de Auditorías Internas realizadas por Canon Europa para supervisar la identificación de riesgos, el desempeño de la dirección y la implantación de políticas corporativas.

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 son:

	Principales riesgos identificados	Enfoques de gestión adoptados
De negocio	<ul style="list-style-type: none"> · <u>Madurez de mercado</u>: dificultades para mantener volumen de negocio y rentabilidad. Adicionalmente, el covid 19 ha supuesto la irrupción de nuevas formas de teletrabajo que dificultan el crecimiento de los negocios "core". · <u>Concentración de las ventas</u>: 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. 	<ul style="list-style-type: none"> · Contención de gastos operativos (viajes de negocios, alquiler oficinas...) derivados de la situación covid. · Gestión específica de las grandes oportunidades de venta para asegurar el mantenimiento de nuestro parque. · Revisión del "Go to Market": la "nueva normalidad" nos hace revisar la propuesta de valor de nuestros productos y servicios y explorar nuevas oportunidades de crecimiento en negocios con gran potencial. En ese sentido, las oportunidades ligadas a la economía circular (como alquileres, segunda mano o re-fabricación) se perfilan como vías a consolidar. · Diversificación: abandono progresivo de negocios menos 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 2020 al 8% de su facturación global, lo que se traduce, en el medio plazo, en nuevas tecnologías a comercializar por los países.
Regulatorio	<ul style="list-style-type: none"> · <u>Presión regulatoria creciente</u> que puede impactar en la operativa/ rentabilidad de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> · Funciones de soporte dedicadas a la identificación temprana de los posibles impactos y la adaptación de los procesos de la organización a la nueva normativa.
Financieros	<ul style="list-style-type: none"> · <u>Riesgo de crédito</u>, derivado de los posibles incumplimientos de pago por parte de los clientes. · Adicionalmente, el <u>entorno actual de restricción al crédito</u> puede impactar de forma significativa en operaciones en las que nuestros clientes vean limitadas sus posibilidades de financiación. 	<ul style="list-style-type: none"> · Gestión proactiva del crédito: el 97% de las cuentas pendientes de cobro están en un tramo inferior a los 10.000 € de deuda y, una parte significativa de los riesgos de cobro están asegurados (hasta el 80%), con una compañía de seguros externa. Adicionalmente, en 2020, hemos conseguido una reducción significativa de las cuentas a cobrar (más info en Nota 10.1 de CCAA). · En operaciones en las que nuestros clientes necesitan acometer inversiones significativas (fundamentalmente en el ámbito PPP) les acompañamos en el proceso de identificación de oportunidades de financiación.
Estructurales	<ul style="list-style-type: none"> · La <u>complejidad estructural de una organización multinacional</u> y su carácter matricial pueden ralentizar la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. · <u>Complejidad en el entorno de Sistemas</u> con soluciones diferentes y complejas que pueden afectar a la productividad y dificultar la comparativa de datos para evaluar el desempeño de la organización. · La trayectoria histórica de la organización hace que cuente con <u>una plantilla senior</u> - con experiencia y skills adecuados a los negocios tradicionales-, <u>que deberá ir adecuándose para incorporar nuevos perfiles profesionales</u>. Los Planes de Sucesión y la captación de nuevo talento serán determinantes en los próximos ejercicios. 	<ul style="list-style-type: none"> · Desde 2019 la organización se estructura de acuerdo con un nuevo modelo organizativo orientado a la asignación clara de responsabilidades en las Unidades de Negocio (asociada a P&L), la especialización y la velocidad en la toma de decisiones. · El proyecto Unity supondrá la integración de todos los sistemas operativos actuales optimizando así los procesos y la obtención de información comparativa para la toma de decisiones. · La definición de una Nueva Propuesta de Valor para el empleado ayudará en la captación del talento necesario para la consecución de los objetivos marcados.

¿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.

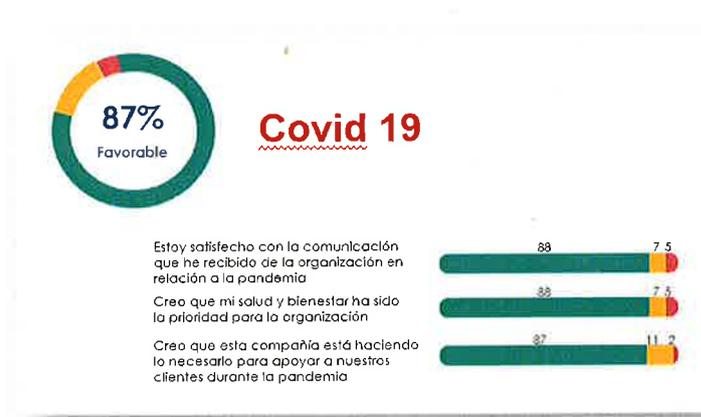
SEGMENTO CONSUMO		SEGMENTO EMPRESA	
	Document Solutions	Canon Business Services	Production Print Solutions
<p>Contexto de mercado 2020 marcado por Covid-19</p> <p>Mercado en fuerte decrecimiento en fotografía y relativamente estable en impresión de tinta con comportamiento dispar en cada una de las familias del segmento consumo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - caída significativa (35%) del mercado de cámaras si bien Canon sigue siendo #1 en España e incremento su cuota de mercado. - crecimiento en el segmento de impresión de tinta para el hogar debido a nuevas situaciones (home schooling o home-working) con tensiones en el suministro. 	<p>Partiendo de un mercado maduro, el 2020 ha estado marcado por la incertidumbre generalizada y por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caída del mercado de oficina y de los volúmenes de impresión - Grandes operaciones paralizadas (con menor afección en el caso de las Administraciones Públicas) - Crecimiento en ventas de un segmento de producto "más ligero" (IPC165) 	<p>Descenso acusado de los volúmenes de impresión "tradicional" por la paralización de la actividad de algunos clientes (en cualquier caso, seguimos prestando el servicio a aquellos clientes considerados de actividad esencial como banca o hospitales). En paralelo, las líneas de <i>Document Process Outsourcing</i> y Digitalización han experimentado un crecimiento del 10%.</p>	<p>Canon ocupa, en general, una posición de liderazgo por la incorporación de OCE en el 2013. El 2020 ha estado marcado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la paralización de grandes operaciones: ya que las máquinas de este segmento suponen una gran inversión (forman parte del proceso productivo) - la restricción al crédito.
<p>¿Qué hemos hecho?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adecuación de los canales a las nuevas "demandas" (crecimiento on-line) - Lanzamiento de nuevos productos para compensar la madurez del mercado de fotografía 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la capacidad de venta con acciones específicas (ej: <i>on-line selling</i>) - CRM - Reorientar nuestra propuesta comercial y venta a nuevos clientes (ej: trabajando con System Integrators) y a aquellos menos impactados por la situación (ej: AAPP) 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar nuestros procesos para seguir dando el servicio con la misma calidad de siempre, garantizando la seguridad de nuestros empleados (ej: ampliación de turnos, equipos de protección individual, test...). 	<p>Acompañar a nuestros clientes en la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio y financiación.</p>
<p>¿Qué haremos en los próximos años?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar el descenso en ventas en negocios tradicionales con nuevos productos (EOS R, lentes RF o 4K...) también en la gama de impresión (ej: Megatank o Maxify). - Sentar las bases del crecimiento futuro con nuevos conceptos de producto (ej: Lens zoom, IVI Red) y nuevos modelos de negocio, explorando las oportunidades ligadas al home working y home schooling (ej: modelo de suscripción para impresión). - Explorar las oportunidades de impresión en el segmento Small Office & Home Office y PYME. - Revisión de la estrategia de canal con foco en on-line y canales especialistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Offering para el nuevo modelo de "oficina híbrida" (co-working, oficina, home-office...) - Acelerar la transformación digital con nuevas soluciones Cloud, IM, ... → Digital Transformation Services. - Orientación a modelo "Print as a Service" - Crecimiento en cuota de mercado y, por tanto, en volumen de impresión, del negocio tradicional. - Consolidar la presencia de familias de producto con potencial (ej: gama Pro-Print orientada al entorno profesional) donde los modelos de financiación jugarán un papel relevante. 	<ul style="list-style-type: none"> - En el negocio tradicional el objetivo es capturar volumen a través del outsourcing de los clientes y la colaboración con DS. - Foco inmediato de crecimiento en DPO (Document Process Outsourcing) con servicios como la Estafeta Digital o el procesamiento de facturas. - Foco en los servicios de Digitalización. Para ello, debemos explorar las posibilidades de nuestros HUBs, explorar las sinergias con DS y buscar partners tecnológicos que sumen a nuestra propuesta de valor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificar la aproximación al mercado para ganar cuota y mejorar rentabilidad - Acelerar el crecimiento en el segmento de artes gráficas, agencias de publicidad y farma - Mejorar el margen (con nuevos canales de venta, nuevos negocios y optimización de procesos) - Aprovechar las oportunidades de crecimiento y beneficio en todas las líneas del wide format



En definitiva, el **negocio ha debido adaptarse a una situación socio-sanitaria sin precedentes que implica riesgos y oportunidades** que deben ser gestionados de forma adecuada para minimizar los impactos negativos y optimizar las ventanas de negocio que ya se consolidan en la nueva normalidad.

