



CANON ESPAÑA, S.A.U.

- INFORME DE GESTIÓN -

CANON ESPAÑA, S.A.U.

Informe de Gestión

Correspondiente al ejercicio anual terminado el

31 de diciembre de 2021

13 de mayo de 2022

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

Introducción al Estado de Información No Financiera (EINF)

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

Canon España, de un vistazo

Modelo de negocio y creación de valor

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

La gestión de:

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

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

Informe de Verificación Independiente

Criterios y definiciones empleadas: Glosario

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

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

Alcance de la información

A no ser que se especifique lo contrario, la información se refiere al ejercicio 2021 y a la Sociedad Unipersonal Canon España S.A.U (cuando es posible, se presenta información comparativa con respecto al ejercicio 2020). 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

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.

Canon, las tendencias del sector¹, los objetivos de negocio y su experiencia profesional, han definido los contenidos del presente EINF.

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

Los resultados de dicho análisis se recogen en la Tabla “*Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre*” de la págs. 42-43. 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 para revisión de información no financiera. El Informe de Verificación emitido por Deloitte puede consultarse al final de este documento.

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

Canon España, de un vistazo

⇒ **Presencia geográfica:**

- ✓ Cerca de 900 empleados, repartidos en 15 Delegaciones, con 78 Centros de Servicio y 518 técnicos¹ exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica dando servicio a todo el territorio.
- ✓ Centro de Distribución propio con 18.700 m² y un 99,2% de disponibilidad inmediata de piezas de reparación.

⇒ **Excelencia en el Servicio:**

- ✓ Índice de Satisfacción General con el Servicio de nuestros clientes profesionales del 91%.
- ✓ Ratio de Resolución en primera visita de técnico del 85%.
- ✓ Más del 50% de resolución de incidencias en remoto en primera llamada de nuestros clientes: repuesta más rápida, más eficaz y ecológica (80 TONs de CO₂ evitadas al no haber desplazamiento de técnico)
- ✓ Nuevo centro propio de asistencia técnica para equipos de fotografía y de vídeo profesional

⇒ **Orientación a nuestros clientes:**

- ✓ Nueva propuesta de valor de productos y servicios con alto valor añadido para nuestros clientes al tiempo que atendemos sus necesidades de forma inmediata
- ✓ Nuevas fórmulas de financiación y asesoramiento a nuestros clientes con el objetivo de acompañarlos en la obtención de Fondos *Next Generation EU*

⇒ **Cuidado de nuestra cadena de valor:**

- ✓ Seguimos reduciendo nuestro periodo medio de pago a proveedores, hasta los 31 días

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

- ✓ Certificados ISO 14001 e ISO 9001. Empresa inscrita en el Registro Europeo EMAS.
- ✓ Huella de carbono verificada según estándares de referencia. Reconocimiento Calculo y Reduzco por el MITECO lo que confirma nuestro compromiso en la descarbonización de nuestra actividad.
- ✓ Primera empresa del sector en adherirse al Pacto Interministerial por la Economía Circular
- ✓ 100% de los equipos retirados de nuestros clientes gestionados de forma responsable, ya sea a reciclaje o a segunda vida (re-acondicionado y re-fabricación de equipos).

⇒ **Compromiso Social:**

- ✓ Programas de donación a diversas causas sociales
- ✓ Única empresa "X Social" del sector: el 0,7% del importe pagado por Canon España S.A.U. en su Impuesto de Sociedades se destina a causas sociales
- ✓ Nueva edición de nuestro programa de referencia en colaboración social poniendo el foco en la empleabilidad juvenil.

¹Incluye Canal Partner

Modelo de negocio y creación de valor

Contexto de la organización

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

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

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

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

Modelo de gestión

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

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

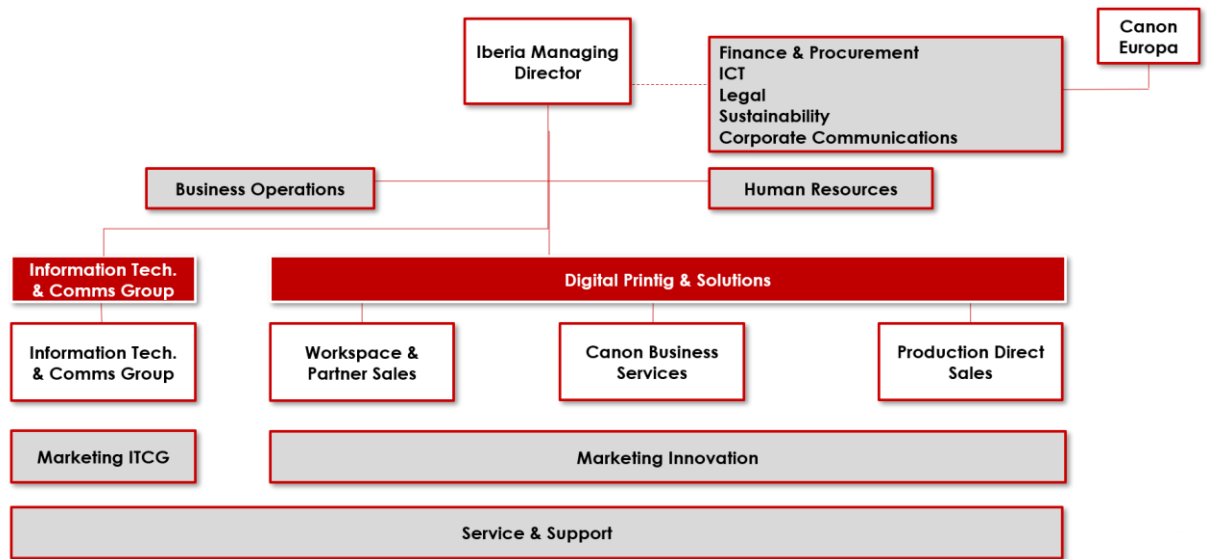
Adicionalmente, existe un Comité de Remuneraciones - que valora las propuestas retributivas que son llevadas, en cualquier caso, para su aprobación, al Consejero Delegado- y un Comité de Cumplimiento que reporta directamente al Consejo y que vela por la temprana identificación y gestión de los riesgos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

Áreas de negocio

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

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

² Environmental, Social and Governance



○ INFORMATION TECHNOLOGIES & COMMUNICATIONS GROUP (Segmento Consumo)

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

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

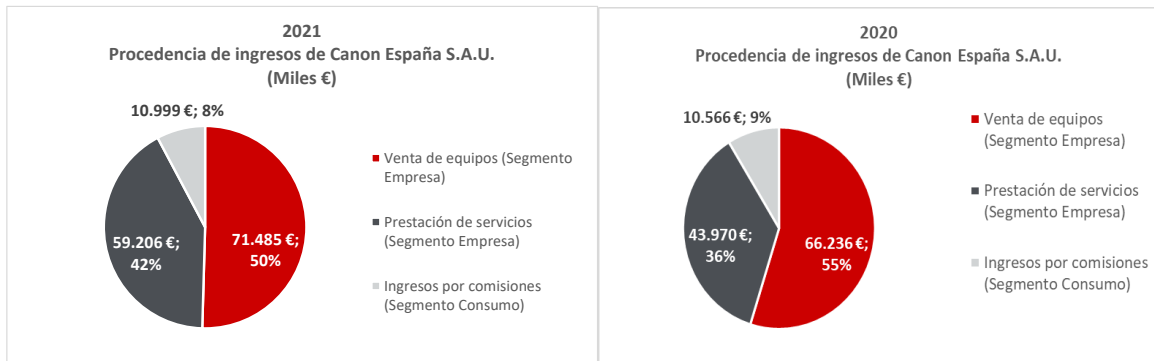
El *e-commerce* es gestionado directamente por Canon Europa.

○ DIGITAL PRINTING & SOLUTIONS (Segmento Empresa)

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

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

Los equipos se ofrecen a los clientes tanto en formato de venta como de alquiler (renting) y se caracterizan porque precisan de servicios y asistencia técnica especializada para su uso que, de hecho, ha supuesto el 42% de los ingresos de la organización en 2021.



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

⇒ Workspace & Partner sales

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

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



⇒ Canon Business Services (CBS)

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

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

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

⇒ Production Direct Sales

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

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

Objetivos estratégicos: riesgos y oportunidades

Durante el 2021, la función de identificación y gestión de riesgos se ha consolidado constituyendo un equipo mixto del área de Finance y de Sostenibilidad con el objetivo de integrar la perspectiva financiera y no financiera (ESG) en dicho análisis. 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.
- Modelo de Gestión de Riesgos: partiendo de la herramienta Risk Register¹, se ha realizado una actualización de los principales riesgos que afronta Canon España y se ha definido un modelo de governance 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.

