

HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

Canon Svenska AB
Dokumentismen i Umeå AB
XL Office Team AB

Canons Hållbarhetsrapport för 2019 är en del av förvaltningsberättelsen för Canon Svenska AB. Den omfattar hållbarhetsarbetet för Canon Svenska AB samt de två helägda dotterbolagen XL Office Team AB och Dokumentismen i Umeå AB. Dotterbolaget Canon Finans Svenska AB bedriver ingen verksamhet.

Vid frågor om Canons hållbarhetsarbete, kontakta oss på info.miljo@canon.se

INNEHÅLL

Om Canon 3
Väsentlighet och dialog med intressenter 3
Fokusområden 4
Utmärkelser och erkännanden ..... **Fel! Bokmärket är inte definierat.**
Canon och de globala målen 5
minskad miljöpåverkan 7
Minskade koldioxidutsläpp 8
Resor 8
Lokaler 9
Produkter 9
Samhälle 11
Arbetsmiljö och hälsa 11
Jämställdhet, mångfald och inkludering 13
Samarbeten 14
Affärsverksamhet 16
Antikorruption 16
Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden 16
Konfliktmineraler 18

OM CANON

Canon Svenska AB är en del i den globala koncernen Canon Inc. som erbjuder produkter och tjänster inom innovativ bildhantering. Allt ifrån kameror, skrivare och tryckeriutrustning till tjänster för lagring och delning av bilder, dokumenthantering och digitalisering av processer. Canon Inc, som grundades 1937, omsätter cirka 320 miljarder SEK och har 198 000 anställda – varav 18 000 i Europa. Canon Svenska har 330 medarbetare och omsätter 1,2 miljarder kronor genom direktförsäljning, franchise och fristående återförsäljare. Canon är ett av världens mest forskningsintensiva företag och under 2019 lämnades 3 555 USA-patent in, vilket innebär en global tredjeplats. Vårt CSR-arbete har granskats av EcoVadis, som gav Canon guldrankningen under 2019.

I Sverige säljer vi våra produkter tjänster och lösningar på flera olika sätt, inklusive direkt och indirekt via partners, återförsäljare och detaljhandlare. Försäljningen av företagsprodukter och tjänster sker direkt, genom dotterbolaget XL Office Team AB, franchisingkedjan Canon Business Center och fristående återförsäljare. Dokumentismen i Umeå AB ingår i vår franchisingkedja och är ett dotterbolag till Canon Svenska AB. Övriga Canon Business Center är externt ägda. Konsumentprodukter inom bildhantering marknadsförs och säljs genom rikstäckande kedjor, distributörer och enskilda fackhandlare.

Hållbarhet är centralt för hur vi bedriver vår verksamhet och kärnan i vårt hållbarhetsarbete är vår företagsfilosofi Kyosei. Det är ett japansk ord som betyder ”att leva och arbeta tillsammans för allas bästa”. Den övertygelsen ligger till grund för allt vi gör och filosofin genomsyrar våra affärsmässiga beslut. Vi är lyhörda inför hur våra aktiviteter påverkar våra kunder, medarbetare, partners och omvärlden. Vårt hållbarhetsarbete löper som en röd tråd genom våra interaktioner med intressenter, kunder och medarbetare. Den återkoppling vi får från dessa parter hjälper oss att identifiera och hantera risker och möjligheter för och inom verksamheten. Vårt hållbarhetsarbete skapar ett mervärde för våra kunder och det hjälper dem att nå bättre resultat och bedriva sin verksamhet på ett effektivare och hållbarare sätt.

Väsentlighet och dialog med intressenter

Vi interagerar med många olika intressenter, från personer ur allmänheten till myndigheter, från partners till detaljhandlare och från leverantörer av allmännyttiga tjänster till yrkespersoner inom alla aspekter av bildhantering. En intressent är en organisation eller individ som kan ha ett eller flera intressen i Canons beslut och aktiviteter. Det innefattar allt från interna intressenter som medarbetare, ägare och ledning till externa intressenter som kunder, leverantörer, myndigheter, privatpersoner och ideella organisationer som kan ha ett intresse i vår verksamhet. Vi genomför årligen en intressentanalys och listar våra intressenter samt våra interaktioner med dem, deras behov och förväntningar på Canon.

Vi interagerar med våra intressenter på flera olika vis. Några exempel är en årlig kundlojalitetsundersökning, enkäter till globala kunder, oberoende forskning, medarbetarundersökningar, leverantörsgranskningar samt kontakter

med intressenter i det dagliga arbetet. Våra intressenters åsikter är viktiga för oss och har betydelse när vi avgör vilka hållbarhetsfrågor som är väsentliga för oss. Utöver våra intressenters krav och förväntningar påverkar även vår finansiella situation, utveckling av affären och konkurrenskraft, varumärke, minskad risk samt värdeskapande, vilka hållbarhetsfrågor som är väsentliga för oss. De frågorna ligger sedan till grund för målsättningar och våra aktiviteter inom hållbarhetsområdet.

Fokusområden

Under 2019 har vi arbetat med att hantera och förebygga risker inom flera olika områden.

- **Miljöpåverkan**
  Vi arbetar med att minska vår miljöpåverkan genom att kartlägga var den största miljöpåverkan finns och sedan arbeta med att minska den.
- **Arbetsvillkor**
  Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder bra villkor för våra medarbetare. I det ingår respekt för mänskliga rättigheter och att arbeta för en trygg arbetsplats.
- **Socialt ansvarstagande**
  Vi har ett ansvar för våra medarbetare men även för de som påverkas av vår verksamhet. I det ingår arbetet med mänskliga rättigheter och arbetsvillkor i leverantörskedjan.
- **Konfliktmineraler**
  Det finns en stor risk att de metaller som utvinns ur så kallade konfliktmineraler bidrar till väpnade konflikter och bryts under dåliga arbetsförhållanden. Det här är ett gemensamt problem för hela branschen.
- **Antikorruption**
  Vi har ett pågående arbete där vi arbetar med att upprätthålla våra processer för att motverka korruption och mutor.