También hemos sido conscientes de las necesidades sin precedentes a las que se enfrentaban nuestros grupos de interés ante semejante crisis socio-sanitaria:

- **Nuestros empleados:** además de promover una comunicación interna prácticamente diaria, se lanzó la campaña **#Seguimosjuntos** con la finalidad de canalizar ideas, compartir historias positivas y preguntar directamente a los empleados por aspectos que debían abordarse en semejante situación. También continuó operativa la tienda del empleado con su oferta habitual de artículos, con el objetivo de cubrir las necesidades que la situación de confinamiento familiar estaba generando. Nuestros empleados valoraron muy positivamente la reacción y la capacidad de gestión demostrada como pone de manifiesto el hecho de que el 87% la valoró de forma muy favorable en la encuesta interna al empleado "Your Voice".



- **Nuestros clientes:** desde el área de impresión se continuó prestando servicio y asistencia técnica a todos los clientes que mantuvieron su actividad durante el estado de alarma, con especial foco en los sectores considerados esenciales -banca y hospitales. En todo momento fue prioritario salvaguardar la salud de los trabajadores que prestan servicio on-site, reduciendo el número de personas por turno y el riesgo de exposición. Además, hemos prestado apoyo financiero a la práctica totalidad de los clientes que así nos lo han solicitado.
- **Nuestros proveedores:** cuidar la cadena de suministro manteniendo el compromiso en las condiciones de pago ha sido clave para mantener nuestra cadena de valor. En este sentido hemos reducido el periodo medio de pago a los proveedores locales a 33 días (más información en nota 15 de la Memoria de CCAA).
- La actividad de Canon no puede entenderse sin su **canal**, al que hemos acompañado en la búsqueda de soluciones innovadoras que le permitieran continuar con su actividad.
- Y, finalmente, la **Sociedad** en la que operamos:
 - ⇒ Canon España donó más de 10.000 acetatos transparentes en DIN A4 - utilizados habitualmente como portadas en los documentos que se imprimen-. La donación se realizó a la empresa Tinkerers Lab que, con sus impresoras 3D y nuestros acetatos, fabricó pantallas de protección para el personal sanitario.
 - ⇒ Se donó papel al hospital de emergencia de Barcelona y a IFEMA, con quien además impulsamos la campaña **#DibujosConSentimiento**, una campaña cuyo objetivo era llenar de color y esperanza las paredes del hospital de campaña de IFEMA. Cada día un equipo de voluntarios de Canon imprimía los dibujos de los niños que recibían a través de las redes sociales y se los hacía llegar a IFEMA para colocarlos no sólo en pasillos y paredes sino también en las bandejas de comida de los enfermos para hacerles llegar así los mensajes de ánimo de los más pequeños. La iniciativa, que inicialmente pretendía decorar el pasillo central, se extendió también al Pabellón 5 (zona de comedor del personal) y al

Pabellón 9 (zona hospitalaria) con más de 3.500 dibujos impresos en papel A4 con eco-etiqueta europea, Huella de Carbono neutra y Certificado FSC.



- ⇒ También lanzamos iniciativas en redes sociales con dos objetivos distintos: por un lado, concienciar de la necesidad de permanecer en casa y, por otro, amenizar el confinamiento. Para ello organizamos sesiones master-class gratuitas con los fotógrafos Canon Ambassadors, se impulsó un curso online gratuito con la escuela de fotografía “Too many flash” y, periódicamente, se proponían retos fotográficos a los seguidores en redes de Canon España. Por último, también pusimos en marcha una iniciativa para divertir a los niños: Creative Park, una página web para toda la familia con un sinnúmero de recursos de manualidades y recortables en papel.

Mediante este conjunto de iniciativas Canon aportó su grano de arena en la lucha contra esta pandemia desde lo que mejor sabe hacer: utilizar el poder de la imagen generar un impacto positivo en la sociedad.

La gestión de los aspectos ambientales

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

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

- Al incorporar equipos Canon al mercado español, como **productores de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos** (en adelante RAEEs), tenemos la obligación legal de asumir la retirada y reciclaje de estos equipos al final de su vida útil. La organización da respuesta a esta obligación mediante su adhesión a un sistema colectivo sectorial (Ecofimática) que canaliza la retirada y reciclaje de estos residuos gracias a las aportaciones económicas de sus asociados, que pagan una tasa en función de la cantidad de equipos puestos en el mercado. Este mismo modelo de gestión se replica para gestionar los residuos de envases domésticos de forma que la organización financia una tasa (Punto Verde) para que Ecoembes pueda gestionar los residuos de envases depositados en los contenedores amarillos.
- Otro aspecto relevante es 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 Tragatinta. 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 Tragatinta 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 a través del sistema colectivo Tragatóner. Estos cartuchos vacíos se llevan a plantas de reciclado en las que el % de valorización y reciclado de los distintos componentes llega al 84%. En este sentido, se están realizando importantes avances para la valorización y recuperación del polvo de tóner (que es la fracción residual que presenta más dificultades para su reutilización) y se ha firmado un Acuerdo de colaboración con la Universidad de Oviedo para explorar el aprovechamiento del polvo de tóner en otros materiales como la pintura reflectante o el alquitrán.
- En lo que respecta a la **comercialización de soportes de impresión**, nuestra gama de papel refleja el compromiso en tres ejes de actuación:
 - Respecto al origen de las fibras: promovemos el uso de papel de origen sostenible (con certificados FSC y PEFC) y, lo que es más importante, con Certificados de Cadena de Custodia lo que garantiza la trazabilidad de esa materia prima desde el bosque hasta el consumidor.
 - Huella de carbono: nuestra gama de papel incluye opciones neutras en carbono. A través de un acuerdo con Climate Partner, las emisiones de CO2 asociadas a la producción y distribución del papel son compensadas mediante inversiones en proyectos de absorción de CO2. La opción "Black Label Zero" es incluso producida completamente neutra en emisiones y no necesita de inversión en proyectos asociados.



- Contenido reciclado: la producción del papel reciclado es menos intensiva en consumo de agua y energía a la vez que ayuda a la conservación de los recursos forestales y la biodiversidad. En este sentido, nuestra gama de papel incluye también opciones con contenido reciclado y tratamiento libre de cloro.
- Finalmente, si bien está fuera de nuestro ámbito de gestión, uno de los aspectos ambientales más relevantes para nosotros, como entidad comercializadora, es el desempeño ambiental de nuestra gama de productos. En este sentido, la práctica totalidad de nuestra gama de productos cumple los estándares del Energy Star y 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. Prueba de este compromiso es que en 2020 se ha involucrado a los empleados de la organización en una campaña sobre "Economía Circular" en la que, más allá de compartir información se ha fomentado la participación y el intercambio de soluciones creativas a través de una sesión interactiva. Las propuestas enviadas por los empleados están actualmente en fase de análisis para evaluar su potencial de implantación.

Si pensamos en todo el ciclo de vida de los productos, el primer compromiso del grupo con la economía circular es la inversión en I+D+i que asciende a aproximadamente al 8% de la facturación mundial (equivalente a 2.300 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 Circular⁶ 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 "print 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).