En general, el ejercicio 2021 ha estado marcado por un difícil entorno macroeconómico caracterizado por:

- Incertidumbre global
- Nuevas variantes del COVID
- Adaptación a nuevos modelos de trabajo
- Ralentización en la recuperación económica e inicio de contexto inflacionista
- Escasez de materias primas y semi-conductores
- Costes de transporte internacional

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

¹ 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.

	Principales riesgos identificados	Enfoques de gestión adoptados
De negocio	<ul style="list-style-type: none"> · <u>Madurez de mercado</u>: dificultades para incrementar volumen de negocio, rentabilidad y canal de comercialización en los negocios tradicionales. En este sentido, el covid 19 ha supuesto la irrupción de nuevas formas de teletrabajo que dificultan el crecimiento de los negocios “core”. · <u>Limitaciones de suministro</u>: en el 2021 se ha constatado un escenario a nivel mundial caracterizado por el incremento significativo en el precio de las materias primas y los costes de transporte, así como la crisis de los semiconductores. Canon, como fabricante de tecnología, no es ajeno a esta situación que afecta a la totalidad del mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> · Contención de gastos operativos (viajes, alquileres...). La organización ha acometido un proyecto para optimizar con sentido económico los espacios de trabajo (<i>New Ways of working</i>). · Gestión específica de las grandes oportunidades de venta. · Revisión del “Go to Market”: con los nuevos modelos de trabajo hemos revisado nuestro portfolio. En ese sentido, las oportunidades ligadas a la economía circular (segunda mano, re-fabricación o el “<i>Print as a Service</i>”) se consolidan como vía de crecimiento alternativa del volumen de negocio. · 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 2021 al 8% de su facturación global. · Gestión exhaustiva y proactiva del suministro para atender las necesidades de nuestros clientes. Se ha potenciado el parque de equipos de segunda mano y refabricados, así como el concepto <i>Print as a Service</i>, extendiendo así la vida útil de equipos en óptimas condiciones de uso que permiten responder de forma inmediata a las necesidades de nuestros clientes.
Regulatorio	<ul style="list-style-type: none"> · <u>Presión regulatoria creciente</u> que puede impactar en la operativa/ rentabilidad de la organización. A modo de ejemplo, el impuesto al plástico de un solo uso impactará al colectivo de fabricantes del sector de la impresión debido, fundamentalmente, a los consumibles necesarios en dicho proceso. 	<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, un <u>entorno inflacionista y/o con 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. · Durante 2021 hemos ofrecido a nuestros clientes nuevas fórmulas de financiación y asesoramiento. Por ejemplo, para operaciones superiores a 8k€ les ofrecimos un periodo de carencia gestionado con BNP y, actualmente, estamos trabajando con nuevas entidades financieras para equipos de producción por encima de los 25K€. En el caso de operaciones de digitalización de mayor tamaño, les guiamos con el apoyo de un externo para la obtención de Fondos Next Generation EU.
Estructurales	<ul style="list-style-type: none"> · <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"> · El proyecto Unity, que ya es una realidad, supone la integración de todos los sistemas operativos actuales optimizando así los procesos y la obtención de información comparativa para la toma de decisiones. · La organización está trabajando en la definición de Planes de Sucesión identificando puestos críticos en los que resulta prioritario asegurar la continuidad y transferencia del <i>know-how</i>. Adicionalmente, la definición de una Nueva Propuesta de Valor para el empleado ayudará en la captación del talento necesario para la consecución de los objetivos marcados.

De cara al ejercicio 2022, planteamos los siguientes ejes de actuación:

1. Palancas de crecimiento del negocio:

- a. En el negocio tradicional, nuestro objetivo pasa por incrementar nuestro parque de equipos de impresión. Este año más que nunca, dado el contexto internacional, las soluciones ligadas a la economía circular serán clave en la consecución de este objetivo: Familia EQ80, equipos de segunda mano y el modelo de "Print as a Service".
- b. Consolidación de proyectos de *Information Management* y NVS (Sistemas de Video-vigilancia)
- c. Consolidación de producto con alto valor añadido para nuestros clientes que aporte un valor diferencial (familia Pro-print).
- d. Crecimiento a través de partners especializados
- e. Foco en cuentas estratégicas para una propuesta ad-hoc de productos y soluciones que integre todo nuestro portfolio en un único punto de contacto Canon
- f. Nuevos modelos de negocio como el alquiler o la suscripción

2. Productividad:

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

3. Innovación digital:

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

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

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 los cartuchos de tinta y tóner** al final de su vida útil. Replicando el mismo modelo que en la gestión de RAEEs, Canon paga una tasa por los cartuchos que pone en el mercado para gestionar a nivel sectorial su recogida y reciclado. En estos casos existe una gestión diferenciada:
 - ⇒ En el ámbito minorista, el consumidor puede localizar el punto de recogida más cercano para sus cartuchos vacíos a través de la web Tragatinta.
 - ⇒ En el ámbito empresarial, Canon recoge los residuos de consumibles de impresión a través del sistema colectivo Tragatóner.

Estos cartuchos vacíos se llevan a plantas de reciclado en las que el % de valorización y reciclado de los distintos componentes llega al 83%. 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 reducción de CO2. La opción “Black Label Zero” es incluso producida prácticamente neutra en emisiones.



- Contenido reciclado: la producción del papel reciclado es menos intensiva en consumo de agua y energía a la vez que ayuda a la conservación de los recursos forestales y la biodiversidad. En este sentido, nuestra gama de papel incluye también opciones con contenido reciclado y tratamiento libre de cloro.

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

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

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



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

Nuestro compromiso con la Economía Circular

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

Si pensamos en todo el ciclo de vida de los productos, el primer compromiso del grupo con la economía circular es la inversión en I+D+i que asciende a aproximadamente al 8% de la facturación mundial (equivalente a 2.300 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 Circular¹ siendo la primera compañía del sector de la impresión en sumarse a esta iniciativa. Este compromiso toma forma en actividades concretas como, por ejemplo, desde el punto de vista de la comercialización:

- Durante el año 2021 hemos lanzado nuestro “*Print as a service*” ofreciendo a nuestros clientes un servicio de impresión “todo incluido” que da respuesta a sus necesidades de impresión de forma flexible sin necesidad de adquirir la propiedad del equipo. Este nuevo modelo de venta tiene un doble objetivo:
 - ⇒ Por un lado, dar respuesta a aquellos clientes que demandan productos o servicios sin la necesidad de comprar un hardware
 - ⇒ Por otro, gestionar de forma óptima nuestro stock de equipos en España, dadas las dificultades de suministro por la situación actual en relación con las materias primas y los retos logísticos a nivel internacional.

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

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

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

SERVICIO TODO INCLUIDO
¡EMPIEZA A DISFRUTAR DE SUS VENTAJAS!

- Limita el gasto:** paga sólo por lo que necesitas
- Contrata un plan flexible** y adaptado a tus necesidades
- Deja la impresión en manos expertas** y céntrate en tu negocio
- Simplifica la gestión** con una única factura
- Información siempre segura** gracias a nuestra tecnología puntera
- Ajusta tu huella medioambiental** al tener un servicio dimensionado a tu medida