CANON OCH DE GLOBALA MÅLEN

Ett resultat av vår intressentdialog och väsentlighetsanalys är att vi har fördjupat oss i FN:s globala mål för hållbar utveckling och analyserat vårt förhållande till dem. Vi vill vara med och skapa en hållbarare framtid och därför är det viktigt för oss att vårt hållbarhetsarbete kan bidra till arbetet med de globala målen. Vi har tagit hänsyn till våra olika intressenters åsikter, var vår verksamhet ger upphov till stor påverkan samt var vi har möjligheter att bidra till en positiv utveckling.

Mål	Canons bidrag
	Barn och ungas rättigheter är ett område som är viktigt, både för externa intressenter och för våra medarbetare. Vi har därför låtit barnperspektivet bli styrande när vi väljer partners och samarbeten. Läs mer om våra samarbeten på sidorna 14-15. • Vi har sedan 2014 haft ett samarbete med My Dream Now som arbetar med att skapa en inspirerande samverkan mellan skola och näringsliv med målet att unga ska hitta egna vägar till jobb och drömmer. • Sedan 2017 har vi varit partners med Bris som arbetar för att främja barns rätt i samhället. • Under 2019 inledde vi ett samarbete med Stiftelsen Friends. • Under 2019 medverkade vi som partner i tävlingen #MinaKvarter, vars syfte är att lyfta ungas perspektiv och åsikter, samt på sikt medverka till en ökad mångfald inom högre utbildning i Sverige.
	Vi vill att våra medarbetare ska få möjligheter, personlig utveckling och finna sitt arbete meningsfullt i en bra arbetsmiljö. Därför är det viktigt att acceptera allas olikheter och ansvara för att skapa en främjande arbetsmiljö. Vi har idag en könsfördelning med 68% män och 32% kvinnor, både generellt och ibland chefer med personalansvar Det är viktigt för oss att skapa en arbetsmiljö som främjar jämställdhet och inkludering. Mer info på sidan 14.
	Som ett företag är det viktigt för oss att kunna bidra till en hållbar ekonomisk tillväxt och att erbjuda arbetstillfällen med bra arbetsvillkor. Det är vår ambition att vara en eftertraktad arbetsgivare och att våra medarbetare ska trivas. Information om hur vi arbetar med arbetsmiljö finns på sidorna 11-14. Vår leverantörskedja är global och inom vår bransch tillverkas produkterna ofta i länder där de finns risker relaterade till arbetsvillkor och brott mot mänskliga rättigheter. Vi har en stor möjlighet att bidra till att människorna i vår leverantörskedja får anständiga arbetsvillkor genom att aktivt arbeta med att ställa krav på och följa upp våra leverantörer. Mer information om hur vi arbetar med det finns på sidorna 16-18.

	Mål 12 handlar om hållbar konsumtion och produktion och en stor del av vårt hållbarhetsarbete handlar om att göra vår produktion mer hållbar. Ett av våra fokusområden är cirkulär ekonomi och vi arbetar aktivt med att utöka cirkulariteten i vår verksamhet. Vi har länge applicerat ett livscykelperspektiv så det är naturligt för oss att ta nästa steg och se hur vi kan använda våra uttjänta produkter som råmaterial och på så sätt förvalta naturresurser på ett bättre sätt. Här följer några exempel på vad vi gör inom området och på vilken sida det finns mer information: • Återtillverkade produkter (sida 9) • Återanvändning av reservdelar och kretskort (sida 9) • Återvinningsprogram för servicekassetter (sida 10) • Green Procurement Programme (sida 17)
	Klimatförändringarna är någonting som vi alla måste förhålla oss till och vi arbetar ständigt för att minska vår påverkan. Allt vårt arbete med att förbättra vår miljöprestanda bidrar till att minska vår påverkan. Under 2019 har vi minskat vår miljöpåverkan totalt med 3% jämfört med föregående år. Mer information om hur vi arbetar med att minska vår påverkan på klimatet finns på sidorna 7-10.
	I dagens globala samhälle är vi sammankopplade med varandra och även de globala målen är beroende av och påverkar varandra. Därför kräver genomförandet partnerskap och samarbete. Ett exempel på hur vi arbetar med detta är våra samarbeten med olika organisationer i civilsamhället. Exempel på samarbeten finns på sidorna 14-15.

Information om hur hela Canon-koncernen förhåller sig till de globala målen och fler exempel på hur vi bidrar till dem finns här: https://global.canon/en/csr/sdgs/