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

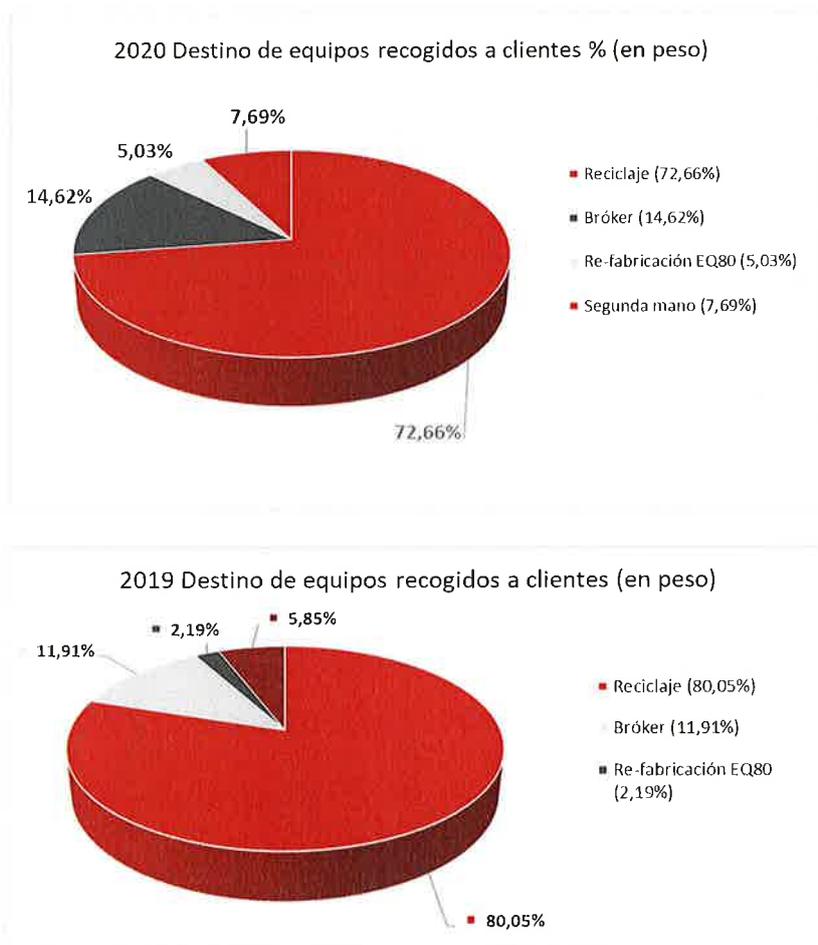
- Desde hace años venimos sustituyendo de forma progresiva la flota de nuestros técnicos a una flota híbrida, mucho más eficiente, de gas natural comprimido y gasolina; de momento, los ahorros cuantificados en términos monetarios no son significativos dado que el cambio de flota ha empezado con 17 vehículos, pero irán incrementándose con el despliegue de la nueva flota. 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.
- Hemos empezado a trabajar de forma conjunta con nuestros clientes en una iniciativa de consolidación de stocks: estamos reduciendo los puntos de stock de consumible (aglutinando más equipos de impresión por puntos de stocks) y, por tanto, reduciendo los envíos asociados a cada punto de suministro.
- Las piezas de alto valor añadido son enviadas a una factoría de Canon en Alemania donde tras un exhaustivo proceso de revisión, vuelven a utilizarse como piezas de repuesto.

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

* <https://global.canon/en/csr/report/pdf/canon-sus-2020-e.pdf>

⁶ 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/>

- 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 nuestra factoría de Alemania cuenta con la Certificación BS-8887-220:2010⁷ 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.



En definitiva, gestionamos el 100% de los equipos retirados en nuestros clientes: el 27% de los equipos se destinan a una segunda vida mientras que el 72,66% restante se destinan a reciclaje. Las diversas iniciativas puestas en marcha hacen que año tras año incrementamos el % de equipos orientados a la circularidad en su ciclo de vida.

¿Qué beneficios reporta la Economía Circular al negocio?

⁷ Certificación 8887-220:2010 British Standard Specification for the process of remanufacture.



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 2020 unos ingresos por ventas de 2 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.

2020

Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
79.962 litros gas-oil	Fuel-oil calderas	229	25 %
206.986 litros	Gasoil flota vehículos Canon	516	57 %
3.226 litros	Gasolina flota vehículos Canon	7	1 %
60.431 litros	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	12	1%
	Alcance 1 ⁽²⁾	764	
509.597 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde	0	0%
681.028 kWh	Consumo eléctrico - No verde	136	15%
	Alcance 2 ⁽³⁾	136	
TOTAL Emisiones CO2 (Ton)		900	

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

⁽²⁾ Se 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)

⁽³⁾ Se ha utilizado el factor de emisión disponible en el Registro de la Huella de Carbono del MITECO (0,31 kg CO2/kWh) como valor medio nacional para el 2019 (último año disponible): <https://gdo.cnmec.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2019>.

2019

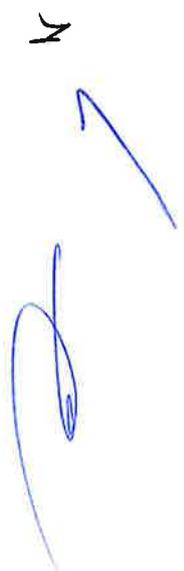
Consumos energéticos ⁽¹⁾	Origen	Ton de CO2	%
115.000 litros	Fuel-oil calderas	330	22%
337.255 litros	Gasoil flota vehículos Canon	841	55%
4.063 litros	Gasolina flota vehículos Canon	9	1%
3.441 litros	Gas Natural Comprimido flota vehículos Canon	0	
	Alcance 1 ⁽²⁾	1.180	
351.540 kWh	Consumo eléctrico - Electricidad verde	0	
1.127.583 kWh	Consumo eléctrico - No verde	350	23%
	Alcance 2 ⁽³⁾	350	
TOTAL Emisiones CO2 (Ton)		1.530	

A nivel centralizado, para todos los países de Canon en la región EMEA, se ha establecido un objetivo de reducción del 3,6% de las emisiones asociadas a nuestra operativa (no las ligadas a producto sino las que dependen directamente de la actividad comercializadora de Canon en Europa) para el periodo 2020-2022; esto implica una reducción anual del 1,2% de nuestras emisiones. En este sentido, nuestra huella de carbono en España presenta una reducción de un 41,18% respecto al ejercicio 2019 si bien las circunstancias de este 2020 (descenso en la actividad y



reducción del factor de emisión eléctrico nacional) no permiten extraer ninguna conclusión al respecto. Nuestro compromiso pasa por mantener la tendencia de reducción de las emisiones de CO2 asociadas a nuestra actividad con iniciativas como, por ejemplo:

- Suministro eléctrico "verde": nuestra sede de Alcobendas cuenta con suministro de electricidad verde lo que significa que el 43% de nuestro consumo eléctrico está libre de emisiones. Esta iniciativa nos permite reducir nuestra huella de CO2 en más de 158 toneladas.
- Auditorías energéticas. Durante 2020 se han acometido auditorías energéticas lo que nos ha permitido identificar oportunidades de mejora como, por ejemplo:
 - La auditoría ha constatado que el cambio a iluminación led ha supuesto una reducción de 47.432 kWh en el periodo 2016-2019. Se recomienda seguir en la misma línea de cambio a iluminación led a todas las sedes.
 - Otras posibles mejoras a corto plazo es considerar la reducción de potencia contratada y continuar con la formación al personal en el ahorro del consumo eléctrico. A largo plazo y dependiendo del periodo de amortización, la implementación una instalación solar fotovoltaica para autoconsumo.



La gestión de las personas

Nuestros empleados

La plantilla de la organización asciende a 956 trabajadores⁸ 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 global por género, el colectivo de mujeres supone el 38%, frente al 62% que supone el colectivo de hombres. La presencia femenina se ha concentrado tradicionalmente en las categorías "Otros" y "Administrativos" (donde alcanza el 75%), mientras que los trabajadores son mayoría en las categorías Técnico, Ventas y Marketing y directores.

En lo que respecta a la edad, el grueso de la plantilla (un 82%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años); el 28% se encuentra en el tramo superior a los 54 años. Como organización, los planes de sucesión y relevo generacional ocupan un lugar clave en la gestión de los Recursos Humanos, siendo conscientes de la necesidad de incorporar talento joven que permita incorporar progresivamente nuevas capacidades a la organización. Del mismo modo, la edad de los directores está comprendida entre los 46 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 14 nacionalidades diferentes, reflejo del carácter multinacional de la organización.