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

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

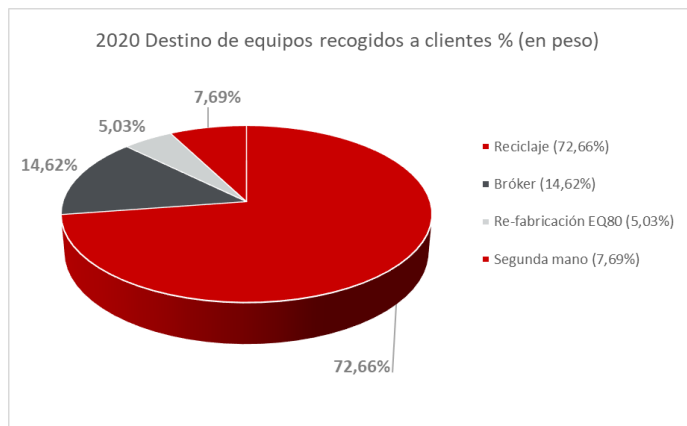
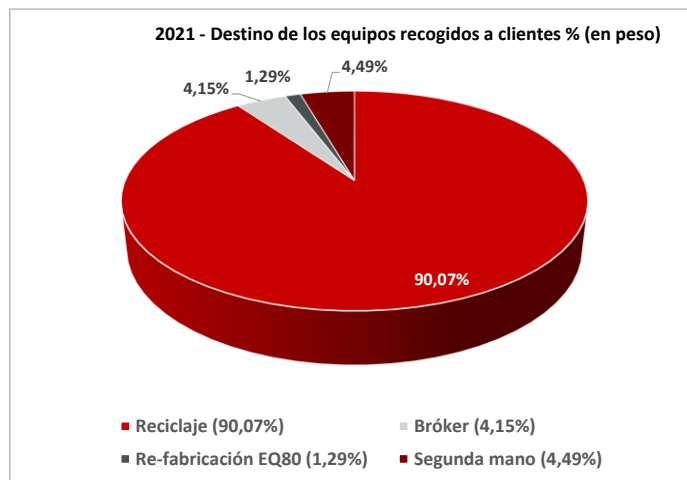
- Desde hace años venimos sustituyendo de forma progresiva la flota de nuestros técnicos a una flota híbrida, mucho más eficiente, de gas natural comprimido y gasolina (durante la combustión de este combustible apenas se producen emisiones de partículas al aire lo cual es especialmente relevante en zonas metropolitanas). Hemos cerrado el año 2021 con 45 vehículos propulsados por Gas Natural Comprimido (frente a 17 vehículos reportados a finales de 2020). Además, en 2021 se ha actualizado nuevamente la Política de Vehículos de Empresa -que recoge los criterios mínimos a contemplar desde un punto de vista ambiental y de seguridad para la elección de nuestra flota- de tal forma que ahora ya promueve el uso de vehículos eléctricos (en los países en los que la red de recarga de estos vehículos sea compatible con nuestra actividad) y contempla la posibilidad de vehículos híbridos para el colectivo de Dirección.
- Hace años empezamos a trabajar de forma conjunta con nuestros clientes en una iniciativa de consolidación de stocks: reduciendo los puntos de stock de consumible (aglutinando más equipos de impresión por puntos de stocks) y, por tanto, reducimos los envíos de tóner asociados a cada punto de suministro.
- Por otro lado, la especialización en el soporte remoto a nuestros clientes hace que muchos desplazamientos de servicio técnico se eviten. De hecho, **el ratio de resolución de tickets en la primera llamada asciende casi al 50% lo que significaría que estamos reduciendo casi a la mitad las visitas a nuestros clientes**. En particular, en 2021, se han evitado 46.493 visitas a clientes lo que supone un ahorro de 711.343 Km y de aproximadamente **80 toneladas de CO2 equivalente**.
- Finalmente, las piezas de alto valor añadido son enviadas a una factoría de Canon en Alemania donde tras un exhaustivo proceso de revisión, vuelven a utilizarse como piezas de repuesto.

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

- 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-8887-220:2010¹ por un tercero independiente lo que significa que el proceso de re-fabricación garantiza los más altos estándares de calidad. Además, existen claras ventajas desde el punto de vista ambiental: se ahorran recursos naturales y hasta un 80% de emisiones de CO2 respecto al proceso de fabricación de un equipo nuevo (este ahorro dio nombre a esta gama de productos: EQ80).

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 y destinamos una parte de los mismos a una segunda vida, ya sea a través de la segunda mano o la re-fabricación. En 2021 hemos incrementado los kilos de equipos recogidos a nuestros clientes en más de un 230%; esto se debe, en parte, a que el ejercicio 2020 no puede considerarse como representativo por el parón de la actividad pero, sobre todo, a las diversas iniciativas de recogida de equipos en casa de nuestros clientes puestas en marcha de forma conjunta con Ecofimática.

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

¿Qué beneficios reporta la Economía Circular al negocio?

El primer retorno es, sin ninguna duda, la posibilidad de nuevas oportunidades empresariales: ya sea por la entrada en nuevos modelos de negocio o bien en nuevos segmentos o nichos en los ya existentes (por ejemplo, la familia EQ80 ha generado sólo en 2021 unos ingresos por ventas de 2,6 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.

2021

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

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

⁽²⁾ Se han utilizado los factores de densidad y de emisión de CO2 del Registro de la Huella de Carbono, publicado en abril 2021 https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/factoresemission_tcm30-479095.pdf

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

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.

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 teórica del 1,2% de nuestras emisiones. En este sentido, nuestra huella de carbono en España ha descendido de forma significativa en los últimos ejercicios al compararse con niveles pre-pandemia; sin embargo, y habiéndose estabilizado tras el efecto covid, presenta dificultades para conseguir ahorros significativos. Nuestro compromiso pasa por mantener la tendencia de reducción/ estabilización de las emisiones de CO2 asociadas a nuestra actividad con iniciativas como, por ejemplo:

- **Evolución a un modelo de trabajo híbrido** que permite combinar la presencia en oficina con el tele-trabajo (*New Ways of Working*); este modelo ha supuesto una revisión de la eficiencia económica de los espacios de trabajo y se ha evolucionado de forma que, de las 15 delegaciones repartidas por todo el territorio:
 - ⇒ Se han reducido los m2 ocupados en 5 (Bilbao / Zaragoza / BCN/ Madrid/ Las Palmas)
 - ⇒ Se ha optado por nuevas sedes en espacios de co-working en otras 4 (Vigo / Málaga/ Alicante / Murcia)

De esta forma, el impacto ambiental asociado a nuestra operativa se reduce por una menor actividad de desplazamientos de nuestros empleados a las oficinas y un menor consumo de recursos en las mismas.

Los criterios que han marcado la búsqueda/ remodelación de estos espacios de trabajo han sido:

- ⇒ La eficiencia económica en el uso de los espacios
 - ⇒ Una mayor actividad relacional con empresas, buscando centros de coworking o viveros de empresas que facilitan en nivel relacional y la actividad de venta
 - ⇒ Y, finalmente, también se ha tenido en cuenta en la selección de los nuevos espacios de trabajo la accesibilidad de los mismos (tanto en términos de cercanía a transporte público para nuestros empleados como en términos de no existencia de barreras arquitectónicas).
- **Suministro eléctrico "verde"**: nuestra sede de Alcobendas cuenta con suministro de electricidad verde lo que significa que el 39,23% de nuestro consumo eléctrico está libre de emisiones. Esta iniciativa nos permite reducir nuestra huella de CO2 en más de 111 toneladas.
 - **Cambio luminarias a LED en Alcobendas**, con una reducción del consumo eléctrico en nuestra sede central.
 - Otras posibles mejoras a largo plazo pasan por considerar la reducción de potencia contratada y, dependiendo del periodo de amortización, la implementación una instalación solar fotovoltaica para autoconsumo. No obstante, por la naturaleza de nuestro modelo de gestión de Facilities (en muchos casos bajo modelo de alquiler) o con requisitos operativos muy específicos (ej: necesidades de suministro eléctrico de alta tensión en el Centro Logístico de San Agustín de Guadalix) resulta complicado seguir avanzando en la implantación de medidas que nos permitan reducir más nuestro consumo energético.

Los esfuerzos en la gestión de nuestra huella corporativa han sido reconocidos por el Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) que nos ha otorgado el sello "REDUZCO" para los ejercicios 2019 y 2020. **Este sello reconoce nuestros avances en la senda de la descarbonización y nos convierte en líderes en el sector de la impresión.**



La gestión de las personas

Nuestros empleados

La plantilla de la organización asciende a 888 trabajadores¹ 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 76%), 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 85%) se encuentra en los tramos superiores de edad (más de 42 años); el 30% 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 47 y los 59 años: se trata de personal senior con amplia experiencia en la gestión de grandes empresas.

En cuanto a la diversidad de nacionalidades, la plantilla representa 14 nacionalidades diferentes siendo el 3% de empleados de nacionalidad no española; este perfil es reflejo del carácter multinacional de la organización.

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

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.

¹ Desde el ejercicio 2020, los datos relativos a plantilla se presentan como media del ejercicio en lugar de información a cierre (se considera cualquier empleado dado de alta en cualquier momento del año). Al tratarse de medias, la información relativa a empleados tiene decimales lo que puede provocar que, al redondear la información en las tablas presentadas, en ocasiones, la sumas no coincidan por el redondeo.

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
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

En cuanto a las modalidades de contrato de trabajo, la organización apuesta claramente por la contratación indefinida que supone la práctica totalidad de la plantilla (el 98,65%). La contratación temporal es residual (un 1,35% frente al 7,51% del año anterior) lo que pone de manifiesto la apuesta que en los últimos años la organización ha venido haciendo por convertir empleos ligados a la prestación de servicios (*Canon Business Services*) en indefinidos.

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).

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

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

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

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

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

En lo que respecta al número de despidos, durante el 2021 ha habido un total de 63 casos, siendo la mayoría (56) por causas de naturaleza objetiva¹. En todos los casos se notifica por escrito el despido al trabajador y se cumplen los requisitos legales y formales de aplicación. Los casos restantes (7) son de carácter disciplinario.

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

Nº de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional

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

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 estuvo marcado por la crisis sanitaria del covid e implicó, en términos generales, un descenso en la media retributiva de la organización por varias razones (fundamentalmente debido al Expediente de Regulación de Empleo por Fuerza Mayor -ERTE- y el descenso del pago de comisiones e incentivos por el parón de la actividad). En 2021, ya no se reflejan estas circunstancias y vemos incrementada la media de salario por categoría en la mayoría de los casos (si bien, el 2020 no es un ejercicio válido para hacer análisis evolutivos). El incremento más destacable es el que se ha producido en la categoría de “Otros” ya que los convenios mayoritarios que resultan de aplicación (Oficinas y Despachos y Artes Gráficas) incrementaron las tablas de salario.