MINSKAD MILJÖPÅVERKAN



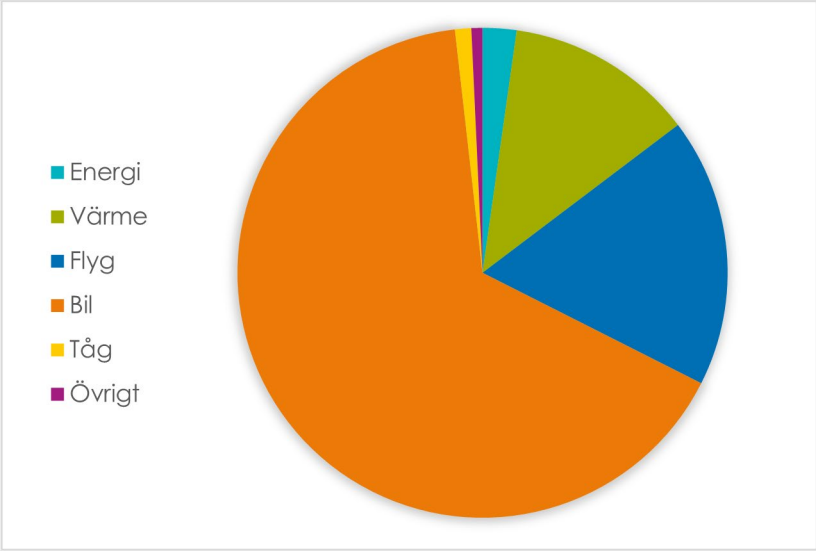


Canon strävar efter att bedriva verksamheten på ett miljömässigt ansvarstagande vis. Vår vision är att det ska gå att uppnå bättre resultat med mindre miljöpåverkan. Till vår hjälp i förverkligandet av denna vision har vi ett globalt miljöledningssystem som är certifierat enligt ISO14001:2015. Det omfattar alla aspekter av våra produkters livscykel och ca 800 Canon-anläggningar världen över. Vårt arbete med att minska vår miljöpåverkan bidrar främst till de globala målen *12 Hållbar konsumtion och produktion* och *13 Bekämpa klimatförändringen*.

Canon-koncernens globala miljöcertifiering enligt ISO14001 och den globala strategin ger betydande fördelar. Det innebär till exempel att vi har en gemensam miljöpolicy och arbetar med gemensamma mål och riktlinjer i alla länder. Styrkan är långsiktighet samt ett rationellt och väl förankrat miljöarbete.

För att det globala miljöarbetet ska bli framgångsrikt är det lokala arbetet avgörande. Därför engagerar vi även våra lokala sälj- och servicekontor runt om i landet. I Sverige ingår 26 enheter i vårt ISO14001 certifikat. Det är Canon Svenska AB:s kontor i Solna, Helsingborg, Malmö och Göteborg, vårt regionala kompetenscenter (RCC), Dokumentismen i Umeå AB, XL Office Team AB samt flera externa Canon Business Center. Med miljöledningssystemet innefattas alla Canons aktiviteter i Sverige av en heltäckande miljösyn och vi har en gemensam policy och målsättning. Inom ramen för miljöarbetet minimerar vi vår egen negativa påverkan via effektivt ledarskap, policyer, standarder och god praxis.

Fördelning av miljöpåverkan 2019



Vi mäter miljöpåverkan för alla arbetsplatser som ingår i vårt ISO14001 certifikat. För Canon Svenska AB, Dokumentismen i Umeå AB och XL Office Team AB visas fördelningen av vår miljöpåverkan till vänster. Det som står för mest miljöpåverkan är våra resor med bil och flyg. Dessa följs av påverkan från våra lokaler i form av värme- och energiförbrukning.

Utöver vårt interna arbete med vår egen miljöpåverkan arbetar vi med att stödja våra kunder i arbetet med deras egna hållbarhetsmål för att tillsammans stödja utvecklingen mot hållbara verksamheter. Vi erbjuder lösningar, programvara och tjänster som gör det möjligt för företagskunder av alla storlekar att bedriva sin verksamhet mer effektivt, spara resurser och dra nytta av nya möjligheter.

Minskade koldioxidutsläpp

Vi mäter vår miljöpåverkan enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol), som är utvecklat av World Resources Institute (WRI) och World Business Council on Sustainable Development (WBCSD). Informationen samlas in halvårsvis och rapporteras sedan vidare till Canon EMEA och därifrån vidare till Canon Inc. Det innebär att vår miljöpåverkan i Sverige räknas med i de totala resultaten för hela Canon-koncernen. Canon EMEA:s målsättning till 2022 är att vi ska minska koldioxidutsläppen inom regionen med 3,6%, jämfört med 2019. För Canon i Sverige är vår typ av verksamhet avgörande för vad som orsakar vår största miljöpåverkan. Verksamheten vi bedriver är försäljning, marknadsföring och service av Canons produkter och lösningar. Därför är det våra resor och våra kontorslokaler, i form av energiförbrukning och värme, som ger upphov till stor miljöpåverkan.

För att uppnå Canon EMEA:s gemensamma målsättning om utsläppsminskningar har vi därför haft flera delmål som varit våra fokusområden under året. Vi har fokuserat på våra resor och även arbetat vidare med att minska vår energianvändning. Dessutom har vi tittat på områden där vi har stora möjligheter att bidra till att minska miljöpåverkan för våra produkter och bidra till en mer cirkulär ekonomi. Resultatet för 2019 är att Canon Svenska AB och dotterbolagens totala utsläpp har minskat med 3 % jämfört med 2018.

Resor

Både våra säljare och våra servicetekniker reser inom sitt arbete och det är därför naturligt att resorna är en av de delar inom verksamheten som orsakar störst miljöpåverkan. Vi har flera olika policyer som styr vårt resande och vår ambition är att välja det alternativ som har minst miljöpåverkan. För att minska behovet av resor tillhandahåller vi Skype for business och teknik som möjliggör distansarbete för våra anställda. Möjligheten att kunna arbeta flexibelt från olika platser samt att kunna ha möten digitalt minskar behovet av resor.