2020		>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		Total general
Categoría*	Nacionalidad	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
ADMINISTRATIVO	España	4	2	27	7	79	21	35	17	192
	Italia			1		1	1			3
Total ADMINISTRATIVO		4	2	28	7	80	22	35	17	195
DIRECTOR	España					1	2		4	7
	FRANCIA						1			1
	Países Bajos								1	1
Total DIRECTOR						1	3		5	9
OTROS	Colombia					1			1	2
	Ecuador					1				1
	España	3	2	38	19	45	20	12	12	151
	Paraguay		1							1
	Rumania			1		1				2
Total OTROS		3	3	39	19	48	20	12	13	157
TECNICO	España	2		6	17	8	182	4	92	311
	Francia						1			1
Total TECNICO		2		6	17	8	183	4	92	312
VENTAS & MARKETING	Alemania					2				2
	Brasil			1						1
	Bulgaria		0							0
	España	1	1	11	21	37	89	20	47	226
	Francia				1					1
	Países Bajos						1			1
	Japón								1	1
	Portugal						1			1
	Reino Unido							1		1
Total VENTAS & MARKETING		1	1	12	22	39	91	21	48	234
MANDO INTERMEDIO	España			3	1	10	15	7	11	48
Total MANDO INTERMEDIO				3	1	10	15	7	11	48
Total general		10	6	88	65	186	334	80	187	956

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.

⁸ Los datos relativos a plantilla se presentan en 2020 como media del ejercicio en lugar de información a cierre (se considera cualquier empleado dado de alta en cualquier momento del año a diferencia de años anteriores). Al tratarse de medias, la información relativa a empleados tiene decimales lo que puede provocar que, al redondear la información en las tablas presentadas, en ocasiones, la sumas no coincidan por el redondeo.

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
	Reino Unido								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

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.

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).

2020	Indefinido		Temporal		Total	
Tiempo completo	84,44%	808	7,13%	68	91,57%	876
Tiempo parcial	8,05%	77	0,38%	4	8,43%	81
Total general	92,49%	885	7,51%	72	100,00%	956

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

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
Total general	92,59%	900	7,41%	72	100,00%	972

2020	>= 18 años y <= 29		>= 30 años y <= 41		>= 42 años y <= 53		>= 54 años		*Total general
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	
Indefinido	1	1	69	56	177	325	75	180	885
Tiempo completo	1	1	51	53	131	321	73	178	808
Administrativo	0	1	19	6	65	21	34	17	164
Director	0	0	0	0	1	3	0	5	9
Otros	0	0	17	11	17	15	6	4	70
Técnico	1	0	4	16	4	181	4	92	303
Ventas & Marketing	0	0	8	19	34	85	21	48	215
Mando intermedio	0	0	3	1	10	15	7	11	48
Tiempo parcial	0	0	18	4	46	5	2	2	77
Administrativo	0	0	8	0	16	1	1	0	25
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	8	4	24	2	1	2	40
Técnico	0	0	1	0	3	2	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
Temporal	9	5	19	9	9	9	5	7	72
Tiempo completo	7	5	19	9	8	9	5	7	68
Administrativo	4	1	1	1	0	0	0	0	7
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	1	3	15	4	6	3	5	7	44
Técnico	1	0	1	1	1	0	0	0	4
Ventas & Marketing	1	1	2	3	1	6	0	0	13
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	2	0	0	0	1	0	0	0	4
Administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	2	0	0	0	1	0	0	0	3
Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ventas & Marketing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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	
Indefinido	7	6	85	81	167	332	67	155	900
Tiempo completo	6	5	61	76	125	329	66	153	821
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
Tiempo parcial	1	1	24	5	42	3	1	2	79
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
Temporal	13	9	16	8	8	7	5	6	72
Tiempo completo	10	8	16	8	7	7	5	6	67
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
Tiempo parcial	3	1	0	0	1	0	0	0	5
Otros	3	1	0	0	1	0	0	0	5

W

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2020 ha habido un total de 14 casos de naturaleza objetiva⁹. En todos los casos se notifica por escrito el despido al trabajador y se cumplen los requisitos legales y formales de aplicación. No ha habido ningún despido de carácter disciplinario.

2020	>= 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		2		3
Director									0
Otros									0
Técnico						1		2	3
Ventas & Marketing								6	6
Mando Intermedio					1		1		2
Total general	0	0	0	0	2	1	3	8	14

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

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
Total general	1	2	7	3	10	18	4	28	73

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.

El ejercicio 2020 ha estado marcado por la crisis sanitaria del covid que ha implicado, en términos generales, un descenso en la media retributiva de la organización por varias razones:

- La organización acometió un Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) por Fuerza Mayor -que afectó a 866 trabajadores desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio- así como un cambio en la Política de devengo de vacaciones que ha hecho que se disfruten muchas más vacaciones en el año 2020. El objetivo de este cambio fue eliminar la provisión financiera anual necesaria para conciliar el anterior sistema de devengo de vacaciones (de julio a julio) con el periodo de disfrute de las mismas (año natural). En términos generales, este tipo de ausencia ha supuesto para los trabajadores:
 - ⇒ un menor volumen de ingresos -a pesar de que la Organización decidió asumir de forma voluntaria un complemento salarial hasta el 100% para paliar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores-
 - ⇒ un menor volumen de horas trabajadas,
- El parón de la actividad ha supuesto un descenso significativo en el volumen de comisiones asociadas a la venta y primas de rendimiento
- La suspensión temporal de ciertas ayudas como los gastos de comida o los gastos asociados a la locomoción.

Todo esto explica que la remuneración media haya descendido un 8% durante este ejercicio, no siendo, en cualquier caso, representativo dada su peculiaridad.

⁹ 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.



2020	>= 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	8.321	8.490	19.126	28.703	23.884	30.396	28.171	39.547	25.120
Director ⁽¹⁾⁽²⁾									180.159
Otros	5.163	7.317	14.573	14.690	13.451	17.230	14.685	14.840	14.001
Técnico	24.595		24.998	22.323	28.428	30.275	51.481	34.681	31.246
Ventas & Marketing	11.626	9.870	24.155	40.114	41.535	49.520	42.341	57.268	46.590
Mando intermedio			53.186	65.896	43.597	48.680	47.385	59.601	50.553
Total general	9.510	8.184	19.296	27.203	26.496	36.780	32.838	45.840	33.131

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

* Remuneración incluye todos los conceptos retributivos que recibe un empleado. Ver Glosario de Términos

⁽¹⁾ La categoría Director equivale a los 9 miembros del Comité de Dirección. De éstos, 3 forman el Consejo de Administración con una retribución media en el caso de los Consejeros de 279.892 €.

⁽²⁾ Al haber solo 1 mujer Directora, se eliminan los datos por sexo al ser perfectamente identificable.

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 ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾									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
Total general	11.986	11.487	22.106	31.091	28.940	40.787	36.048	51.131	36.143

Para Canon España, una de las prioridades en la gestión de los recursos humanos es garantizar un tratamiento retributivo equitativo, basado en el mérito y en las características del puesto a desempeñar, evitando cualquier sesgo por razones de género. En los últimos años, ha cobrado especial relevancia el concepto de "brecha salarial" que enfrenta las remuneraciones medias por hora trabajada de hombres y mujeres. En este sentido, en 2019 se aprobó un Real Decreto Ley¹⁰ para la igualdad de hombres y mujeres que determina que cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% -tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas-, el empresario deberá incurrir en explicaciones y justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (por debajo de este umbral, se presupone que hay razones históricas y coyunturales que explican esta desviación).

En este sentido, el Indicador de Brecha Salarial de Canon España recoge una diferencia porcentual de 16,08 puntos que puede explicarse, fundamentalmente, por la mayor presencia histórica de mujeres en categorías de menor nivel retributivo ("Administrativos" y "Otros").

2020	Masa retributiva total (€)	Total horas trabajadas	* Ingresos medios brutos (€/hora)	Porcentaje / Total	
Mujer	9.716.852	382.887	25	41,96%	
Varón	23.381.303	666.078	35	58,04%	
Total general	33.098.154	1.048.965	32		Brecha 16,08%

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

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%	
Total general	35.130.573	1.332.599	26		Brecha 16,42%

¹⁰ 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



Si analizamos la brecha por segmentos profesionales tampoco se supera en ningún caso el umbral considerado discriminatorio¹¹. En cualquier caso, por las razones ya expuestas, el análisis retributivo y de brecha salarial del ejercicio 2020 no pueden considerarse como representativos.