Como novedades retributivas también en el 2021, cabe destacar la contratación de una Póliza de Responsabilidad Civil que amplía las coberturas europeas y nos permite dar mayor grado de protección tanto a la empresa como a las personas trabajadoras incluyendo el ámbito de seguridad y salud por primera vez en este tipo de Pólizas y suponiendo una mejora de coberturas también de cara a los clientes y la Coordinación de Actividades empresariales. También durante este 2021 se ha revisado la Póliza de Vida igualando por primera vez todas las garantías aseguradas para la totalidad de la plantilla de Canon, sin diferenciar ningún tipo de convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si analizamos la brecha por segmentos profesionales tampoco se supera en ningún caso el umbral considerado discriminatorio¹.

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

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

¹ El dato de brecha a nivel global (17%) incluye todos los empleados de la organización (incluyendo Directores) lo que hace que, al presentar la información por categorías se perciba que éstas no se corresponden con la media global.

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%

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 ha puesto en marcha en 2021 bajo el concepto “New Ways of Working” y que otorga la flexibilidad de tele-trabajar dos días a la semana a determinados puestos que por su naturaleza son compatibles con este modelo. En este contexto, y siguiendo con lo establecido en el RDL 28/2020, en 2021 se ha aprobado también una Política de Desconexión Digital. Ambas iniciativas fueron debatidas y acordadas con una comisión especial de la representación de los trabajadores durante el mes de junio.
- Reuniones a distancia: La plataforma colaborativa MIRU, las herramientas office 365 y la aplicación Teams hacen posible las reuniones vía teleconferencia, reduciendo el número de viajes y desplazamientos.
- La actividad formativa se organiza siempre en horario laboral.
- Un mayor número de días laborables de vacaciones que los indicados por convenio

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

- Un 70% del desarrollo se produce gracias a las experiencias en el trabajo.
- Un 20% se adquiere durante los procesos de observación del entorno.
- 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 2021 se han distribuido de la siguiente manera:

Tipo de formación	Horas de formación
Formación legal	35%
Formación técnica	48%
Habilidades de Gestión de personas	5%
Habilidades Profesionales	12%
Total	100%

Y en 3 modalidades distintas:

Modalidad	Horas de formación
Online	37%
Presencial	6%
Virtual	57%

El área de Aprendizaje y Desarrollo de Canon Europa cuenta con un equipo europeo de formadores encargados de impartir los programas de formación técnica y en habilidades (*in-house*) que cada vez está tomando mayor relevancia. Adicionalmente a nivel europeo contamos con y de un portal de desarrollo que cubre las áreas de formación, desempeño y talento. Además, cada país cuenta con personal propio que imparte formaciones internas

(especialistas de producto, técnicos, consultores etc). A nivel nacional contamos con un presupuesto destinado a cubrir las necesidades de desarrollo locales más prioritarias que no se resuelven a través de nuestra plataforma formativa online o mediante los programas *in-house*. Dicho presupuesto es supervisado y aprobado por Canon Europa y constituye una inversión que se traduce en acciones necesarias, de calidad y perfectamente alineadas con los objetivos estratégicos del negocio. En 2021 el porcentaje de horas de formación facilitada por formadores internos ha sido del 57% (versus 48,22% en 2020).

Facilitadores de formación	Horas de formación
Externa	43%
Interna	57%
Total	100%

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

2021¹

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

2020

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

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

¹ El nº de empleados que han recibido formación hace referencia a cualquier empleado dado de alta durante el ejercicio 2021; esto explica que no coincida con el total de empleados reportados (888) que responde a la media del ejercicio.

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.

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

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

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

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

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

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

Finalmente, tal y como se recoge en la Nota 21 de la Memoria de Cuentas anuales, hay 15 trabajadores en la organización que han comunicado su condición y grado de discapacidad, lo que representa un 1,69% de la plantilla.

Tal y como establece la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad¹, se ha presentado al Servicio Público de Empleo Estatal la Memoria Anual de medidas alternativas.

Diálogo con los trabajadores

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

- Comunicación con la Dirección: el blog del presidente de Canon EMEA es un canal bidireccional que permite que todos los empleados puedan realizar sugerencias y, a la vez, que el presidente comunique de forma personal la evolución de los negocios y la estrategia de la compañía. En España, el Consejero Delegado y los directores informan periódicamente sobre el progreso del negocio a nivel local.
- Intranet: MIRU es nuestro espacio digital de trabajo y comunicación y dispone de un servicio de noticias actualizado que informa a los empleados sobre las novedades más importantes de la compañía.
- Yammer: esta red social interna permite que todos los empleados compartan sus opiniones y comentarios de una manera directa, transparente y transversal con toda la organización.
- Encuesta de Clima Interno Your Voice: es una encuesta periódica que nos permite entender el nivel de satisfacción y motivación de los empleados con Canon como lugar de trabajo. En esta encuesta los empleados tienen la oportunidad de valorar 16 dimensiones de alta importancia para la compañía como el compromiso, la visión y la estrategia, la comunicación, la efectividad del management, la inclusión y el respeto etc. Los resultados de la encuesta se comparten con toda la organización, tanto a nivel de resultados generales del país, como los específicos de cada área. Finalmente se establecen planes de acción específicos para mejorar aquellas dimensiones cuyos resultados son menos favorables. Como dato general, cabe destacar que respecto a la última encuesta realizada, la participación de los empleados mejoró 9 puntos (pasando del 76 al 85%); por otra parte el Compromiso de los empleados con la organización se mantuvo en el 78%, mismo nivel que el 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 sindicales y delegados sindicales.
- c) Representantes del Comité de Empresa Europeo (2 de España), dada la dimensión paneuropea de Canon.

Canon España reconoce la participación de los trabajadores a través de los órganos elegidos por y entre los propios trabajadores, y mantiene un dialogo regular con todos ellos a través de reuniones periódicas, que se desarrollan, como mínimo, de forma trimestral. A estas reuniones asiste el director de Recursos Humanos y, dependiendo de las consultas requeridas, pueden ocasionalmente participar otros directivos. Así por ejemplo, en 2021, se organizaron 4 reuniones con una representación conjunta de los trabajadores, para que éstos pudiesen conocer con más profundidad las unidades de negocio y los principales retos a los que se enfrentan. Las consultas de los Representantes de los Trabajadores se responden ya sea verbalmente durante las propias reuniones o bien, ocasionalmente, cuando la formalidad de las mismas así lo requiere, se instrumentalizan por escrito.

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

Adicionalmente, el diálogo con los trabajadores se canaliza en algunas ocasiones a través de comisiones de trabajo específicas, cuyo propósito es estimular determinadas iniciativas. En este sentido, en el ejercicio 2021, se ha mantenido el canal de comunicación (Comisión Covid19) ya creado en 2020, para que la representación de los trabajadores tuviese en todo momento información del seguimiento de la pandemia, así como de las medidas que tomaba la compañía para preservar la salud de los trabajadores en cada momento. En 2021, las reuniones han sido de carácter semanal durante los periodos en los que el azote de la pandemia ha sido especialmente acusado.

Dicho diálogo ha permitido alcanzar acuerdos y poner en marcha iniciativas determinantes para el buen funcionamiento de la organización como, por ejemplo, el acuerdo en materia de **Trabajo a Distancia y Desconexión Digital**¹. El objetivo que se persigue con la implementación del Teletrabajo es ganar flexibilidad, potenciar productividad, apostar por la transformación digital y permitir a las personas trabajadoras una mejor conciliación de la vida profesional y familiar. Fruto de las reuniones mantenidas el 10 y el 17 de junio respectivamente, se acuerdan todos los aspectos de la nueva Política de Teletrabajo en la que se detallan:

- Alcance y definiciones
- Voluntariedad y condiciones de elegibilidad para el Teletrabajo.
- Procedimiento de implementación.
- Organización del Teletrabajo
- Compensación del Teletrabajo

La política de teletrabajo se ha visto además reforzada con una **Política de Desconexión Digital**, que reconoce el derecho del empleado a la desconexión digital, con el objeto de lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de los empleados de Canon. La Política de Desconexión Digital se debatió y se aprobó simultáneamente con la anterior.

El acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores, supone sin duda un gran paso adelante en el desarrollo de una propuesta de Valor para el Empleado (EVP) más sólida y refuerza todavía más el compromiso de Canon con el Bienestar de sus empleados.

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 colectiva². Adicionalmente, casi el 89% de los trabajadores cuenta con Representantes Legales de los trabajadores en su propio centro, lo que representa un porcentaje muy significativo teniendo en cuenta la dispersión geográfica de la organización (en 2021 se ha sumado un centro de trabajo con RLTs al haberse celebrado las primeras elecciones sindicales en el centro BSD de Zaragoza).