För resor med tjänstebilar har vi en gemensam policy inom Canon EMEA som styr vilka bilar som får användas genom att sätta gränsvärden för koldioxidutsläpp. Gränserna sänks successivt så att vi ständigt byter till tjänstebilar med lägre utsläpp än tidigare. I slutet av 2019 uppdaterades dessa gränsvärden för EMEA-regionen. För resor som görs på annat vis än med tjänstebil har vi en resepolicy som styr vilket färdsätt som ska användas och när tjänsteresor är tillåtna.

Under de senaste åren har vi arbetat med att minska utsläppen relaterade till våra resor. Under 2018 fokuserade vi på att minska våra flygresor och efter en kartläggning minskade det totala antalet flygresor och flygningarna mellan Göteborg och Stockholm minskade med 70%. Under 2019 har vi fortsatt följa upp detta och flygresorna ligger kvar på liknande nivåer som året innan. Under 2019 har vi sett en stor ökning av tågresor i tjänsten. Jämfört med 2016 har tågresorna ökat med 100 % och den största delen av ökningen skedde under 2019.

Det bästa sättet att minska utsläppen från våra resor är att minska det totala antalet resor. Ett viktigt initiativ för att uppnå det, genomförs av vår serviceorganisation. Vi arbetar med Dispatch Avoidance, vilket innebär att vi försöker lösa kundernas problem via telefon istället för att skicka dit en tekniker. Om ett ärende blir löst på distans har vi sparat in resan och det är bättre för miljön.

Lokaler

Under 2019 har flera av våra hyresavtal för våra kontorslokaler omförhandlats. I samband med det har vi sett över miljöpåverkan som lokalerna ger upphov till. Behovet av yta har utvärderats för att undvika för stora lokaler och vi har fortsatt köpa in förnybar energi för att minimera miljöpåverkan.

Produkter

Canon Svenska AB, Dokumentismen i Umeå AB och XL Office Team AB har ingen produktion utan säljer och marknadsför produkter som tillverkas av andra företag inom Canon-koncernen. Miljöpåverkan kopplad till tillverkningen av de produkter vi säljer presenteras i den hållbarhetsrapport som årligen ges ut av Canon Inc.

Cirkularitet

Ett fokusområde för Canon är cirkulär ekonomi. Det är viktigt att vi bidrar till omställningen från en linjär ekonomi och bidrar till en ökad cirkularitet. För oss i Sverige finns det flera sätt att bidra till detta, dels genom att göra våra egna affärsflöden mer cirkulära och dels genom att föra en dialog med andra intressenter. Under 2019 har vi deltagit i och skapat utrymme för dialog om cirkularitet på flera vis. Vår hållbarhetschef deltog i en paneldebatt om cirkulär upphandling under Almedalsveckan och lyfte frågan om kravet på fabriksnya



produkter i offentlig upphandling är att produkter ska vara fabriksnya. Det resulterar i att återtillverkade och återanvända produkter ofta väljs bort. Deltagandet resulterade i bra dialog med andra intressenter om hur tillverkare och inköpare tillsammans kan verka för att främja mer cirkulära lösningar inom offentlig upphandling. Under året fortsatte vi att lyfta dialogen kring återtillverkning i andra forum, t ex på våra sociala medier och genom deltagande på miljöstrategidagarna. Vårt engagemang inom området är en möjlighet för oss att bidra till delmålen 12.7 och 12.2, som handlar om att förvalta naturresurser hållbart och att främja hållbar offentlig upphandling.

Återtillverkade EQ80

Återtillverkning är en mer omfattande process än refurbishment och en återtillverkad produkt är i samma eller bättre skick än en motsvarande nyproducerad produkt. I EQ80-serien väljer vi ut bästsäljande modeller från de senaste åren och återtillverkar dem med hjälp av Canons mångåriga tillverkningsexpertis för att producera prisvärda, högkvalitativa multifunktionsskrivare med avsevärt mindre miljöpåverkan. Eftersom alla produkter i EQ80-serien tillverkas till 80 % eller mer av redan befintliga delar och komponenter kan vi minska koldioxidutsläppen under tillverkningen med upp till 80 %.

Återanvändning av delar

Vi samlar in använda kretskort, trummor, fixeringsvalsar och framkallare. Dessa

återtillverkas sedan på en Canon-anläggning i Europa och kan sedan användas på nytt. Vissa kretskort återtillverkas på vår anläggning. För att klargöra att delarna har en lika hög kvalitet som nytillverkade har de samma garanti som nya. Trummor och andra delar som inte omfattas av systemet för återanvändning sorteras som elektronikavfall och materialåtervinns på detta sätt.

Återvinningsprogram för servicekassetter
Vi har ett återvinningsprogram för servicekassetter som har drivits av Canon sedan 1990. Sedan 1990 har Canon samlat in och återvunnit mer än 408,000 ton av tonerkassetter globalt. Under samma period har Canon också sparat in mer än 601,000 ton i koldioxidutsläpp, vilket är en starkt bidragande orsak till klimatförändringarna.

Programmet finns i 19 länder i Europa och kunder kan lämna in sina använda servicekassetter kostnadsfritt. 100 % av servicekassetterna återanvänds eller återvinns i ett slutet kretslopp till nya kassetter. Det här gör att vi kan återanvända materialet i servicekassetterna kontinuerligt utan att kvaliteten försämras. Vi har även ett europeiskt returprogram för vissa bläckkasetter som finns i 15 länder. Mer än 97 % av varje bläckkassett återvinns och materialet används i andra produkter.