2020		Total masa retributiva (€)	Total horas trabajadas	Ingresos medios brutos (€)/hora	Porcentaje /Total	
Administrativo	Mujer	3.651.967	147.217	25	45,96%	
	Varón	1.623.263	55.656	29	54,04%	
Total Administrativo		5.275.230	202.873	26	100%	Brecha 8,08%
Director	Mujer					
	Varón					
Total Director		1.621.431	10.772	151	100%	Brecha N/D*
Mando intermedio	Mujer	1.018.201	22.597	45	46,12%	
	Varón	1.559.992	29.636	53	53,88%	
Total Mando intermedio		2.578.193	52.233	49	100%	Brecha 7,76%
Otros	Mujer	1.476.092	109.663	13	49,26%	
	Varón	890.064	64.190	14	50,74%	
Total Otros		2.366.156	173.853	14	100%	Brecha 1,49%
Técnico	Mujer	632.526	22.358	28	49,87%	
	Varón	9.210.093	323.858	28	50,13%	
Total Técnico		9.842.619	346.216	28	100%	Brecha 0,26%
Ventas & Marketing	Mujer	2.822.148	79.962	35	42,92%	
	Varón	8.592.377	183.056	47	57,08%	
Total Ventas & Marketing		11.414.526	263.018	43	100%	Brecha 14,16%

* Al haber una única mujer en el colectivo de Directores no se presenta esta información

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%	
Total Administrativo		5.624.698	265.204	21	100%	Brecha 16,03%
Director	Mujer					
	Varón					
Total Director		1.607.722	13.318	121	100%	Brecha N/A*
Mando intermedio	Mujer	1.155.519	30.114	38	50,61%	
	Varón	1.578.103	42.143	37	49,39%	
Total Mando intermedio		2.733.622	72.257	38	100%	Brecha -1,22%
Otros	Mujer	1.577.850	130.490	12	49,77%	
	Varón	921.548	75.512	12	50,23%	
Total Otros		2.499.398	206.001	12	100%	Brecha 0,46%
Técnico	Mujer	645.814	26.579	24	50,86%	
	Varón	9.922.290	422.608	23	49,14%	
Total Técnico		10.568.104	449.188	24	100%	Brecha -1,71%
Ventas & Marketing	Mujer	2.826.760	94.296	30	42,90%	
	Varón	9.270.269	232.335	40	57,10%	
Total Ventas & Marketing		12.097.029	326.631	37	100%	Brecha 14,20%

¹¹ El dato de brecha a nivel global (16,08%) 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.



Desconexión laboral y conciliación

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

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

- Horario flexible (con media hora en la entrada y salida en todas las oficinas y media hora adicional de flexibilidad para comida en las oficinas de Madrid y Barcelona).
- Jornada continuada: el 5% de los empleados disponen de jornada continuada; asimismo el horario es intensivo para todos los empleados los viernes y vísperas de festivo.
- 2,5 meses de jornada intensiva durante el periodo de verano, coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Teletrabajo: la crisis del Covid aceleró la necesidad de promover una política de teletrabajo, un proyecto que la compañía quiere promover una vez que esta modalidad deje de ser necesaria como medida de contención sanitaria. En el marco de este proyecto, y siguiendo con lo establecido en el RDL 28/2020, en 2021 se abordará también la posible implementación de una Política de Desconexión Digital.
- Reuniones a distancia: La plataforma colaborativa MIRU, las herramientas office 365 y la aplicación Skype hacen posible las reuniones vía teleconferencia, reduciendo el número de viajes y desplazamientos.
- La actividad formativa se organiza siempre en horario laboral.
- Un mayor número de días laborables de vacaciones que los indicados por convenio

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

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 2020 se han distribuido de la siguiente manera:

Modalidad	Acción Formativa	Horas de Formación
Virtual	6,44%	31,74%
Presencial	1,03%	10,41%
Online	92,51%	57,67%
Mixto	0,01%	0,17%
Total general	100,00%	100,00%

En 2020 el porcentaje de formación impartida por el personal propio de Canon (técnicos de formación, consultores ó especialistas) ha sido del 95,78% (versus 51,8% en 2019). 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 que cada vez está tomando mayor relevancia. De esta forma, la mayor parte de acciones formativas se concentran en las categorías “Técnico” y “Ventas & Marketing” que reciben formación especializada en producto (ver tabla adjunta).

Facilitadores de la formación	Acción Formativa	Horas de formación
Externos	4,22%	51,78%
Internos	95,78%	48,22%
Total general	100,00%	100,00%

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.

2020¹²

Categoría	nº empleados	nº horas impartidas	Ratio (nº horas impartidas / nº empleados)
ADMINISTRATIVO	210	2.424	11,54
DIRECTOR	9	137	15,21
MANDO INTERMEDIO	51	942	18,48
OTROS	169	1063	6,29
TECNICO	315	7.404	23,51
VENTAS & MARKETING	245	5.436	22,19
Total	999	17.407	17,42

2019

¹² El nº de empleados que han recibido formación hace referencia a cualquier empleado dado de alta durante el ejercicio 2020; esto explica que no coincida con el total de empleados reportados (956) que responde a la media del ejercicio.



Categoría	nº empleados	nº horas impartidas	Ratio (nº horas impartidas / nº empleados)
ADMINISTRATIVO	199	2.457	12,34
DIRECTOR	9	220	24,47
MANDO INTERMEDIO	51	887	17,40
OTROS	170	528	3,11
TÉCNICO	318	9.835	30,93
VENTAS & MARKETING	236	4.036	17,10
Total	983	17.963	18,27

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:

- Cultura y Comunicación
- Acceso a la empresa y contratación
- Promoción, desarrollo y formación
- Retribución
- Conciliación de la vida personal y profesional
- Prevención del acoso
- 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 y se reúne periódicamente para analizar los pasos dados y las próximas acciones a desarrollar. Algunos de los hitos que se han alcanzado durante estos 4 años son:

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



Finalmente, en el último trimestre de 2020 ha tenido lugar la evaluación del Plan de Igualdad 2016-2021 así como la negociación y firma del II Plan de Igualdad con vigencia 2021-2024 cuyo contenido formará parte de un Plan de Diversidad que estará focalizado en la implementación de iniciativas para fomentar la equidad y la inclusión de otras diversidades tales como la generacional, las personas con capacidades diferentes o la diversidad cultural, entre otras. Esta ampliación de alcance está además alineada con la nueva Política de Diversidad de Canon EMEA (Agosto 2020) cuyo objetivo es asegurar una organización libre de cualquier tipo de discriminación.

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

Finalmente, tal y como se recoge en la Nota 21 de la Memoria de Cuentas anuales, hay 16 trabajadores en la organización que han comunicado su condición y grado de discapacidad, lo que representa un 1,67% de la plantilla. Tal y como establece la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad¹³, se ha presentado al Servicio Público de Empleo Estatal la Memoria Anual de medidas alternativas.

Diálogo con los trabajadores

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

- Comunicación con la Dirección: el blog del presidente de Canon EMEA es un canal bidireccional que permite que todos los empleados puedan realizar sugerencias y, a la vez, que el presidente comunique de forma personal la evolución de los negocios y la estrategia de la compañía. En España, el Consejero Delegado y los directores informan 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 (2019), el Compromiso de los empleados con la organización ha mejorado 7 puntos, pasando del 71% al 78%, una mejora muy sustancial con respecto al año anterior.
- Business partners y medios tradicionales (correos electrónicos o cartelería).

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

- a) Representantes Unitarios o directos, Comités de Empresa y Delegados de Personal (siendo Delegados de Empresa cuando la plantilla del centro es inferior a 50 trabajadores).
- b) Representantes Sindicales, secciones y delegados sindicales.

¹³ 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.



- c) Representantes del Comité de Empresa Europeo (2 de España), dada la dimensión paneuropea de Canon.

Canon España reconoce la participación de los trabajadores a través de los órganos elegidos por y entre los propios trabajadores, y mantiene un diálogo 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. En este sentido, en el ejercicio 2020, como consecuencia de la crisis sanitaria del Covid, la compañía decidió crear un canal de comunicación específico con los Comités de Empresa y RLTs, llamado Comisión Covid19, en la que se les informaba tanto del estado de la situación como de las medidas que tomaba la compañía para afrontar la pandemia en cada momento.