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.

¹ Se sustenta en lo establecido en el RDL de 23 de septiembre de 2020

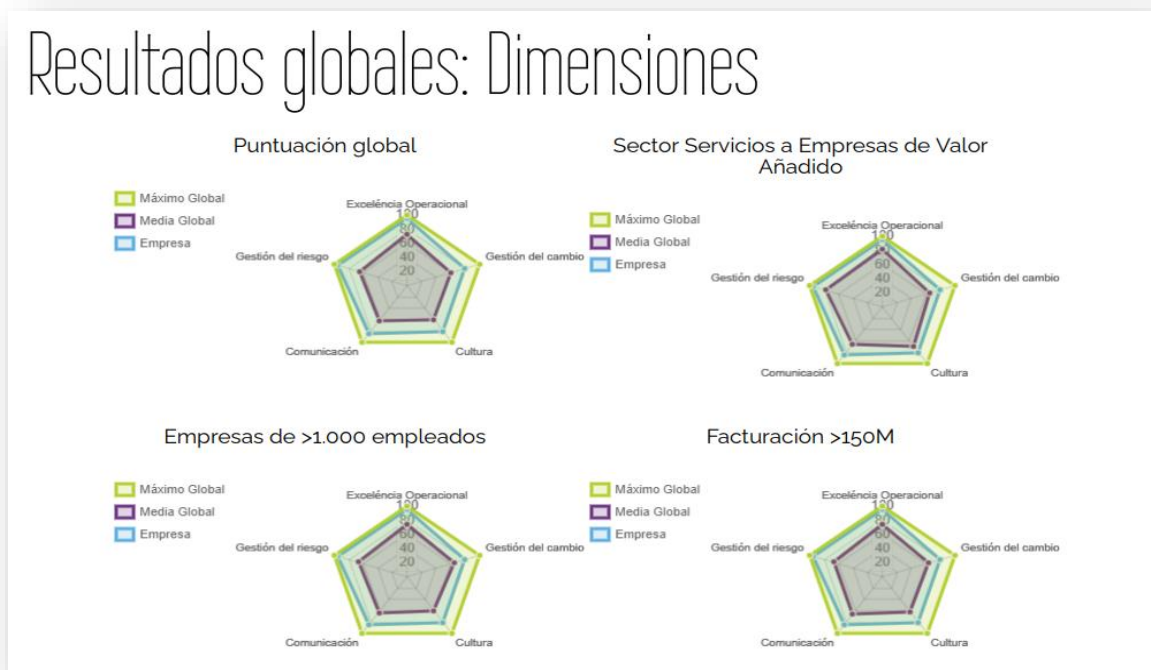
² Todos los empleados a excepción del CEO.

- 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.

Cabe destacar nuestra participación y **excelentes resultados en el Monitor de Excelencia Empresarial en Materia de Seguridad y Salud:**



Como resultado de este análisis de situación se programaron dos acciones:

- Cualitativas: los Talleres de Cultura Preventiva
- Cuantitativas: cuestionario de Clima NOSACQ-50, con objeto de evaluar la percepción, implicación, compromiso y madurez de Canon España en materia de Seguridad, Salud y Bienestar. El Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral (NOSACQ-50) es una herramienta para diagnosticar el clima preventivo en la empresa elaborado por una red de investigadores del norte de Europa. El cuestionario mide la percepción, tanto de los trabajadores como de los mandos, acerca de la importancia que se le concede a la Seguridad y la Salud en la empresa unido a los Talleres de Cultura Preventiva. Este método ha sido probado en varias empresas de distintos países, obteniendo resultados que confirman su fiabilidad y validez. Estos estudios han reflejado el nivel más alto de madurez en la escala: Nivel Generativo, un factor diferenciador para nuestros trabajadores, nuestros clientes y el mercado. Nuestro compromiso es mantener y mejorar este nivel mediante las acciones y programas propuestos



En Abril de 2021 se elaboró un kick-off en materia de Seguridad, Salud y Bienestar donde se constató el compromiso de la Dirección con esta área y se explicaron las estrategias para los siguientes años en la compañía. También se organizaron talleres desde el área de Bienestar y Safety Challenge para potenciar el conocimiento y sensibilización de los trabajadores en temas como la seguridad y salud, la nutrición o el teletrabajo.

Adicionalmente, durante el 2021 se han llevado a cabo otros proyectos orientados a la mejora de esta área:

- Proyecto de Digitalización del área mediante herramienta específica de prevención (en proceso).
- Proyecto de Nueva Herramienta de Requisitos Legales adaptada nuevos centros de trabajo.
- En el contexto del proyecto *New Ways of Working*, se han realizado más de quinientas evaluaciones de Teletrabajo para los empleados.
- El Programa de Sensibilización y Capacitación en Riesgos Laborales ha contado con 3.522,50 horas impartidas entre modalidad presencial y on line. Se han llevado a cabo talleres psicosociales, de ergonomía, básicos, de 30 horas desde el área de Learning & Development.
- También desde Seguridad y Salud se está diseñando una plataforma propia gestionada por el área para la sensibilización y capacitación en materia de Seguridad y Salud con contenidos diseñados y específicos para el sistema de gestión de Canon España y sus herramientas específicas.
- Se ha continuado ofertando a los trabajadores reconocimientos médicos ampliados que permiten al trabajador un mayor conocimiento de su estado de salud.
- Desde el punto de vista de Bienestar se ha previsto incluir en los talleres contenidos relacionados con la prevención de enfermedades no contempladas hasta la fecha como la prevención y sensibilización del cáncer de próstata. También se han incluido talleres de habilidades y gestión emocional para tener herramientas orientadas a la salud mental de los trabajadores en el ámbito laboral y personal como el taller de asertividad o el taller de Gestión Inteligente de las Emociones.

Los datos de siniestralidad laboral¹ se han normalizado respecto al 2020 en el que la situación de confinamiento no reflejaba la realidad.

	2020	2021
Ind. Frecuencia Total Canon	5,79	6,63
Ind. Frecuencia MUJER	5,32	1,97
Ind. Frecuencia HOMBRE	6,06	9,39

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

	2020	2021
Ind. Gravedad Total Canon	0,24	0,32
Ind. Gravedad MUJER	0,43	0,12
Ind. Gravedad HOMBRE	0,13	0,44

Finalmente, el Índice de Absentismo Laboral¹ asciende al 4,45% (en línea con el 4,67% del ejercicio 2020) y se debe, fundamentalmente, al incremento en las enfermedades de larga duración. No ha habido ninguna enfermedad profesional, ni accidentes graves o mortales.

¹ 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 60.222 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 es distribuido periódicamente a todos los empleados.

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

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

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

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

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.

En 2021 se han implementado 3 nuevos controles SOX:

- Asientos manuales: se ha implantado un nuevo proceso para garantizar la segregación de funciones y la cadena de aprobaciones.

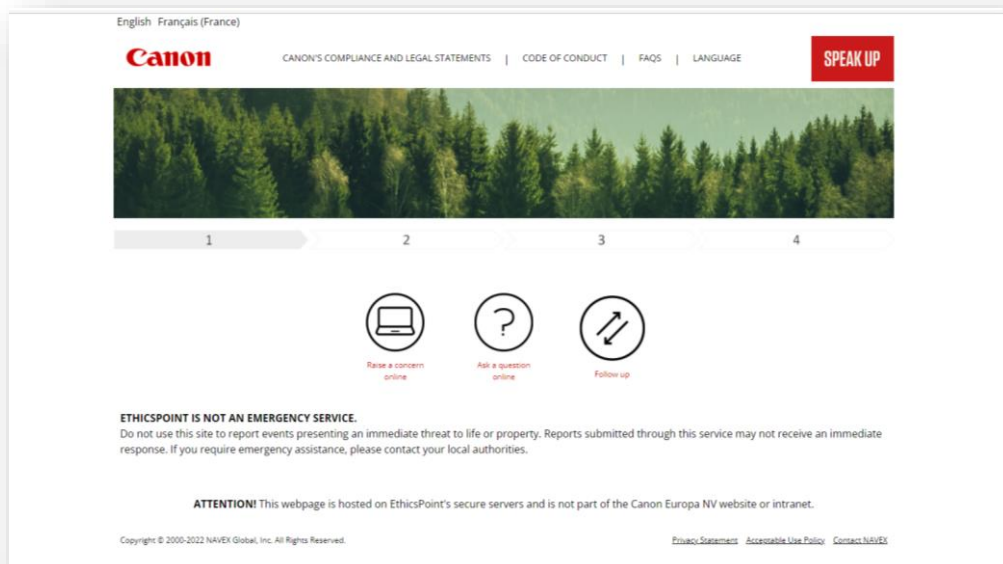
- Integridad de la facturación: control destinado a asegurar que todo lo que se debe facturar efectivamente se está facturando.
- Obligatoriedad de firmar una declaración de partes vinculadas una vez al año por parte de todos los directivos y personas implicadas en los procesos de compras y contratación.