SAMHÄLLE



Varje dag påverkar Canon människors liv – från våra medarbetare till våra kunder och även samhället där vi finns. Våra produkter, lösningar och tjänster har en positiv inverkan på människors liv och verksamheter, från vänner som delar bilder med varandra till yrkesfotografer som dokumenterar världshändelser. Vår företagsfilosofi Kyosei ligger till grund för vårt hållbarhetsarbete och, sättet på vilket vi behandlar vår personal och hur vi interagerar med samhället. De globala målen som vi har identifierat inom det här området är *4 god utbildning för alla, 5 Jämställdhet, 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt* och *17 genomförande och globalt partnerskap.*

Som arbetsgivare vi vill vara ett förstahandsval i vår bransch, samt attrahera och behålla begåvade individer. Alla medarbetare arbetar enligt Canon-koncernens uppförandekod som stödjer vår etiska inställning till hur vår verksamhet bedrivs. Vilket uppförande som förväntas av medarbetarna förmedlas på flera sätt, t.ex. vid introduktioner och i olika policyer. Dessa förväntningar beskrivs i obligatoriska policyer och utbildningar. Flertalet av dessa policyer och utbildningar är gemensamma för hela EMEA-regionen men utöver detta har vi även nationella policyer och utbildningar i de fall där regler på nationell nivå gäller i första hand, t.ex. när det gäller arbetsmiljöregler.

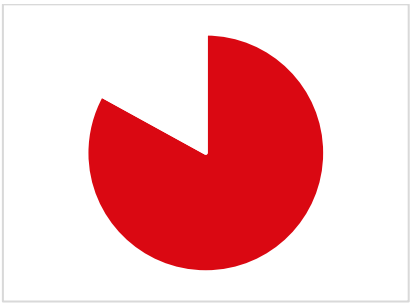
Arbetsmiljö och hälsa

I Canon-koncernens uppförandekod beskrivs det uppförande som Canon väntar sig av alla medarbetare, t.ex. att respektera mänskliga rättigheter, säkerställa säkra och rättvisa arbetsförhållanden och upprätthålla ett strikt förbud mot mutor och korruption. Vi tillgängligt för alla medarbetare, och som de kan använda för att anonymt uppmärksamma misstänkta förseelser. Utöver Canon-koncernens uppförandekod finns det en mängd andra regler och policyer som styr arbetsmiljön för våra medarbetare. Vi har ett kollektivavtal samt flera interna policyer som bland annat täcker arbetsmiljö, rekrytering, alkohol och droger samt friskvård. Vi prioriterar medarbetarnas hälsa och säkerhet och ser till att arbetsmiljön är säker genom regler och förfaranden, information om hälsorisker i samband med arbete och genom att tillhandahålla lämplig skyddsutrustning.

2019 var vår personalomsättning 9,4%. Det är beräknat på det tal som är högst av antalet avslutade eller påbörjade under perioden, för att sedan sätta detta i förhållande till det genomsnittliga antalet anställda. Omsättningen ligger på liknande nivå som tidigare år. Vår sjukfrånvaro är beräknad på antalet frånvarande timmar dividerat med antalet förmodade arbetstimmar och redovisas i procent. Under 2019 var korttidsfrånvaron 1,33%, långtidsfrånvaron 1,46% och den sammanlagda sjukfrånvaron 2,79%. Vi har sett en liten minskning i både korttidsfrånvaron och den sammanlagda sjukfrånvaron medan långtidsfrånvaron har ökat något jämfört med föregående år.

Personalomsättning	**9,4%**
Korttidsfrånvaro	**1,33%**
Långtidsfrånvaro	**1,46%**
Sammanlagd sjukfrånvaro	**2,79%**

CANON STRONGER TOGETHER



83%

Av deltagarna rörde på sig mer än innan

2,5

Pass/vecka före

4,5

Pass/vecka efter

3 574

Totalt antal träningspass

Canon Stronger Together
Under våren 2019 hade vi en hälsosatsning för personalen inom Canon Svenska AB. Vi valde att använda oss av tjänsten We+ och genomföra en träningstävling som vi kallade Canon Stronger Together. Deltagarna delades in i grupper och sedan peppade alla varandra att röra på sig under sex veckor. Efter sex veckor uppmärksammades den person som rört på sig mest under perioden, den person som förbättrat sig mest, den gruppen som fick bäst genomsnittsresultat och den grupp som var bäst på att dela bilder, kommentera och peppa varandra.

Innan tävlingen drog igång angav 30% av deltagarna att de tränade 1 timme i veckan eller mindre. Under aktiviteten var det endast 2% som stannade i denna grupp. Slutresultatet blev att deltagarna i Canon Stronger Together i genomsnitt genomförde 4,5 pass per vecka och rörde på sig 333 minuter per vecka. Det är mycket bättre än det WHO:s rekommendation på 150 minuter per person och vecka. Vi lyckades engagera de som tidigare tränade lite eller inte alls och aktiviteten bidrog till en positiv förändring och en sundare livsstil.

Utveckling och lärande
På Canon är det vår övertygelse att det bästa lärandet och den mest givande utvecklingen uppnås genom att medarbetaren själv involveras i sin utveckling. Medarbetarna får inventera sina möjligheter och behov för att utvecklas. När utgångspunkten är medarbetarens egen insikt i vari behoven ligger, resulterar detta i att motivationen för lärande och utveckling ökar. Tar man dessutom steget längre och lägger en egen utvecklingsplan för sig själv, vilken kan inkludera både klassrumsutbildning, coachning, läsning eller praktik, nås de bästa förutsättningarna för en lyckad utveckling.

Canons utbildningsportal, dvs den portal där all utbildning (oavsett format) finns samlad, heter "Development Hub". Portalen ger medarbetaren tillgång till all aktivitet kring lärande och utveckling. Det är enkelt att hitta kurser inom olika områden och kompetenser. Det finns ett stort utbud av



utbildning och möjlighet till lärande och man kan som medarbetare enkelt skräddarsy sin egen personliga utveckling.