Dicho diálogo ha permitido alcanzar acuerdos y poner en marcha iniciativas determinantes para el buen funcionamiento de la organización como, por ejemplo:

- En marzo de 2020, ante el serio impacto de la pandemia en las operaciones de la compañía y por ende en sus resultados financieros, la compañía decide implementar un ERTE de fuerza mayor que arrancó en el mes de marzo y se extendió por un periodo de tres meses. La puesta en marcha de esta medida excepcional estuvo acompañada de las comunicaciones legalmente establecidas con las RLT's y empleados. Durante el despliegue de este proyecto, la interacciones entre la compañía y las RLT's fueron constantes y altamente productivas.
- Posteriormente, en mayo de 2020, la compañía propone acometer una modificación en la Política de Devengo de Vacaciones existente y alinearla con el año natural, con objeto de liberar la provisión financiera que anualmente se genera a tal efecto. Este cambio se abordó por la vía de un procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, que se canalizó a través de los procesos de consulta legalmente establecidos y concluyó con un acuerdo entre la compañía y los RLT's el día 22 de mayo.

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

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

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

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

La participación de los trabajadores se canaliza a través de los Comités de Seguridad y Salud, Grupos de Seguridad y Salud y Equipos de Seguridad y Salud que se reúnen periódicamente -en los que participan los delegados de



prevención-, y que participan de grupos de trabajo específicos, Inspecciones de Seguridad, estudios o 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 2020 destacan:

- Derivado de nuestra participación en el Monitor de Excelencia Preventiva MEPS hemos sido galardonados con el **TOP 10** gracias a nuestro compromiso de mejora continua. Se evaluaron 5 pilares estratégicos para cimentar una buena gestión preventiva (estrategia, liderazgo, gestión del riesgo, gestión de personas y bienestar) lo que nos ha permitido identificar puntos fuertes y áreas de mejora que nos ayudarán a conseguir nuevos hitos en el sistema. 
- Programa de Sensibilización y Capacitación en Riesgos Laborales: ha contado con 1.799 participantes y 6.117 horas impartidas entre modalidad presencial (Talleres Ergonómicos, RCP, ...) y on line. También se han impartido cursos de formación Covid y de reincorporación al centro atendiendo 93 consultas médicas específicas respecto a esta enfermedad.
- Respecto al Programa de Salud y Bienestar, se han realizado talleres sobre hábitos saludables, prevención de accidentes, pautas de actuación ICTUS y talleres de gestión emocional adaptados a la Pandemia. Además, se ha actualizado un site específico para que cada empleado pueda personalizar sus preferencias de contenido. Se ha realizado una encuesta de satisfacción y oportunidades de mejoras del Programa de Salud Y Bienestar. 
- Se ha colaborado con Asociaciones de prestigio en materia de Seguridad y Salud en el Congreso de PRLInnovación. También se ha participado en la iniciativa #SimplyCAE de la asociación que busca una mejor gestión de la coordinación de actividades empresariales con otras empresas.
- Se ha diseñado, parametrizado y empezado a implantar una Herramienta-Intranet para los empleados que verá la luz en 2021. Algunas de sus utilidades ya están operativas en 2020 – como la digitalización de los documentos a través de 6Conecta-Topaz- y se ha creado un grupo de usuarios iniciales en cada delegación. 

Todas estas iniciativas han derivado en una reducción del número de accidentes laborales en un 53,8% respecto al año anterior siendo las causas principales los sobreesfuerzos y los tropiezos. La tendencia a la baja hace que nos mantengamos desde el ejercicio 2011 por debajo de los índices de siniestralidad del sector de referencia¹⁴.

	2019	2020
Ind.Frecuencia CANON	8,24	5,79
Ind.Frec. Sector MIN. TRAB	14,40	SD*

	2019	2020
Ind.Gravedad CANON	0,27	0,24
Ind.Grav. Sector MIN.TRAB.	0,44	SD*

SD* Sin dato disponible del Ministerio de Trabajo

¹⁴ Los Índices de Siniestralidad presentados no contemplan las bajas por sospecha de Covid; se han omitido para evitar desvirtuar el resultado.

	2019	2020
Ind.Frecuencia MUJER	8,29	5,32
Ind.Frecuencia HOMBRE	8,20	6,06

	2019	2020
Ind.Gravedad MUJER	0,20	0,43
Ind.Gravedad VARON	0,30	0,13

SD* Sin dato disponible del Ministerio de Trabajo

En lo que respecta a enfermedades profesionales, durante 2020 no se ha detectado ningún caso de enfermedad laboral. Finalmente, el Índice de Absentismo Laboral¹⁵ asciende al 4,67% (en línea con el 4,48% del ejercicio 2019). Este absentismo se debe, fundamentalmente, a las enfermedades de larga duración, así como al incremento del número y duración de las bajas registradas en este ejercicio por la situación sociosanitaria.

W

¹⁵ Cualquier ausencia de los trabajadores que no se corresponda con acciones de voluntariado ni acciones formativas con respecto al total de horas a trabajar potencialmente. Para más información, ver Glosario de Términos. En total, se han registrado 64.895,32 horas de absentismo.



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, fue 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 gastos profesionales originados por desplazamientos, estancias y representación de los empleados fuera de su lugar habitual de trabajo- y una Política para el uso de la Red, Internet y equipos informáticos.

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



- Modelo de prevención de riesgos penales: tras la última reforma del Código Penal, la organización ha avanzado en la elaboración de un Modelo de Prevención de Delitos que ha sido finalmente aprobado por el Consejo de Administración en diciembre de 2020. El Modelo aprobado define la estructura organizativa para la gestión y supervisión de los riesgos asociados al cumplimiento, así como los roles y responsabilidades en cada caso. También determina el proceso de Auditoría Interna para la supervisión del modelo, el funcionamiento del Canal de Denuncias o el régimen disciplinario asociado. En la actualidad 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.

La metodología utilizada en el diseño de este Modelo de Prevención de Delitos parte del análisis específico de los riesgos penales propios del tamaño y actividad de Canon en España. Los principales riesgos identificados se relacionan con el manejo de datos personales de empleados, así como las relaciones con terceros en el ámbito, fundamentalmente, de las Administraciones Públicas y de la selección de proveedores. El mapa pone de manifiesto que el nivel de control actual es adecuado; no obstante, de forma adicional a los controles ya existentes, la organización ha trabajado en el refuerzo de determinadas áreas como son, entre otras:

- Se han revisado las Condiciones Generales de Compra reforzando, entre otros aspectos, la cláusula relativa a la prevención del blanqueo de capitales.
- Se ha formalizado en un Procedimiento General de Compras la práctica existente de aprobación de pedidos, verificación de facturas y autorización de pagos.
- Se ha desarrollado a nivel local un Modelo de Delegación de Autoridades – complementario a las directrices de Grupo- que establece los límites cuantitativos y cualitativos de cada puesto directivo en lo relativo, entre otros aspectos, a la disposición de fondos.

Además, la organización está trabajando en el refuerzo de controles adicionales como son, entre otros:

- La redacción de un Protocolo de investigaciones internas (en registros físicos o en el acceso a información contenida en PCs o dispositivos móviles) para asegurar el estricto cumplimiento de la LOPD en todos estos supuestos.
- La elaboración de un protocolo de selección de proveedores
- La inclusión en los procedimientos de selección externa de normas de contratación relativas a funcionarios o exfuncionarios del ámbito público.
- Formación: las nuevas incorporaciones reciben el Código de Conducta así como formación en las políticas en la materia a través del programa de iniciación; durante 2020 todas las nuevas incorporaciones han realizado el curso "*Canon Anti-Corruption and Bribery Law Awareness*". Además, todos los empleados de la organización deben realizar cursos relacionados con la corrupción de forma periódica.
- 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, les pedimos que implanten un programa para evitar el soborno en su propia organización y que informen a las autoridades competentes ante cualquier sospecha.
 - ⇒ En el caso de nuestros partners -que constituyen nuestro canal de distribución y prestación de servicio técnico en gran parte del territorio-, éstos asumen contractualmente el compromiso de actuar de forma ética, luchar contra la corrupción y el soborno y cumplir, no sólo con la legislación aplicable en materia ambiental sino con cualquier política e iniciativa de Canon en la materia.
 - ⇒ En lo que respecta a donaciones a terceros, la Política Anticorrupción y Soborno prohíbe 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.