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. Adicionalmente, en 2021 se han implementado medidas preventivas como la comunicación a clientes y la revisión y refuerzo de los procesos internos para mitigar el riesgo de cambio fraudulento en relación con los datos bancarios.

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

- Modelo de prevención de riesgos penales: tras la última reforma del Código Penal, la organización abordó un Modelo de Prevención de Delitos que fue 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.

Todos los empleados de Canon España deben comunicar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de cualquier otra norma interna de la compañía o de la legislación vigente. A tal fin el grupo Canon disponía de un canal de denuncias que en diciembre de 2021 fue sustituido a nivel global por uno nuevo llamado *Speak Up* cuya finalidad es permitir a cualquier persona que trabaje o tenga relación con cualquiera de las empresas de Canon en EMEA - incluidos los proveedores y contratistas- plantear sus preocupaciones sobre comportamientos poco éticos.



La metodología utilizada en el diseño de este Modelo de Prevención de Delitos partió del análisis específico de los riesgos penales propios del tamaño y actividad de Canon en España. Los principales riesgos identificados se relacionan con el manejo de datos personales de empleados, así como las relaciones con

terceros en el ámbito, fundamentalmente, de las Administraciones Públicas y de la selección de proveedores. El mapa pone de manifiesto que el nivel de control actual es adecuado.

No obstante, de forma adicional a los controles ya existentes, la organización ha trabajado en el refuerzo de determinadas áreas para mejorar la eficacia del Sistema de Compliance en términos generales (no sólo ligado a aspectos penales). Por ejemplo, en 2021, se han aprobado los siguientes protocolos y procedimientos:

- Protocolo de selección de proveedores
- Procedimiento para las salidas a gastos
- Procedimiento para patrocinios, asociaciones y acciones con impacto social
- Formación: las nuevas incorporaciones reciben el Código de Conducta así como formación en las políticas en la materia a través del programa de iniciación *On-boarding*; durante 2021 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 realizar aportaciones a partidos políticos. No obstante, sí que hacemos donaciones a causas benéficas reconocidas conforme a nuestras directrices internas y a nuestra estrategia en Sostenibilidad. En concreto, el procedimiento a nivel EMEA *Canon Partnership Guidelines* establece:
 - Los tipos de colaboraciones que pueden establecerse (ej: no se contempla la colaboración con partners de sectores asociados a la industria del alcohol, el tabaco, la industria pornográfica o el juego así como asociaciones con fines políticos, bélicos y religiosos).
 - El proceso para la valoración y aprobación de colaboraciones y asociaciones con terceros
 - Los criterios para valorar las solicitudes de colaboración recibidas

Para incrementar este control, en 2021 se ha aprobado un procedimiento específico para Canon España que establece claramente el proceso local para la gestión de este tipo de asociaciones con terceros, garantiza su alineamiento con la estrategia en Sostenibilidad y determina el método de cuantificación (no sólo en términos económicos) de estas aportaciones. Siguiendo este procedimiento, no se realiza ningún patrocinio, asociación o acción con impacto social sin el consentimiento previo del Director de Comunicación y siempre se solicita al beneficiario el certificado acreditativo de la donación realizada.

Finalmente, cabe destacar que en los últimos 3 años no ha habido ninguna denuncia de comportamientos contrarios al Código ni a las Políticas asociadas al mismo.

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

Compromiso con la sociedad

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

Además, como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, nuestro propósito pasa por poner la tecnología de la imagen al servicio de una sociedad mejor: queremos utilizar el poder de lo audiovisual para concienciar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y contribuir así, desde nuestra actividad, a la consecución de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Prueba de este compromiso es nuestro programa **“Young People Programme”**: un programa de formación financiado íntegramente por Canon con el objetivo de empoderar a los jóvenes para que, en el marco de los ODS, utilicen técnicas audiovisuales y las apliquen al cambio social.



El consejero Delegado de Canon España, Javier Tabernero, inaugurando la edición 2021 del Young People Programme.

Este año, adicionalmente, el programa ha puesto el objetivo en la empleabilidad juvenil ya que nuestro país presenta una de las mayores tasas de desempleo entre nuestros jóvenes. Así, nuestra contribución social pasa por ayudar a esos potenciales fotógrafos:

- Facilitándoles el acceso a un ámbito profesional: compartiendo sesiones con fotógrafos profesionales, exponiendo sus fotografías y apoyando el programa de prácticas empresariales. En esencia, complementar su CV formativo y darles visibilidad en sus primeros trabajos.
- Ayudándoles en la adquisición de su primer equipo fotográfico con condiciones especiales.
- Sensibilizando y comprometiendo con los ODS a un grupo de jóvenes con futuro en el ámbito audiovisual para que sus imágenes / proyectos busquen generar impactos positivos.

Tras dos semanas de formación profesional intensiva el programa culminó con la exposición de los proyectos audiovisuales y con la firma de un Convenio de Colaboración con la Agencia de Noticias Servimedia que se compromete a acoger en prácticas profesionales a alumnos del YPP a los que Canon aportará equipos profesionales de su marca para un mayor aprovechamiento de esta oportunidad profesional.



Adicionalmente colaboramos con aquellas causas que, desde la tecnología de la imagen, tienen un impacto en la sociedad en la que operamos. Por ejemplo, a lo largo de 2021 hemos colaborado con la **Asociación Española contra el Cáncer (AECC)** en la exposición “Mirada desde la Experiencia” que, a través de la venta de las fotografías en exposición, recaudó fondos para las personas con cáncer y sus familias.

También en 2021 hemos colaborado por décimo tercer año consecutivo con **Manos Unidas y su campaña de concienciación social “Clipmetrajes”**. El Festival de Clipmetrajes es una actividad que fomenta el trabajo en equipo y es una manera divertida y participativa de implicarse en un problema global. Los clipmetrajes permiten a los alumnos realizar un trabajo de investigación, recopilación de información y reflexión para crear un guión sobre una temática social. Posteriormente, iniciar un proceso de grabación y edición para el que deberán, además de trabajar en equipo, aplicar conocimientos prácticos, sensibilizarse, despertar el sentido crítico y aportar su punto de vista para mejorar el mundo. Todo esto hace que los clipmetrajes sean una buena herramienta educativa, tanto para el alumnado -porque es motivadora, creativa y divertida- como para el profesorado, porque permite trabajar las competencias básicas educativas de una manera atractiva. Nuestro compromiso con el Festival se materializa en la aportación de los premios, haciendo entrega de producto Canon a los ganadores del Concurso.

Como iniciativa relacionada con el **fotoperiodismo y la fotografía documental** cabe destacar la colaboración con la fotoperiodista Ana Palacios en el proyecto Armonía: un ensayo documental que explora la vida en los santuarios de animales y que busca acercar a la ciudadanía las realidades cotidianas de estos desconocidos lugares que cuidan a los animales con tanta profesionalidad. Nuestra colaboración se materializó en la impresión de las piezas fotográficas utilizando la pionera impresora de gran formato, la Colorado 1650, para imprimir vinilos, así como el equipo imagePROGRAF PRO-2100 para producir el resto de piezas. La fotógrafa, Ana Palacios, ha recibido una gran acogida con esta obra, no solo a nivel nacional, también internacional, donde una de las instantáneas ha sido seleccionada por National Geographic como una de las mejores fotografías de animales del año 2021.

Como iniciativas internas, cabe destacar nuestra colaboración con la **Fundación Theodora** en la campaña que denominamos “**Sonreír tiene premio**”: en un contexto de dificultad todavía marcado por la covid y el aislamiento, en marzo de 2021 invitamos a nuestros empleados a compartir internamente fotos de sonrisas de sus seres queridos. Cada sonrisa compartida implicó la visita de uno de los Doctores Sonrisa de la Fundación a un niño hospitalizado. El éxito de la iniciativa superó el reto inicial planteado a nuestros empleados y, como agradecimiento, la Fundación Theodora ofreció un descuento del 50% a todos los empleados de Canon España para comprar productos solidarios en la web de la Fundación y poder seguir apoyando así su labor.



**MUCHAS GRACIAS A TODOS
POR VUESTRAS SONRISAS.**

¡Hemos conseguido superar el reto y ha sido gracias a vosotros!