För att driva och utveckla bra prestationer utifrån varje individs förutsättningar och nuläge använder vi oss av processen och metoden "Performance Management". Chefen och medarbetaren upprättar tillsammans individuella mål som ska uppnås under en definierad period, vilket normalt är ett verksamhetsår. Performance Management-processen sammankopplar arbetet med individuella mål, kompetensutveckling, uppföljning, utvärdering och belöning i ett tydligt sammanhang och system.

Hållbarhetsvecka

Under våren anordnades en hållbarhetsvecka för medarbetarna. Syftet var att alla inom företaget skulle lära sig mer om hur Canon arbetar hållbart kring produktion, återtillverkning och inte minst social hållbarhet. Det är kraftfullt att göra saker tillsammans och under veckan engagerades hela organisationen runt om i Sverige. Med morgon- och lunchföreläsningar kunde medarbetarna välja sitt eget program för veckan. Veckan inleddes med en introduktion som introducerade alla till hållbarhet kopplat till Canon, FN:s globala mål och Kyosei, vår företagsfilosofi. Sedan erbjöds föreläsningar på olika ämnen som t ex återvinning och den återtillverkade EQ80-serie. Vi hade även besök av externa talare från organisationer Canon samarbetade med under året. Medarbetare fick nu en chans att få lära sig mer om Bris, My Dream Now och Friends arbete samt få insikt i hur man kan engagera sig och bidra i allas närområden.

Under veckan kompletterades föreläsningarna med aktiviteter som inspirerar till en hållbar livsstil. Det anordnades klädbytardag, plogging och plantbytardag. Eftersom vi är ett bildföretag hade vi även en fotostation uppställd där medarbetarna kunde ta en bild med det globala mål som är viktigast för dem.

Jämställdhet, mångfald och inkludering



Kyosei är Canons företagsfilosofi och innebär kort "att leva och arbeta tillsammans för allas bästa". Med filosofin som ledord försöker vi i alla rekryteringar skapa en arbetsplats som återspeglar mångfald och öppenhet. Vi vill att våra medarbetare ska få möjligheter, personlig utveckling och finna sitt arbete meningsfullt i en bra arbetsmiljö. Därför är det viktigt att acceptera allas olikheter och ansvara för att skapa en främjande arbetsmiljö. Alla anställda har ett ansvar för att aktivt verka för ett arbetsklimat där ingen utsätts för kränkande särbehandling. Det är allas skyldighet att reagera om kränkande särbehandling upptäcks.

Vi har en likabehandlingsplan och en policy om kränkande särbehandling som syftar till att skapa en inkluderande arbetsplats. Canon tolererar inte att arbetstagare utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen. Chefen har ett ansvar gällande de normer som skall gälla på avdelningen. Genom sitt eget beteende skapar chefen förutsättningar för dialog och tydlighet, vilket förebygger uppkomsten av särbehandling.

Om någon, eller om man uppfattar att någon kollega, partner, kund m fl utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier så finns flera möjligheter för att rapportera detta till t ex närmaste chef, högre chef, personalavdelningen eller en facklig representant. Ämnet berörs även vid de utvecklingssamtal som anställda har med sina chefer inom ramen för Canons Performance Management. Vid rapportering av eller misstanke om diskriminering vidtar vi erforderliga åtgärder, analyserar vad som gått fel samt utför förbättringsåtgärder. För att dra nytta av erfarenheter samt lära av misstag informerar vi berörda delar av organisationen om relevanta beslutade förändringar, allt för att ständigt förbättra oss samt att händelsen inte ska upprepas.

Vi kartlägger och analyserar löneskillnader årligen för att säkerställa att vi tillämpar en saklig och jämställd lönesättning. Under 2019 har vi kartlagt och analyserat bestämmelser om löner, anställningsvillkor och andra principer som påverkar lönesättning. Vi har genomfört en översyn av befintlig dokumentation och rutiner som informerar och ger anvisningar om hur löner sätts och tillämpas och granskat lönepolicy, lönekriterier, kollektivavtal och andra rutiner och överenskommelser som direkt eller indirekt påverkar lönesättning. Kartläggningsarbetet och jämställdhetsanalysen 2019 visar att de löneskillnader som identifierats inte har ett samband med kön.

Under 2019 var den genomsnittliga fördelningen 68% män och 32% kvinnor. På ledningsnivå reflekterar könsfördelningen bolaget i stort och i vår ledningsgrupp är fördelningen 70% män och 30% kvinnor.

Samarbeten

Vi har flera samarbeten med olika aktörer för att tillsammans kunna bidra till ett hållbarare samhälle. Barn och ungas rättigheter är ett område som är viktigt, både för externa intressenter och för våra medarbetare. Vi har därför låtit barnperspektivet bli styrande när vi väljer partners och samarbeten och det ger oss en tydlig koppling till det globala målet 4

god utbildning för alla. Samarbeten med olika aktörer hänger även ihop med mål *17 genomförande och globalt partnerskap*.

Friends
Under 2019 inledde Canon ett samarbete med Stiftelsen Friends. Idag är 60 000 barn i Sverige utsatta för mobbning och nya undersökningar visar att både mobbning och psykisk ohälsa ökar. Friends arbete behövs och Canon har bidragit på olika sätt under året. Vi sponsrade 2019 års upplaga av Snällkalendern. Kalendern är ett initiativ som för fjärde året i följd har som uppgift att sprida snällhet i Sverige. Bakom varje lucka finns en uppmaning om att utföra en god gärning under december månad. Som bildleverantör sponsrade Canon kalendern genom att betala tryckkostnaderna medan kunden, Danagård Litho, stod för själva trycket. Vi delade även ut Snällkalendern bland medarbetare, med en uppmaning om att dela Friends budskap.