Handwritten mark

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

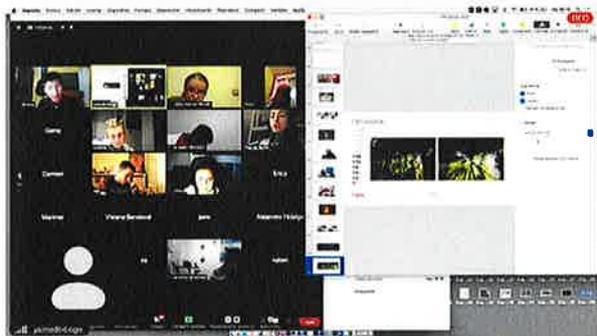
Compromiso con la sociedad

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 2020, 40 estudiantes con edades de entre 15 y 18 años pudieron acceder a un programa on-line 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 proyectos audiovisuales de gran valor pedagógico en el que los chavales -sin ninguna formación audio-visual previa-, abordan de forma temática diferentes ODS 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.



Handwritten 'W' and other marks

Más información en: 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 local en la que operamos. Nuestro modelo de negocio hace que determinados grupos de interés, en nuestro caso, no resulten determinantes (tenemos un único accionista que canaliza las relaciones con analistas e inversores, nos proporciona financiación y existencias así como socios de negocio) por lo que, en esencia, los colectivos más relevantes con los que nos relacionamos son:

- Las Administraciones públicas – en su doble condición como cliente y como órganos reguladores y supervisores del mercado
- Nuestros clientes
- Nuestros empleados
- Nuestro canal de distribución
- Nuestros proveedores
- Los medios de comunicación: no sólo medios específicos sino también, aunque en menor medida, generalistas
- Tercer sector
- Asociaciones sectoriales, 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
 - EDITEUR
 - IMPRICLUB
 - NEOBIS (Asociación empresarios artes gráficas de Madrid)
 - SHACHOKAI
 - CIRCULO EMPRESARIOS DE GALICIA

Σ



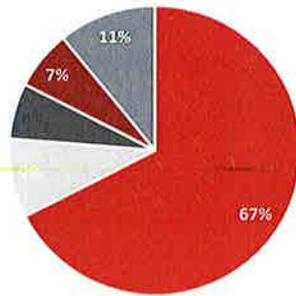
Cada departamento, en función de la naturaleza de su actividad, gestiona y canaliza las relaciones con estas contrapartes. Adicionalmente, existen dos buzones corporativos a través de los cuales se fomenta la comunicación bidireccional con cualquier parte interesada en nuestra organización: info@canon.es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

Nuestros proveedores

Nuestra actividad de compra se basa, fundamentalmente, en la adquisición de equipos marca Canon a la organización Canon Europa CENV para su comercialización a nivel local; por esta razón, el 67% 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.

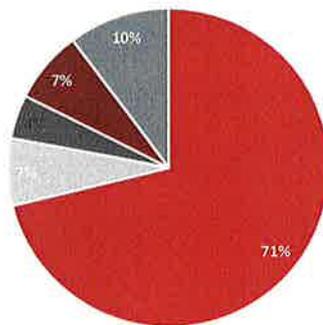


Compras y pagos a terceros- 2020



- Compras Intercompany (67%)
- Compras de equipos a terceros (9%)
- Compras distribuidores (servicio técnico a nuestros clientes a través de partner) (6%)
- Marketing (7%)
- Otros (alquileres, servicios profesionales, seguros, etc) (11%)

Compras y pagos a terceros - 2019



- Compras Intercompany (71%)
- Compras de equipos a terceros (7%)
- Compras a distribuidores (servicio técnico a nuestros clientes a través de partner) (4%)
- Marketing (7%)
- Otros (servicios profesionales, seguros, suministros, alquileres, etc) (10%)

W

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

- Política de Green Procurement: para determinados artículos (materiales para hacer kits de productos, para la pre-instalación o el packaging fundamentalmente) la directriz es canalizar su adquisición a través de los proveedores homologados por Canon Europa. Cuando esto no es posible, y hay que acudir a un proveedor local, se le aplica un estándar de valoración de su desempeño ambiental, de forma que la organización exige el cumplimiento de la legislación ambiental y de normativa relacionada con presencia de sustancias químicas (REACH y RoHS fundamentalmente). Además, cuando se superan determinados umbrales de compra, el Departamento de Sostenibilidad puede realizar una auditoría in-situ de dicho proveedor para verificar la información facilitada por el mismo. Durante 2020, 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.

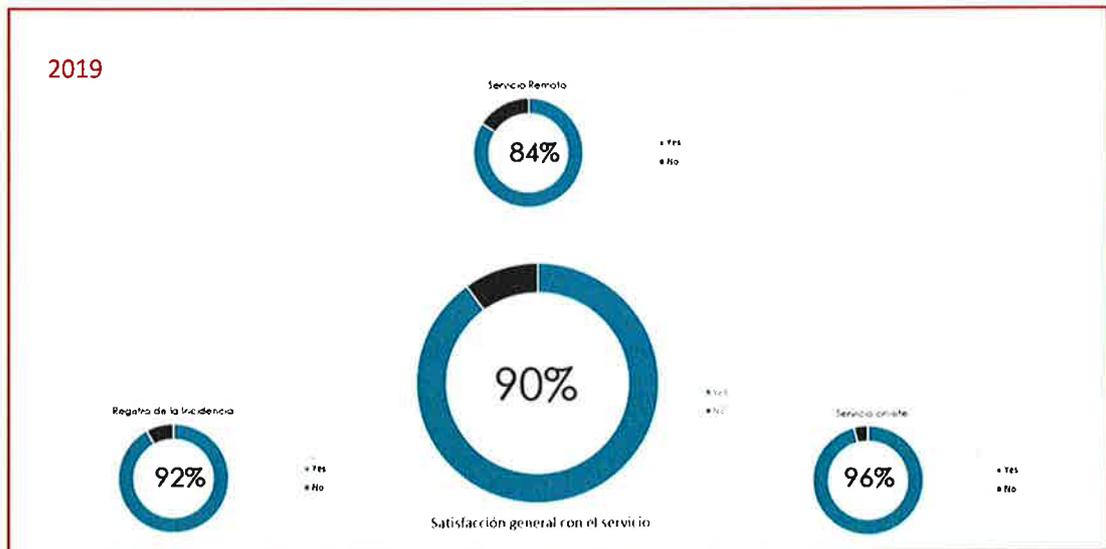
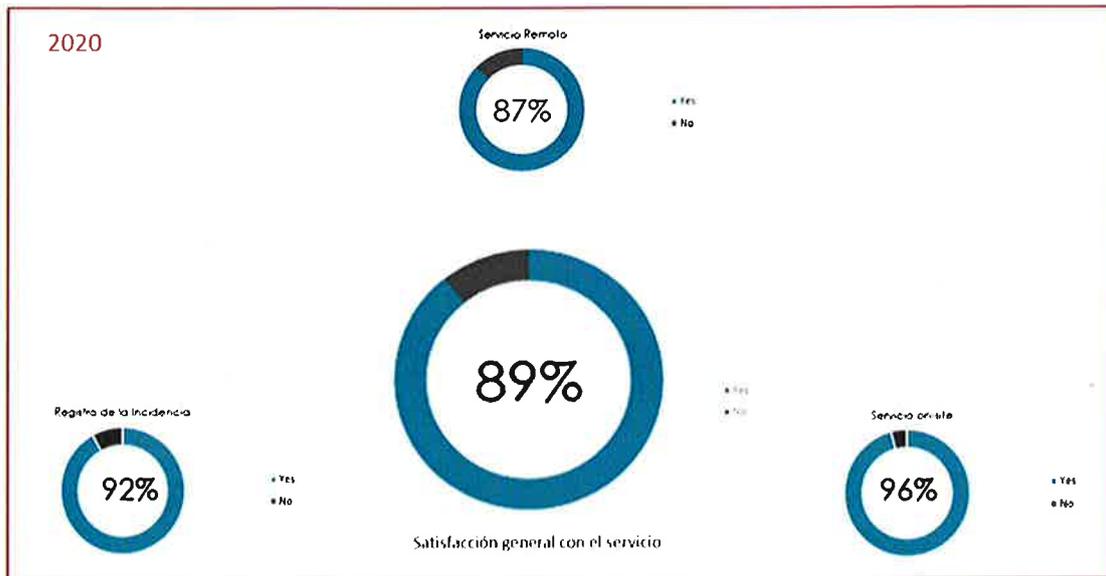


Nuestros clientes

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 114 mil peticiones de servicio anuales, realizadas a través del teléfono gratuito 900 11 12 15, correo electrónico o web (a través de self-service portal), 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 2020 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio es del 89% (frente al 90% del ejercicio 2019), influenciado por la incidencia del COVID19 en este periodo. Se puede apreciar también una mejora en el servicio ofrecido de forma remota donde el valor ha mejorado hasta un 87%, 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 2020, Canon España ha gestionado 9.603 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 88,5% en el ejercicio 2020, similar, a pesar de la incidencia de la pandemia, al 88,8% que se registró en el ejercicio 2019.