Escucha a nuestros grupos de interés

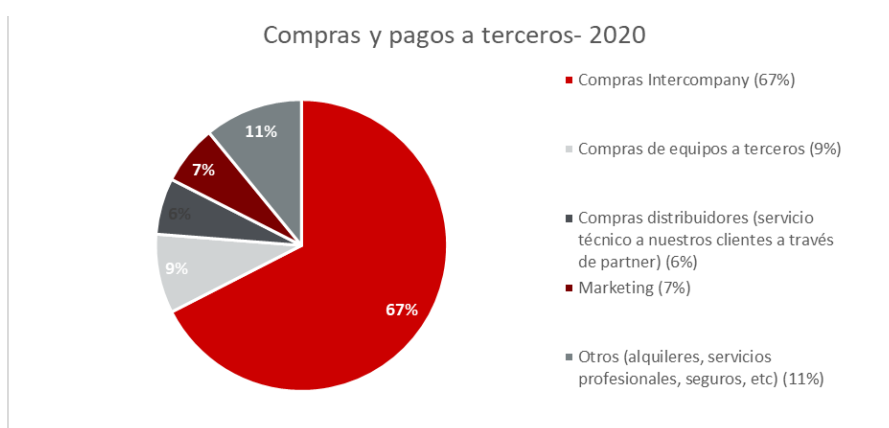
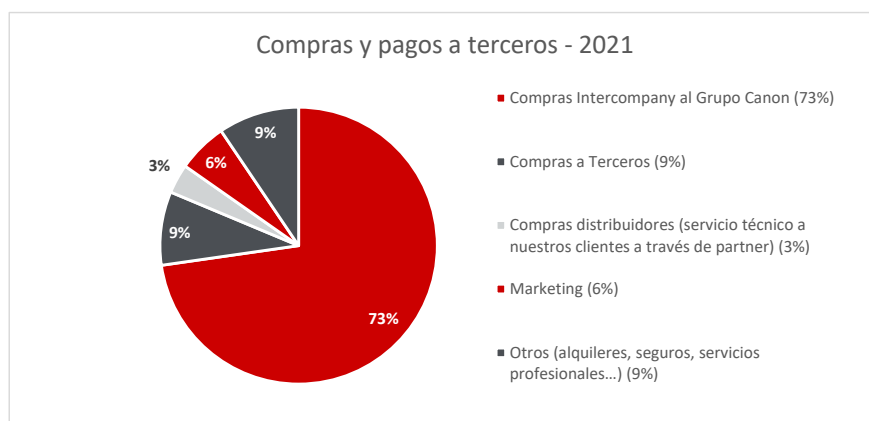
Como delegación nacional de un grupo multinacional, no podemos entender nuestra actividad sin escuchar y entender de primera mano las expectativas y necesidades de la sociedad local en la que operamos. Nuestro modelo de negocio hace que determinados grupos de interés, en nuestro caso, no resulten determinantes (tenemos un único accionista que canaliza las relaciones con analistas e inversores, nos proporciona financiación y existencias así como socios de negocio) por lo que, en esencia, los colectivos más relevantes con los que nos relacionamos son:

- Las Administraciones públicas – en su doble condición como cliente y como órganos reguladores y supervisores del mercado
- Nuestros clientes
- Nuestros empleados
- Nuestro canal de distribución
- Nuestros proveedores
- Los medios de comunicación: no sólo medios específicos sino también, aunque en menor medida, generalistas
- Tercer sector
- Asociaciones sectoriales y Cámaras de Comercio, como vía legítima para defender y transparentar nuestros intereses comerciales:
 - AEC (Asociación Española de Autores de Obras Fotográficas Cinematográficas)
 - AECO
 - Asociación de Empresarios de Alcobendas
 - AERCE (Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos)
 - ASEIGRAF (Asociación Empresarial Industrial Gráficas de Andalucía)
 - CEL (Centro Español de Logística)
 - CESUR (Asociación Círculo de Empresarios del Sur)
 - CIRCULO EMPRESARIOS DE GALICIA
 - DIRSE (Asociación de Directivos de Sostenibilidad)
 - ECOEMBES
 - ECOFIMÁTICA (Fundación para la gestión ambiental de equipos ofimáticos)
 - ECOPILAS
 - EDItEUR
 - EJE–CON (Asociación Española de Ejecutivos y Consejeros)
 - IMPRICLUB
 - NEOBIS (Asociación empresarios artes gráficas de Madrid)
 - SHACHOKAI

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 73% de nuestro suministro es de origen inter-company, es decir, al propio grupo Canon Inc. El resto se corresponde, fundamentalmente, a actividad de Marketing, adquisición a terceros de productos complementarios a nuestros equipos y gastos operativos como alquileres, seguros...



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

- Política de Green Procurement: para determinados artículos (materiales para hacer kits de productos, para la pre-instalación o el packaging fundamentalmente) la directriz es canalizar su adquisición a través de los proveedores homologados por Canon Europa. Cuando esto no es posible, y hay que acudir a un proveedor local, se le aplica un estándar de valoración de su desempeño ambiental, de forma que la organización exige el cumplimiento de la legislación ambiental y de normativa relacionada con presencia de sustancias químicas (REACH y RoHS fundamentalmente). Además, cuando se superan determinados umbrales de compra, el Departamento de Sostenibilidad puede realizar una auditoría in-situ de dicho proveedor para verificar la información facilitada por el mismo. Durante 2021, por la actividad de compras, no ha sido necesario realizar ninguna auditoría.
- Adicionalmente, para productos promocionales existe una Guía de compra para Merchandising que incluye criterios de sostenibilidad a considerar en estas compras.

Cuidar la cadena de suministro manteniendo el compromiso en las condiciones de pago ha sido clave para mantener nuestra cadena de valor durante los últimos ejercicios. En este sentido cabe destacar que hemos reducido nuevamente el periodo medio de pago a los proveedores locales a 31 días (más información en nota 15 de la Memoria de CCAA).

Nuestros clientes

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

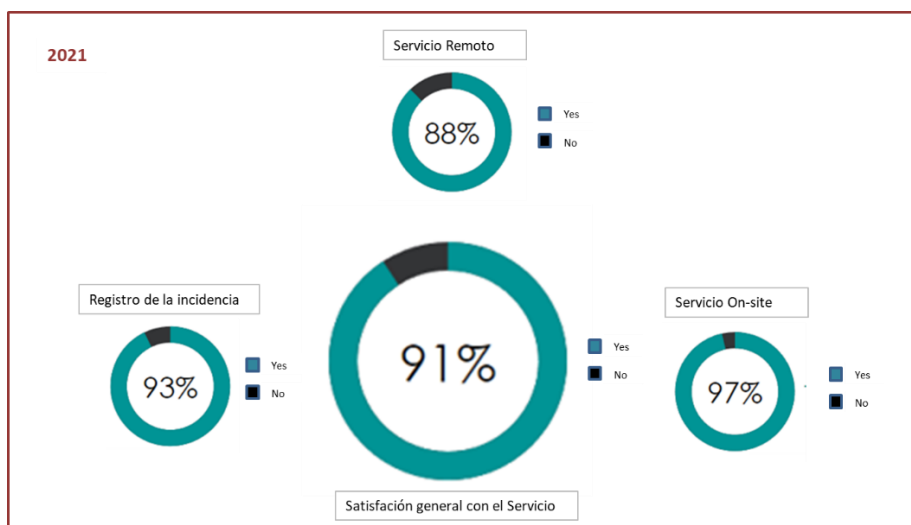
A tal fin, lo primero es estar cerca de nuestros clientes por lo que la **cobertura geográfica** se convierte en un aspecto crucial: en Canon somos casi 900 empleados, repartidos en 15 Delegaciones por todo el territorio, con 78 centros de Servicio y 518 técnicos exclusivos que cuentan con un Programa de Certificación Técnica¹.

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

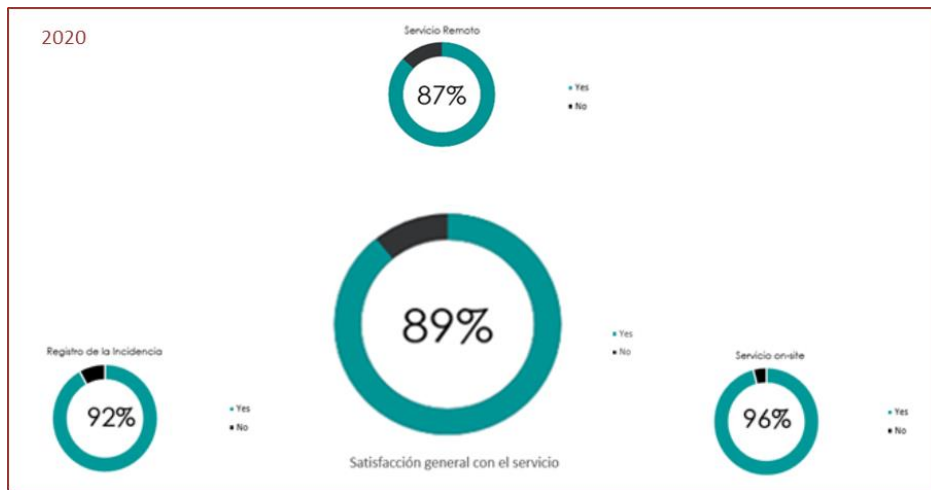
- **Índice de Satisfacción General con el Servicio del 91%**
- Ratio de **resolución en primera visita de un 85%** → Contamos con un centro logístico propio que garantiza la disponibilidad inmediata de piezas de repuesto.
- Excelencia en el soporte remoto, con un **ratio de resolución a nuestros clientes del 50% en su primera llamada**.