My Dream Now
Idag finns det många elever som saknar motivation i skolan och det hänger ofta ihop med att de inte vet vad det ska leda till. Mer än 40 % lämnar idag grundskolan utan att vara behöriga till gymnasiet. 25 % av gymnasieeleverna hoppar av innan studenten. Samtidigt har 60 % av Sveriges företag svårt att få tag i kompetens. My Dream Now arbetar med att skapa en inspirerande samverkan mellan skola och arbetsliv. Tanken är att ge unga inspiration och visa vilka olika typer av jobb som finns och uppmuntra dem till att drömma och sätta egna mål. Organisationen fokuserar på områden där studieresultaten är lägre och/eller där arbetslösheten är högre än genomsnittet. Canon deltar i My Dream Nows klasscoachprogram. Det innebär att ett team på fyra frivilliga klasscoacher träffar en klass fyra gånger per läsår, två timmar per gång på skoltid. De har ett tydligt program med olika teman. I teamet blandas klasscoacher med olika typer av jobb och erfarenhet för att de ska komplettera varandra på ett bra sätt. Eleverna får dessutom komma ut på flera studiebesök under året.

#MinaKvarter
Under 2019 har Stockholms Science City och Kista Science Citys fototävling #MinaKvarter inspirerat unga som bor i Järvaområdet att visa upp sitt Järva på Instagram. För andra året sponsrar Canon tävlingen som är öppen för boende i Järvaområdet i Stockholm, det vill säga Akalla, Husby, Kista, Hjulsta, Tensta och Rinkeby. Under påsklovet höll Canon en fotoworkshop hos TechTensta där ungdomar fick skriva ut bilder och utforska vad som gör en bra bild. På TechTensta rustas unga i Järva med kompetenser, nätverk och självförtroende att möta en digital värld.

Bakgrunden till fototävlingen är att samtidigt som efterfrågan på personer med högre utbildning stiger så är det dubbelt så vanligt att ungdomar med högskoleutbildade föräldrar går vidare till högre studier jämfört med de vars föräldrar enbart har gymnasieutbildning. Utbildningsnivån i flera av Sveriges områden är betydligt lägre än i landet som helhet. Det finns en stor potential för att öka Sveriges konkurrenskraft och få den mångfald som finns i samhället att återspeglas på universitet och högskolor.

Syftet med #MinaKvarter har varit att visa den talang, nyfikenhet och kreativitet som finns i området och öka intresset för teknik och vetenskap hos ungdomar från studieovana miljöer och därigenom öka mångfalden inom högre utbildning. Samtidigt bidrar #MinaKvarter till att nyansera och utmana bilden av Järvaområdet.



AFFÄRSVERKSAMHET

De förväntningar som ställs på företag i samhället täcker ett brett spektrum och innefattar bland annat produktkvalitet och säkerhet, miljöpåverkan, lagefterlevnad, informationssäkerhet, mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. I samband med globaliseringen och långa leverantörskedjor som sträcker sig internationellt har kravet på att hantera leverantörskedjorna ökat. Inom ramen för företagsfilosofin Kyosei har Canon under många år vidtagit proaktiva åtgärder för att uppfylla sitt mångsidiga sociala ansvar i sin företagsverksamhet.

Vi driver vår egen verksamhet på ett ansvarsfullt sätt och samarbetar i partnerskap både uppåt och nedåt i leverantörskedjan för att stödja företagsutveckling och skapa bred ekonomisk tillväxt. Vi förmedlar våra värderingar och ber våra leverantörer att respektera dem. Självklart lyder vi själva under en rad lagar, bestämmelser och standarder. Vi strävar efter att förutse, bidra till utformandet av och följa dessa regleringar.

I Canon-koncernens uppförandekod beskrivs det uppförande som Canon väntar sig av alla medarbetare, t.ex. att respektera mänskliga rättigheter, säkerställa säkra och rättvisa arbetsförhållanden och upprätthålla ett strikt förbud mot mutor och korruption. Vi har ett whistleblowerprogram som är tillgängligt för alla medarbetare, och som de kan använda för att anonymt uppmärksamma misstänkta förseelser.

Antikorruption

För att säkerställa att alla Canons medarbetare förstår och följer de väsentliga delarna av anti-korruption och bestickningslagar finns en obligatorisk utbildning vid namnet ”Canon Anti-Corruption and Bribery Law Awareness”. Denna utbildning är obligatorisk för samtliga Canons medarbetare och konsulter. Genomförandegraden på aktiva medarbetare är 99 %. Förklaringen till att vi inte når 100% är de medarbetare som är frånvarande på grund av exempelvis sjukdom och föräldraledighet.

Utbildningen förtydligar:

- att Canon har åtagit sig att följa alla lagar och förordningar som gäller dess verksamhet inom EMEA
- att Canon har nolltolerans mot korruption och bestickning
- de olika formerna som korruption och bestickning kan ta
- Canons policy gällande gåvor och representation
- medarbetares ansvar att stödja och följa all relevant lagstiftning mot korruption och bestickning som gäller över Canon EMEA
- hur man agerar när misstanke om fel uppstår

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

Canon tar sitt ansvar för att skydda mänskliga rättigheter och standarder för arbetsvillkor på allvar och Canon EMEA har anslutit sig till FN:s Global Compact. De framstegsrapporter som skickas in till Global

Compact innefattar arbetet inom hela EMEA, inklusive Sverige. Canon-koncernens uppförandekod omfattar även kriterier inom området mänskliga rättigheter som förebyggande av trakasserier och diskriminering, och i maj 2017 publicerades *Canon Group CSR Basic Statement* i syfte att belysa koncernens inställning till grundläggande och universella inslag i företagens sociala ansvar.

Utöver vårt *CSR Statement* och arbetet i enlighet med Global Compact finns det ett flertal dokument och rutiner som stöttar oss i arbetet med mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, anti-korruption och diskriminering. Vi har en intern uppförandekod som gäller för hela Canon-koncernen och den omfattar riktlinjer för bemötande av alla intressenter, både interna och externa, så som anställda, partners, kunder m.fl. Uppförandekoden är vårt ramverk för att försäkra att vi uppfyller juridiska och etiska affärskrav och fastställer en norm för att medarbetarna uppträder ansvarsfullt.

Hantering av leverantörskedjan

Canon har länge arbetat för att göra affärer på ett hållbart och ansvarsfullt sätt, följa lagar och förordningar, stötta en vidare ekonomisk tillväxt samt engagera oss i samhället. Samtidigt som vi strävar mot en sund ekonomisk tillväxt syftar Canon till att samarbeta med och förbättra välbefinnandet för konsumenter, företag, samhället och andra intressenter som påverkas av vår verksamhet. En del i det arbetet är att hantera och förebygga risker inom leverantörskedjan. När det gäller våra produkter från Canon så finns det ett gemensamt arbete inom hela Canon-koncernen där vi arbetar med att ställa krav på och följa upp våra leverantörer.

Canon förväntar sig att våra leverantörer på ett ansvarsfullt och etiskt sätt, följer alla tillämpliga lagar och har hög ambitionsnivå i hela verksamheten. 2013 införde Canon EMEA en uppförandekod för leverantörer som innehåller miljökrav samt internationella principer som vi ställer oss bakom t.ex. förbud mot tvångsarbete och barnarbete samt för rättvisa ersättningar. Våra leverantörer ska driva sin verksamhet i enlighet med vår uppförandekod, som även är del av våra allmänna inköpsvillkor. Canon förväntar sig också att våra leverantörer respekterar gällande förordningar och miljölagstiftning, allt från att undvika miljöfarliga material till att efterleva relevanta EU-direktiv och nationella krav. Canon kontrollerar och utför revisioner på våra leverantörer genom Green Procurement, vårt program för miljöanpassade inköp.

Green Procurement

Vi följer Canons Green Procurement Programme, ett program för miljöanpassade inköp, som innebär att vi kontrollerar och övervakar alla ämnen i produkter som vi köper in. Vi samarbetar med leverantörer för att förbättra identifierade områden. Detta hjälper oss säkerställa att de delar och produkter som vi köper in följer all relevant europeisk och nationell lagstiftning samt Canons globala program för miljöanpassade inköp så att kunderna, våra medarbetare och miljön skyddas från farliga ämnen. Läs mer om Canons Green Procurement programme på Canons hemsida.

Leverantörsbedömning

Vi arbetar med att påverka våra leverantörer och se till att de lever upp till våra krav inom områden som mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden och miljöhänsyn. Rutinerna för detta är integrerade i våra inköpsrutiner. Canon INC

har etablerade processer för att bedöma nya leverantörer utifrån en mängd olika parametrar och där ingår leverantörens etik och arbete inom områden som t ex mänskliga rättigheter, tvångsarbete, diskriminering, miljö och konfliktmineraler. Existerande leverantörer utvärderas regelbundet för att säkerställa att de fortsätter att leva upp till våra krav.

Vid avtal med leverantörer ingår vår uppförandekod för leverantörer i avtalsvillkoren. Uppförandekoden bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s kärnkonventioner och andra relevanta konventioner, överenskommelser och avtal. Nedan finns en lista på de ämnen som tas upp:

- Avskaffande av tvångsarbete
- Förbud mot barnarbete
- Avskaffande av diskriminering
- Rättvis ersättning
- Arbetstid/övertid
- Fördelar som t.ex. mat, transport, semester, sjukförsäkring
- Föreningsfrihet och organisationsrätt
- Arbetsmiljö
- Miljö
- Bra ledning – inga mutor eller korruption
- Ledningssystem och dokumentation
- Utbildning och kompetens

Konfliktmineraler

Konfliktmineraler är ämnen som bryts i gruvor områden där det finns pågående väpnade konflikter. Det finns en stor risk att pengar från gruvbrytningen används till att beväpna parterna i konflikten och därmed bidra till fortsatt konflikt. Dessutom är det ofta stora problem med dålig arbetsmiljö, miljöförstöring och brott mot mänskliga rättigheter i gruvorna. De metaller som utvinns ur konfliktmineraler finns idag i elektronikprodukter världen över och en stor utmaning för branschen idag är att arbeta med spårbarhet för att kunna undvika att bidra till väpnade konflikter och dåliga förhållanden. De komplexa och långa leverantörskedjor som finns idag gör att konfliktmineraler är problematiskt för hela branschen och det krävs samarbete för att komma tillrätta med problemet. Canon hanterar det här på flera olika sätt. Vi arbetar aktivt med att kartlägga ursprunget på de mineraler vi använder och med att ställa krav på våra leverantörer. Dessutom är vi anslutna till det globala initiativet Responsible Minerals Initiative (RMI), tidigare Conflict-Free Sourcing Initiative, som syftar till att öka spårbarheten av konfliktmineraler. Ett av RMI:s projekt är tredjepartsrevisioner av smältverk för att säkerställa att de inte använder konfliktmineraler.