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 2020, Canon España S.A.U. ha obtenido unas pérdidas de 1.273 miles de Euros (beneficio de 3.311 miles de Euros en 2019). 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 (8 mil € de beneficio sujeto a tributación)
 - ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (106 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Axernet Communication (165 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Canon Medical System (1.334 miles € de beneficio sujeto a tributación).

De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2020 del grupo de consolidación fiscal es de 341 miles de € (4.791 miles de € en 2019). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2020 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 2021.

- **Impuestos pagados:** en la medida que el resultado contable de Canon España, S.A.U., en el ejercicio 2019 ascendió a un beneficio de miles de 3.311 €, su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2019 (presentada en 2020) implicó el pago de 766 miles de €. Adicionalmente, este año, por primera vez, hemos marcado la X social lo que implica que el 0,7% de esta cantidad se ha destinado a causas sociales.

Esta situación no es similar en el año 2020, en el que a pesar de la consecución de beneficios por el grupo fiscal -tal y como refleja el párrafo anterior- la realización de pagos a cuenta por importe de 383 miles de euros impiden la realización de pago alguno por Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2020 (a presentar en 2021). Adicionalmente, durante el ejercicio 2020, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades 2020 por importe de 3 miles de € procedentes de arrendamiento de locales de negocios.

- **Subvenciones:** Canon España S.A.U ha recibido 14.725 € en concepto de subvenciones relacionadas con la formación (49.610 € en el ejercicio 2019).



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. 4-11
	Enfoque de gestión			
Cuestiones ambientales	Descripción general	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad	GRI 103, GRI 307-1	Págs. 11-13
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Pág. 13
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Pág. 12-13
		Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales		Págs. 13
	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. 11-15
		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: https://global.canon/en/csr/report/index.html	
		Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso		
		Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302	Págs. 15-16
	Cambio Climático	Medidas para fomentar la eficiencia energética y el uso de renovables	GRI 302	Págs. 15-16
		Emisiones GEIs resultado de la actividad de la empresa	GRI 305	Págs. 15-16
		Medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 302	Págs. 15-16
		Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 302	Págs. 15-16
	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. 17-29
	Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102	Págs. 17-18
		Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102	Pág. 18
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102	Pág. 19
		Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401	Pág. 20
		Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional	GRI 405	Págs. 21
		Brecha salarial	GRI 405	Págs. 21-23
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405	Págs. 21-23
		Remuneración media de los consejeros y directivos por género	GRI 102	Pág. 21
		Políticas de desconexión laboral	GRI 401	Págs. 23
		Empleados con discapacidad	GRI 405	Pág. 26
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 401	Pág. 23
		Nº de horas de absentismo	GRI 403	Pág. 29
		Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 401	Págs. 25-26
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		Págs. 28-29
		Índices de Frecuencia y Gravedad de los accidentes de trabajo desglosados por género	GRI 403	Pág. 29
		Enfermedades profesionales desglosadas por género		Pág. 29
	Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos	Pág. 28		
	Relaciones sociales	Organización del diálogo sindical	GRI 402, GRI 403	Págs. 26-28
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102	Pág. 28
		Balance de los convenios colectivos	GRI 403	Págs. 27-28
	Formación	Políticas al respecto	GRI 404	Pág. 24
		Horas impartidas en formación desglosadas por categoría profesional		Págs. 24-25
	Igualdad	Medidas para promover la igualdad oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 405	Págs. 25-26
		Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Pág. 26
	Políticas y medidas de gestión de la diversidad		Págs. 25-26	

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

Área	Tema	Indicador de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Páginas
Derechos Humanos	Enfoque de gestión			
		Procedimientos de diligencia debida en materia de DDHH		La actividad empresarial de Canon España S.A.U. se circunscribe al territorio español por lo que la observancia del cumplimiento de los DDHH no es un tema relevante para la organización. Para dar una segunda vida a algunos de nuestros equipos operamos con brokers cuyo ámbito de actividad son países con riesgo en la materia; a fin de ejercer la debida diligencia, Canon España S.A.U. opera únicamente con brokers que han pasado un proceso de supervisión y homologación por parte de Canon Europa que incluye, entre otros, aspectos de naturaleza ESG.
		Medidas de prevención de los riesgos y mitigación de los impactos en materia de derechos humanos		
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		
		Promoción y cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatoria así como del trabajo infantil			
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión			Págs. 30-32
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		Págs. 30-32
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Págs. 30-31
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 205	Pág. 32 Dado el carácter multinacional de la compañía, y al objeto de maximizar el impacto social de las mismas, las colaboraciones con terceros son gestionadas a nivel Grupo Canon Inc por lo que no resultan significativas para la Sociedad Canon España S.A.U
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión			Pág. 33
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 413	Pág. 33
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 102, GRI 413	Págs. 33-37
		Actividades de asociación y patrocinio	GRI 102	Págs. 34
	Subcontratas y proveedores	Consideración de aspectos sociales, ambientales y de género en la política de compras y de relación con terceros		Págs. 34-35
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 414	Págs. 34-35
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Págs. 34-35
	Consumidores	Medidas para garantizar la salud y seguridad de los consumidores		Nuestro portfolio de productos no contempla, a priori, riesgos significativos con la salud y seguridad de los consumidores. En cualquier caso, dando cumplimiento a la normativa aplicable, publicamos en nuestra página web toda la información relativa al Reglamento Reach y a las Hojas de Seguridad. Para más información: https://www.canon.es/sds/
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 417	Págs. 36-37
	Fiscal	Beneficios obtenidos en el país		Págs. 37-38
Impuesto sobre beneficios pagado en el país		GRI 201	Págs. 37-38	
Subvenciones públicas recibidas			Págs. 37-38	

**Criterios y definiciones empleadas: glosario**

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

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

La brecha salarial es el resultado de relacionar ambas cifras.

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

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

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

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

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

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

Empleado de Canon: cualquier trabajador adscrito a cualquier de las cuentas de cotización de Canon España, S.A.U; están incluidos los becarios. No tenemos aprendices ni trabajadores con contrato de relevo o jubilados a tiempo parcial. Se excluyen los trabajadores a través de ETT que prestan sus servicios para Canon así como a los expatriados. Desde el ejercicio 2020, esta información se presenta en base a la media del ejercicio en lugar de información a cierre.

Índice de absentismo Laboral = (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



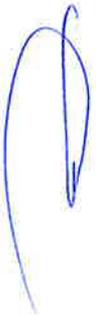
Las jornadas perdidas se contabilizan con los días laborables. No se incluyen accidentes in-itinere ni enfermedades profesionales.

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, siempre en bruto:

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

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



DILIGENCIA: Para hacer constar que el Informe de Gestión y las Cuentas Anuales que preceden de CANON ESPAÑA, S.A.U., integradas por el Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado de cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria, correspondientes al ejercicio económico de 2020 que rubrico y firma en todas sus hojas a efectos de su identificación, han sido debidamente formuladas por los Administradores de la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 254 de la vigente Ley de Sociedades de Capital, en la reunión del Consejo de Administración celebrada el día 31 de marzo de 2021, a cuyo efecto firman a continuación los Señores Consejeros.

Asimismo, los Administradores declaran firmados de su puño y letra los citados documentos, mediante la suscripción del presente folio anexo a los estados financieros (pág.1-5), la memoria (pág. 6-40) y el informe de gestión que contiene el EINF (que se extienden en las páginas 1 a 3 y de la 1 a la 42 respectivamente).



Javier Taberero

(Consejero Delegado)



Francisco Javier Anton Azcoiti

(Consejero)



Alexandre Witold Emeryk

(Consejero)



Jose Manuel Echanove Escudero

(Consejero)