Durante 2021 hemos recibido y gestionado más de 117 mil peticiones de servicio anuales -realizadas a través del teléfono gratuito 900 11 12 15, correo electrónico o web (a través de self-service portal)-, que son registradas, categorizadas, priorizadas, diagnosticadas/resueltas y, en caso necesario, escaladas al departamento correspondiente para su resolución. Más del 95% de estas incidencias son peticiones de servicio cubiertas por contratos de soporte y mantenimiento y son gestionadas directamente por el Área de Service & Support.

Para medir el grado de satisfacción con el servicio prestado y mejorar la calidad del mismo, aleatoriamente se solicita a los clientes que valoren, a través de un sencillo cuestionario web, su satisfacción con el proceso de registro de la incidencia, el soporte telefónico y remoto recibido y el servicio prestado on-site. En 2021 el resultado de este índice de Satisfacción General con el Servicio ha sido del 91% (frente al 89% del ejercicio 2020). Se puede apreciar una mejora en todos los parámetros relativos a los resultados de esta encuesta respecto a los valores de 2020, por lo que podemos afirmar que mantenemos nuestros estándares de calidad en la prestación de servicio técnico a nuestros clientes.



¹ Incluye Canal Indirecto



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

Dotado de la más moderna tecnología en instrumental de diagnóstico de imagen, nuestro nuevo *Professional Service Center*, cuenta además con salas de ajuste de última generación que garantizan el cumplimiento de los estrictos estándares de calidad óptica de nuestros equipos. Esto incluye la nueva gama EOS R, tanto para cuerpos de cámara como para objetivos RF, cubriendo las necesidades más exigentes como puedan ser las demandadas por nuestros objetivos de distancia focal fija de hasta 800 mm o la captación/grabación de imágenes en ultra alta definición, entre otras.

Con la creación de este Servicio Oficial operado por Canon, se amplía y mejora la cobertura técnica ofrecida a nuestros, sumándose a los centros de Servicio Autorizado ya existentes operados por terceros.

Durante 2021, se ha gestionado la reparación de 9.636 equipos (tanto por SERPLUS- nuestro socio de servicio autorizado- como por el Professional Service Center plenamente operativo a partir del segundo semestre del año).

En ambos casos, cada vez que tiene lugar una reparación, se le da al cliente la opción de responder una encuesta de satisfacción vía web con preguntas relacionadas con aspectos como la calidad de la reparación, la atención recibida o los plazos de entrega. Los resultados muestran un nivel de satisfacción del 85% en el ejercicio 2021 (similar al 88,5% que se registró en el ejercicio 2020).

Nuestra responsabilidad fiscal

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

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

Reporte fiscal en el territorio español

- **Beneficios:** durante 2021, Canon España S.A.U. ha obtenido unos beneficios de 2.743 miles de Euros (pérdidas de 1.273 miles de Euros en 2020). 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 (28 mil € de beneficio sujeto a tributación)
 - ⇒ Milestone Systems Iberia, S.L (119 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Axernet Communication (187 mil € de beneficio sujeto a tributación).
 - ⇒ Canon Medical System (1.470 miles € de beneficio sujeto a tributación).

De esta forma, el importe total sujeto a tributación en España en el Impuesto sobre Sociedades 2021 del grupo de consolidación fiscal es de 4.548 miles de € (341 miles de € en 2020). La declaración correspondiente al Impuesto sobre Sociedades 2021 se presentará dentro del plazo legalmente establecido (entre el 1 y 25 de Julio del 2022).

- **Impuestos pagados:** debido al impacto del Covid, el resultado contable de Canon España, S.A.U. en el ejercicio 2020 ascendió a una pérdida de 1.273 miles de €, por lo que su declaración del Impuesto sobre Sociedades 2020 (presentada en 2021) no implicó pago alguno. Esta situación cambia en el ejercicio 2021, en el que tras de la consecución de beneficios por el grupo fiscal -tal y como refleja el párrafo anterior- compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores por importe de 1.000 miles de €, aplicación de deducciones por importe de 45 miles de € y la realización de pagos a cuenta por importe de 139 miles de euros, se procederá al pago de 284 miles de € por Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2021 (a presentar en 2022). Adicionalmente, durante el ejercicio 2021, Canon España ha soportado retenciones a cuenta del Impuesto sobre Sociedades 2021 por importe de 3 miles de € procedentes de arrendamiento de locales de negocios. Finalmente, este año, por segunda vez, se procederá a marcar la X social lo que implica que el 0,7% del impuesto se destinará a causas sociales.
- **Subvenciones:** Canon España S.A.U ha recibido 17.616,16 € en concepto de subvenciones relacionadas con la formación (14.725 € en el ejercicio 2020).

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. 4-10
	Enfoque de gestión			Págs. 11-12
Cuestiones ambientales	Descripción general	Efectos de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad	GRI 103, GRI 307	Págs. 11-12
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Pág. 12
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Págs. 11-12
		Principio de precaución: provisiones y garantías para riesgos ambientales		Págs. 11-12
	Contaminación	Medidas para prevenir y reducir las emisiones atmosféricas (incluyendo ruido y contaminación lumínica)	No existen emisiones atmosféricas significativas más allá de las de CO2 recogidas en el apartado de Cambio Climático	
	Economía circular	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos	GRI 301, GRI 306	Págs. 12-15
		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
	Protección de la Biodiversidad	Metas de reducción para reducir las emisiones GEIs	GRI 302	Págs. 15-16
		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. 17-31
	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	Págs. 23-24
		Nº de horas de absentismo	GRI 403	Pág. 31
	Salud y seguridad	Medidas para fomento de la conciliación y fomento responsable de la paternidad para ambos progenitores	GRI 401	Págs. 23-24, 26
		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403	Págs. 28-31
		Índices de Frecuencia y Gravedad de los accidentes de trabajo desglosadas por género		Págs. 30-31
		Enfermedades profesionales desglosadas por género		Pág. 31
	Aspectos de salud y seguridad recogidos en convenios colectivos y/o negociaciones con sindicatos	Pág. 29		
	Relaciones sociales	Organización del diálogo sindical	GRI 402, GRI 403	Págs. 26-28
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102	Pág. 28
		Balance de los convenios colectivos	GI 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, planes de igualdad, medidas para promover el empleo y protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 405	Pág. 26	
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Pág. 26	
	Políticas y medidas de gestión de la diversidad		Pág. 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		La actividad empresarial de Canon España S.A.U. se circunscribe al territorio español por lo que la observancia del cumplimiento de los DDHH no es un tema relevante para la organización. Para dar una segunda vida a algunos de nuestros equipos operamos con brokers cuyo ámbito de actividad son países con riesgo en la materia; a fin de ejercer la debida diligencia, Canon España S.A.U. opera únicamente con brokers que han pasado un proceso de supervisión y homologación por parte de Canon Europa que incluye, entre otros, aspectos de naturaleza ESG.	
		Procedimientos de diligencia debida en materia de DDHH		
		Medidas de prevención de los riesgos y mitigación de los impactos en materia de derechos humanos		
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		
		Promoción y cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatoria así como del trabajo infantil		
Lucha contra la corrupción y el soborno	Enfoque de gestión			Págs. 32-34
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205	Págs. 32-34
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		Págs. 33
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		Págs. 35-36 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			Págs. 35-36
	Compromiso con la sociedad	Impacto de la organización en la creación de empleo, el desarrollo local y el territorio	GRI 413	Pág. 35
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales	GRI 102, GRI 413	Págs. 35-37
		Actividades de asociación y patrocinio	GRI 102	Págs. 35-37
	Subcontratas y proveedores	Consideración de aspectos sociales, ambientales y de género en la política de compras y de relación con terceros	GRI 414	Págs. 34, 37-38
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Págs. 37-38
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Págs. 37-38
	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. 39-40
	Fiscal	Beneficios obtenidos en el país	GRI 207	Págs. 40-41
Impuesto sobre beneficios pagado en el país		Págs. 40-41		
Subvenciones públicas recibidas		Págs. 40-41		

Crterios y definiciones empleadas: glosario

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

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

La brecha salarial es el resultado de relacionar ambas cifras.

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

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

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

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

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

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

Empleado de Canon: cualquier trabajador adscrito a cualquiera de las cuentas de cotización de Canon España, S.A.U; 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.

Canon España, S.A.
(Sociedad Unipersonal)

Informe de verificación independiente
del Estado de Información No
Financiera correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de 2021

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal) (la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

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

Responsabilidad de los administradores

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Canon España, S.A. (Sociedad Unipersonal) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos” del citado EINF.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



José Luis Aller

13 de mayo de 2022

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/09133
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones