



ESCO EXPANSIÓN CELEBRA SUS
50 AÑOS

CONTENIDO

01

Comunicación de Progreso

02

Introducción

03

Datos Generales

04

Presentación de la Empresa

05

Grupos de Interés

06

Nuestra Contribución a los ODS

07

Análisis de los 10 Principios del Pacto Mundial

1.- COMUNICACIÓN DE PROGRESO



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Distinguido/a señor/a:

En este comienzo del año 2021 y por cuarto año consecutivo, manifestamos, una vez más, nuestra convicción y compromiso de renovar el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El pasado año 2020, marcado por un evento sin precedentes, la pandemia mundial del COVID-19, ESCO ha demostrado su esfuerzo e integridad al mantener, por encima de toda su gestión, el compromiso social.

Sobre todo durante este último año y desde el 2017 los diez principios basados en la gestión ética en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción han sido pilares fundamentales dentro de la cultura organizativa y gestión empresarial.

En este sentido se han ido consolidando, acciones dirigidas a fortalecer el compromiso ético, basado en el modelo de Gestión del Pacto Mundial de la ONU, el cual sigue representando una guía fundamental para la gestión y es por ello que cuenta con el compromiso a nivel corporativo de todos sus miembros.

Garantizar la continuidad en la consolidación del modelo de gestión basado en la responsabilidad social empresarial (RSE) se ha traducido en beneficio para la organización y nuestros grupos de interés.

Es por todo lo anterior que, nos sentimos orgullosos de manifestar nuestro firme propósito en continuar apoyando los Diez Principios, durante el presente período, a través de sistemas y políticas de gestión que se traduzcan en acciones éticas en toda nuestra organización.

Atentamente,



Sra. D. Maricarmen López
Directora General

Marzo 2021

2.- INTRODUCCIÓN

El pasado año 2020, ha sido, a nivel mundial una excepción en toda regla, hemos vivido el comienzo de una pandemia generada por el COVID-19 lo cual ha provocado un escenario muy retador en todos los sentidos.

ESCO ha venido superando cada uno de estos retos manteniendo siempre bajo el prisma ético su gestión empresarial. Ahora más que nunca las estrategias íntegras y honestas siguen siendo un pilar fundamental para continuar gestionando este escenario de pandemia.

Para la empresa, es y seguirá siendo determinante mantener el equilibrio entre lo social y lo económico dentro de un marco ético y siempre respetando la legalidad dentro de todos sus ámbitos de gestión empresarial para seguir ofreciendo el servicio integral de recuperación de deuda.

De esta manera ESCO Expansión sigue manteniendo una amplísima capacidad de adaptación a las circunstancias, máxima confidencialidad, discreción, un equipo altamente profesionalizado y conocimiento profundo de los métodos y sistemas aplicables a cada actuación.

Seguimos participado activamente dentro de entidades como ANGEKO para así seguir demostrando valores congruentes con nuestra misión, alineados con el referente en el sector de recobro como la Asociación Nacional de Entidades de Gestión de Cobro, integrada por FENCA (*Federación Europea de Entidades de Gestión de Cobro*) y su código deontológico.

3.- ESCO EXPANSIÓN

DATOS GENERALES

Nombre compañía	ESCO Expansión, S.L.
CIF	B60627312
Dirección web	www.grupoesco.es
Alto Cargo	Ma. Carmen López, Directora General.
Actividad	Gestión integral de recuperación de impagados
Países donde está presente	España
Fecha de adhesión	22/3/2017
Persona de contacto	Verónica Gonçalves de Vedia y Mitre veronica@escoexpansion.com



ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA



Grupo Esco: Misión y valores

Desde nuestra fundación en 1968, en Esco expansión hemos tenido vocación de servicio y la firme voluntad de ser un referente en el sector especialista en la **recuperación y cobro de deudas**. Hoy, en plena expansión de nuestra compañía, nos enorgullece que nuestro máximo objetivo continúe siendo conseguir la plena satisfacción del cliente. La experiencia, profesionalidad y vocacionalidad de nuestro equipo humano, sumados a unos métodos de gestión altamente tecnificados, nos permiten ofrecer un **excelente servicio a nuestros clientes de banca y empresa**, con la garantía añadida de la solvencia y la honestidad que rodean todas y cada una de las actuaciones que efectuamos en su nombre.

Servicios

ESCO expansión dispone de una amplísima capacidad de gestión, ofreciendo **máxima confidencialidad, estricto respeto a la legalidad, discreción y un equipo altamente profesionalizado**, dotado de potentes recursos técnicos, con un conocimiento profundo de los métodos y sistemas aplicables a cada actuación.

Nuestro **servicio integral de cobro y recuperación de impagados** engloba desde la **negociación amistosa** hasta el **procedimiento judicial**, si fuera necesario, gestionando:



ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

UNA COMPAÑÍA COMPROMETIDA CON SUS CLIENTES

ESCO Expansión, empresa familiar fundada en 1968 por el actual presidente Manuel Santín Gómez, ofrece servicios integrales en recuperación y cobro de deudas a entidades financieras y grandes empresas.

La experiencia y la vocación de servicio, sumados a un método de gestión altamente tecnificado, nos han permitido alcanzar la máxima eficacia y ofrecer un excelente servicio, con la garantía añadida de la solvencia y la honestidad en cada una de nuestras actuaciones.

ESCO EXPANSIÓN, EN CIFRAS

- Situada entre las 3 primeras empresas nacionales de recobro.
- Gestión anual superior a 3.000 MM de Euros anuales por vía amistosa.
- Cerca de 500 MM de Euros anuales en procedimientos judiciales anuales.
- Oficinas en todo el territorio español, con un programa de expansión internacional.

ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

NOS DISTINGUE NUESTRO
SERVICIO. NOS AVALA
NUESTRA
EFICACIA

ESCO Expansión, ofrece un servicio integral en recuperación de deudas.

Gestión Amistosa

- Avisos de vencimiento de cuotas
- Situaciones irregulares (impagados hasta 90 días)
- Mora (entre 90 y 180 días)
- Fallidos (superiores de 180 días)

Gestión Judicial

El gabinete jurídico, estudia la información del deudor y aplica el procedimiento más adecuado a cada caso.

- Gestión judicial en el propio territorio de gestión.
- Abogados en plantilla en todas las oficinas y delegaciones.
- Relación con más de 1.000 Procuradores del país.
- Apoyo de gestores judiciales telefónicos para anticipar el cobro de la deuda.

PRODUCTOS

Todo tipo de productos bancarios y financieros que puedan ser origen de deuda:

- Hipotecas
- Tarjetas de crédito
- Descubiertos en cuenta
- Préstamos personales
- Préstamos al consumo
- Leasing y Renting
- Avaes
- Otros

ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

CAPTAMOS A LOS **MEJORES** PROFESIONALES

La estructura de ESCO Expansión está ideada para responder a las exigencias de nuestros clientes en todas las fases de la deuda.

Por ello, y de acuerdo con nuestra política de calidad, damos un especial énfasis a la selección y contratación del personal, captando y fidelizando a los mejores profesionales:

- Telegestores
- Gestores especializados
- Gestores Judiciales
- Letrados
- Supervisores, etc.

Contamos, además con un programa de formación continuada para cada categoría y puesto de trabajo, potenciando así sus competencias y conocimientos.

ATENCIÓN AL CLIENTE.

COMPROMETIDOS
CON NUESTROS CLIENTES.
INVOLUCRADOS CON SUS OBJETIVOS.

En plena expansión de nuestra compañía, nos enorgullece que nuestro máximo objetivo siga siendo conseguir la plena satisfacción de nuestros clientes.

Por eso, damos vital importancia a analizar su percepción sobre las actividades que desarrollamos, así como a gestionarles cualquier tipo de incidencia.

Habilitamos múltiples canales de intercambio de información para dar cumplido reporting de todas las gestiones y actuaciones sobre sus expedientes y respuestas a cuantas consultas nos deseen trasladar.

Nuestro compromiso es adaptarnos a cualquier exigencia, de cualquier nivel, sin excepción alguna y obtener la plena satisfacción de nuestros clientes.

ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

EXIGENTES

PORQUE LA CALIDAD

FORMA PARTE

DE NUESTRA IDENTIDAD

Buscamos siempre la máxima calidad en cada una de nuestras actuaciones.

Por eso, hemos fijado las directrices que son el fundamento tanto de nuestros profesionales como de los servicios que ofrecemos:

- Protección de datos según el cumplimiento exhaustivo de la LOPD.
- Comportamiento ético y profesional.
- Formación continuada del personal.
- Adecuación a las nuevas tecnologías y al mercado.
- Cumplimiento de los requerimientos legales.
- Compromiso de mejora continua e innovación de nuevos servicios.
- Máxima flexibilidad y adaptación a los requisitos del cliente.
- Alta eficacia, rapidez y agilidad.

Código Deontológico

ESCO Expansión suscribe la Carta Deontológica de la Asociación Nacional de Entidades de Gestión de Cobro de la que es miembro.

Confidencialidad

ESCO Expansión garantiza discreción, reserva y confidencialidad absoluta, durante todo el proceso de gestión y una vez finalizado.

Seguridad de la información

ESCO Expansión garantiza la seguridad de la información de sus clientes. Para ello dispone de un área exclusiva que vela por el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de datos.

ESCO Expansión está adherida al Código Tipo de Angeco, que regula los procedimientos en materia de protección de datos. Está en proceso de implantación de la norma de ISO 27001 de Seguridad de la Información y tiene prevista su certificación en abril 2018.

Calidad y Compliance

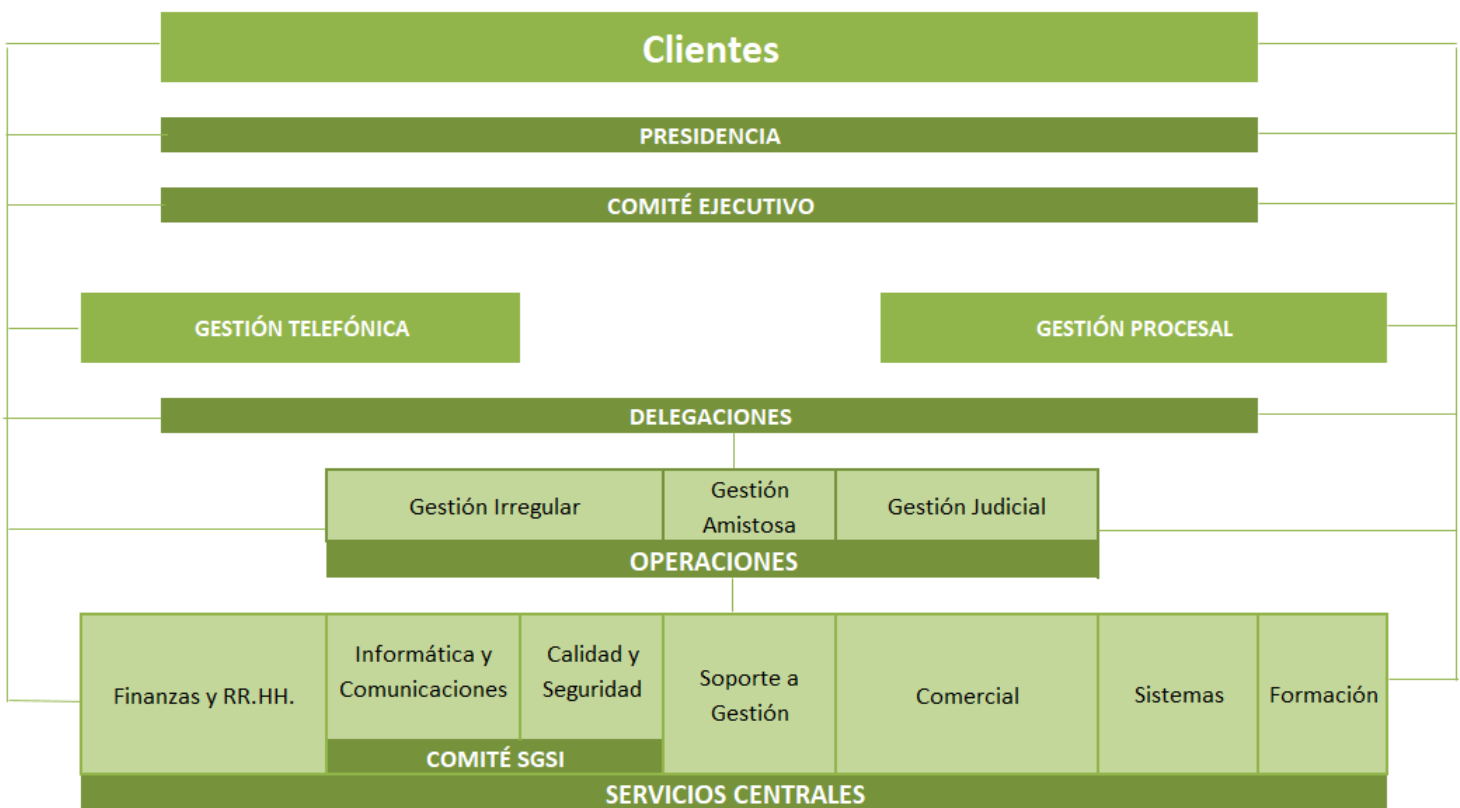
ESCO Expansión tiene certificado su modelo de gestión bajo la norma de calidad ISO 9001:2015.

Está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas y ha implantado un sistema de Compliance para prevenir la comisión de ilícitos y velar por las buenas prácticas en la organización.

ESCO EXPANSIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA - ORGANIGRAMA

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA ESCO EXPANSION



ESCO EXPANSIÓN

GRUPOS DE INTERES - DESCRIPCIÓN

Para ESCO, es esencial mantener una comunicación bidireccional con todos y cada uno de nuestros grupos de interés con el fin de identificar las expectativas e inquietudes de cada uno de ellos y para que conozcan nuestro desempeño económico, social y ambiental.

El objetivo final es tenerles en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

Consideramos grupos de interés a todas aquellas personas, empresas o colectivos sobre los que, de alguna manera, podemos ejercer influencia en sus resultados o pueden verse afectados por nuestras acciones y decisiones.

Para determinar quiénes son, se realiza un proceso de análisis tanto interno como externo, teniendo en cuenta los principios de inclusividad, relevancia y capacidad de respuesta.

Para ESCO, sus grupos de interés principales son:

- Clientes
- Titulares
- Empleados
- Proveedores.

Dentro de las expectativas de cada uno de nuestros grupos de interés consideramos el siguiente análisis enmarcado en el respeto ético y cumplimiento de la legislación vigente.

ESCO EXPANSIÓN

GRUPOS DE INTERES – EXPECTATIVAS

GRUPO DE INTERES	EXPECTATIVAS GRUPO de INTERES	EXPECTATIVAS ESCO
Organismos oficiales. <i>Incluye organismos de control de protección de datos.</i>	Cada organismo oficial espera que ESCO cumpla con: Las diferentes normativas (legal, fiscal, laboral, medioambiental, etc.). El cumplimiento de Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de 05 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (ISO 9001 - 4.2 Expectativas de las partes interesadas)	ESCO espera orientar su operativa y recursos hacia el cumplimiento de toda la legislación vigente aplicable.
Proveedores	Cada proveedor espera de ESCO: El cumplimiento con lo establecido contractualmente. Renegociación en caso de ser necesaria.	ESCO espera El cumplimiento con lo establecido contractualmente. Adaptación y resolución rápida de las incidencias. Flexibilidad con los requerimientos del negocio. Mantenimiento del nivel de SLA requerido.
Clientes	Cumplimiento contractual (plazos y tiempos de gestión, RGPD, normativas internas, exigencias de documentación, protocolos, índices de calidad recuperatoria, horarios de gestión, reclamaciones) Adaptación a la situación de pandemia en cuanto a niveles de servicio, seguridad informática y flexibilidad en cuanto a estrategias de recobro. Adaptación y cumplimiento con los requerimientos del servicio y sus resultados. Cumplimiento de objetivos de recuperación. Calidad de lecturas. Efectividad. Cumplimiento de calendarios (lectura y entrega). Cumplimiento de controles y protocolos cuanto a compliance.	Trabajo en equipo y constante feedback entre cliente y proveedor ante los cambios constantes del entorno. Cumplimiento contractual Relación comercial profesional Negociación justa de tarifas, efectividades y cumplimiento con lo pactado. Gestión eficaz de las situaciones del día a día. Resolución rápida y efectiva de las incidencias. Negociación de condiciones para adaptarse a la situación de pandemia.
Deudores	Ser tratado con respeto y profesionalidad por el equipo de ESCO sobretodo en la situación durante el año 2020. Obtener soluciones que se ajusten a su situación. Confidencialidad y flexibilidad.	Mantener un alto nivel de servicio manteniendo los KPIs marcados para la calidad recuperatoria. Ser respetados por los deudores. Obtener pago de deuda Generar acuerdos de pago
ANGECO	Colaboración con las iniciativas propuestas como miembros activos del sector. Cumplimiento legislativo Activo networking con en mesas redondas con empresas del sector.	Formar parte de una asociación importante dentro del sector para compartir conocimiento y buenas prácticas. Asesoramiento en la actualidad del mercado a nivel de gestión. Apoyo en situaciones donde la legislación no aporta criterios claros para la gestión (Ej. Acoso)

GRUPO DE INTERES	EXPECTATIVAS GRUPO de INTERES	EXPECTATIVAS ESCO
Otras Asociaciones (ONU, ASCOM, APEP, AEC)	Esco sigue muy de cerca las actualizaciones formativas, legislativas de cada una de las Asociaciones para hacerse participe de ellas en este escenario tan cambiante. Colaboración con las iniciativas propuestas como miembros activos del sector. Cumplimiento legislativo Activo networking con en mesas redondas con empresas y grupos online de profesionales.	Obtener información actualizada en cuanto a ciberseguridad y protección de datos, tanto de APEP como de AEC, Estar adscritos a asociaciones importantes para la mejora en la gestión así como para cumplir con los requerimientos legislativos. Acceso a actividades, cursos, conferencias que puedan ser de interés para ESCO.
Propiedad	Mantener el equilibrio en la gestión ante la crisis social generada por la pandemia y los requerimientos de los clientes. Mantener la buena imagen y reputación de empresas del grupo Ética en la gestión. Atender y gestionar los recursos humanos internos intentando proteger tanto sus puestos de trabajo como el aspecto sanitario.	Estabilidad laboral, disciplina en el teletrabajo, cumplir con los estándares de servicio y mantener el servicio activo durante el confinamiento. Directrices que permitan al equipo trabajar dentro de un ambiente profesional, de respeto y buenas prácticas. Proveer un entorno y recursos adecuado para el desarrollo de la gestión. Trato ético a los RRHH
Trabajadores y sindicatos	Mantener su puesto de trabajo. Desde el teletrabajo mantener el: Cumplimiento de condiciones laborales y legales Cumplimiento de la normativa laboral Condiciones laborales éticas	Apoyo y flexibilidad ante las condiciones laborales y personales en cada caso. Dar recursos, seguimiento e instrucciones claras para el cumplimiento de la jornada laboral. Apoyo en situaciones de negociación con los trabajadores. Negociación con profesionalidad y respeto.
Segmentación del mercado, competencia ética	Competencia ética entre empresas del mismo sector. Colaborar y apoyarse mutuamente para defender intereses comunes.	Mantenernos en el mercado, no es momento de mirar competencia sino de mantener. Colaborar con la competencia para lograr fines comunes del sector donde ANGEKO juega un papel fundamental. Dentro de nuestro segmento, mantener una posición en el ranking
Entidades bajo control Servesco Esco	Apoyo en la gestión en cuanto a los servicios centrales (IT; Calidad etc) Claridad, flexibilidad y liderazgo en la estrategia de negocio a seguir Comunicación abierta y clara	Atender a las demandas de cada entidad y proporcionar información y recursos para superar la crisis. Informes periódicos Comunicación abierta y honesta Seguimiento a las directrices marcadas por la central



Garantizar una vida sana y promover el bienestar. Metas: 3.6, 3.8

Este objetivo es la base de todos los demás porque para alcanzar el resto de ODS es necesario que se garantice y promueva la salud y el bienestar de todo el equipo de trabajo.

Desde ESCO ofrecemos unas instalaciones seguras y estables en todas sus delegaciones, con condiciones que contribuyen a garantizar el bienestar de su equipo.

Estamos comprometidos con la realización de revisiones periódicas y acondicionamos la infraestructura a la normativa legal vigente y especialmente en las actuales circunstancias de pandemia.



4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje. Meta: 4.3

ESCO promueve de forma activa la educación y formación de todo su personal a través de su modelo interno.



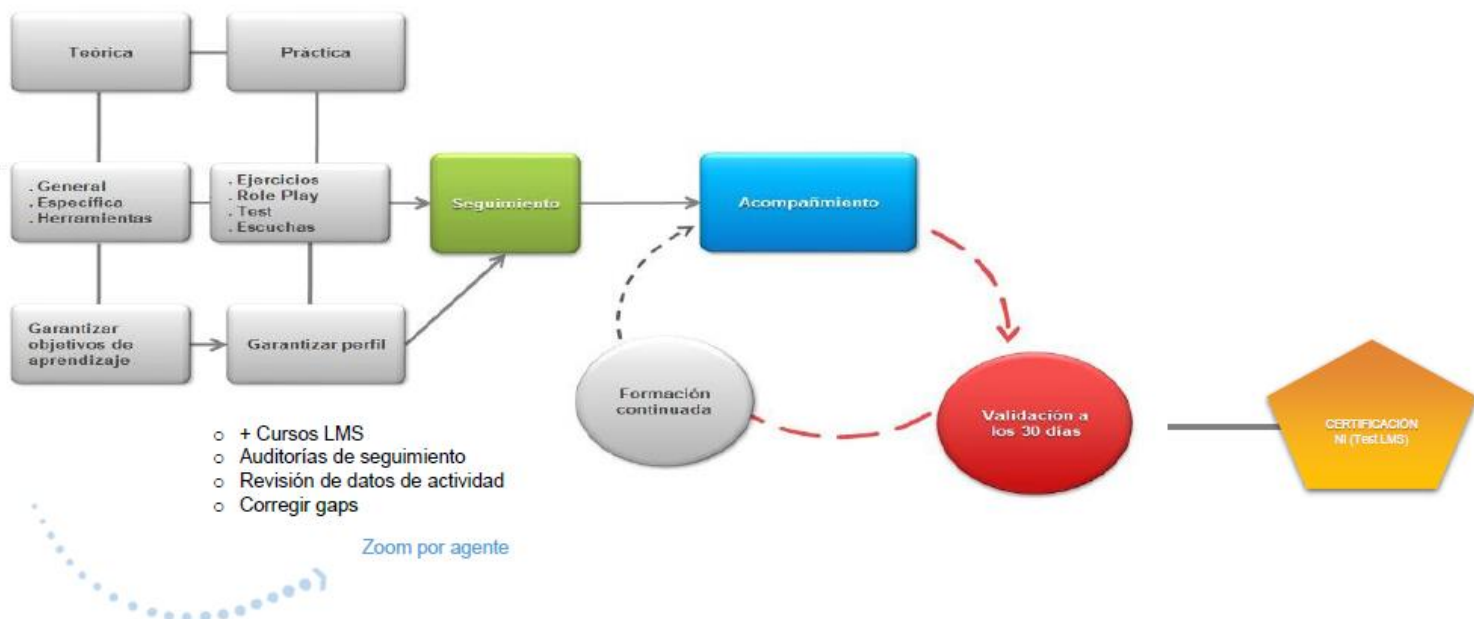
De esta forma persigue la consecución de este objetivo a través de sus labores formativas, tanto de forma inicial como continuada y de esta forma permitir el aprendizaje de forma equitativa a todos miembros del equipo.

El Programa de formación interno tiene como objeto la capacitación y actualización permanente de las competencias de los rrhh de la empresa, para permitir un mayor desarrollo profesional y con ello un óptimo desempeño de las funciones encomendadas.

La formación teórica inicial para nuevas incorporaciones incluye contenidos por colectivo, a nivel práctico se da continuidad al soporte de tutorías y seguimiento por parte de estructura de cada Delegación, el equipo de Qualities/Supervisores son responsables de la formación técnica/operativa y de las herramientas de gestión (internas/externas) en las Delegaciones.

De forma gráfica podemos observar:

1. Circuito nuevas incorporaciones



Una vez incorporado y formado el nuevo personal se garantiza su constante monitorización del análisis de sus competencias y el circuito de formación continuada, tal y como se observa a continuación:

2. Programa formativo interno continuada Itinerario Gestores



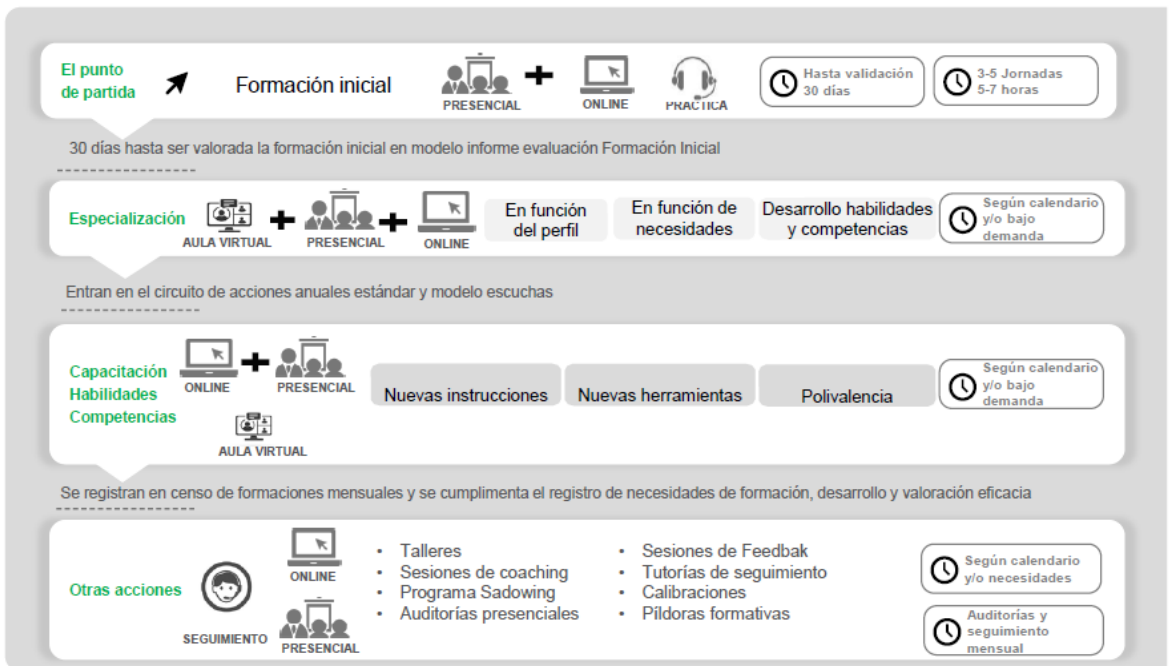
Se ha definido un itinerario inicial estándar recomendado para gestores telefónicos:

- Desde el Área de Formación establecemos un Timing en el que se recomiendan los tiempos y los contenidos óptimos en base a los RRHH y sus funciones
 - Se recomienda de 3 a 5 jornadas de formación de entre 5 y 7 horas
 - Cumplidos los 30 días se incluyen en itinerario formativo continuado (anual) en función del perfil y las necesidades reales se impartirá temática general y/o específica
- *Servesco: Calendario anual por horas, siendo 40 h*rrhh diferidas en un periodo de 5 años

Formación E-learning:

- ✓ Hay actualmente unos 150 módulos formativos online, pueden ser utilizados también para la formación presencial
- ✓ La formación E-learning/Online se adapta a los ritmos de trabajo y horarios. Diseñamos el contenido distinguiendo entre píldoras, talleres y cursos (aproximadamente 1-2 horas)

Se valida la formación a través de test de conocimientos adquiridos con nota



¿Cómo solicitar formación?

Mediante: Encuesta LMS / Solicitud directa al responsable / Registro de necesidades formativas, desarrollo y valoración / Solicitud de Acción Formativa externa

De esta forma garantiza una profesionalización constante de su personal y ofreciendo un total de 19.000 horas de formación anual de forma inclusiva, equitativa y de calidad.



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres. Metas: 5.5, 5.b

Contribuimos al ODS 5:

- 1.- **Fomentando una cultura de igualdad** a través de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres de toda la plantilla eliminando barreras por razón de género de manera eficaz y eficiente.
- 2.- **Creando un Plan de Desarrollo de formación** que garantiza el trato igualitario a razón de género y edad, formando sin ningún tipo de discriminación a toda la plantilla por igual. Es decir ESCO enfoca la formación de su plantilla en función de las necesidades y competencias de su equipo.
- 3.- **Manteniendo un porcentaje equitativo** de hombres y mujeres dentro del equipo de ESCO tal y como se muestra a continuación:

DECLARACIÓN

Yo José Luis López, Director de Recursos Humanos y Financieros de Esco Expansión S.L, declaro a continuación el porcentaje de distribución funcional por género:

PLANTILLA:

Género femenino: 60%
Género masculino: 40%

DIRECCIÓN:

Género femenino: 57%
Género masculino: 43%



Firma

ANALISIS DE PRINCIPIOS

El objetivo principal de la presente memoria es dar cuenta del grado de compromiso y de cumplimiento de los diez principios enmarcados en cuatro áreas:

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

ESCO contempla un plan para la incorporación de sus empleados y seguimiento de su gestión donde:

- Garantizamos que a los trabajadores se les proporcionen instalaciones de trabajo seguras, adecuadas e higiénicas.
- Protegemos a los trabajadores de acosos en el lugar de trabajo, lo que incluye acoso físico, verbal, de género o psicológico, abuso o amenazas.
- Igualdad de género: ESCO vela porque se respete siempre cada relación laboral y se establezca una conducta adecuada, con respeto, igualdad e inclusión.

Así mismo principios 1 y 2 relacionados se han visto aplicados ampliamente en este escenario de pandemia y teletrabajo. En todo momento hemos respetado lo establecido por las autoridades sanitarias y protegido al equipo humano de ESCO.

En este sentido el teletrabajo ha sido el plan de contingencia aplicado, para cumplir tanto con las medidas anti-covid (confinamiento, el cierre perimetral), con el bienestar del personal, así como con el nivel servicio y seguridad ante nuestros clientes.

Afortunadamente y para garantizar la total adaptación a las circunstancias, ESCO sigue contando y manteniendo a un equipo humano vocacional y profundamente profesionalizado tanto en sus oficinas centrales en Barcelona y centros de gestión en Barcelona, Madrid, Valencia, Lugo, A Coruña .

En consecuencia y ante el absoluto compromiso de su gente ESCO muestra un profundo respeto y apoyo a la protección de los **derechos humanos** dentro de la organización y todas sus delegaciones es fundamental para su operación.

Durante un año más, en el año 2020 ESCO ha mantenido la certificación en la Norma ISO 27.001 especializada en la Seguridad de la Información, a través de sus auditorías tanto interna como externa realizadas de forma online, garantizando así la defensa de Derechos Fundamentales, tratamiento e intimidad de los datos tanto del personal interno como de clientes y proveedores. Así como 9001 hace un enfoque de análisis de los grupos de interés respecto a los titulares en la gestión de los impagos.

Asimismo los protocolos de actuación y seguimiento han sido adaptados para seguir manteniendo la **Normativa Interna, el programa de calidad, formación y seguimiento** el cual tiene como columna vertebral el trato digno y respetuoso al equipo humano para dotarlo de herramientas de gestión ante la situación cambiante del entorno.

En ESCO, tenemos clara la base sobre la que construimos la confianza: la ética, los derechos humanos y un gobierno corporativo sólido que impulsan nuestro crecimiento futuro, nuestra diferenciación en el mercado y que protejan a nuestros profesionales, nuestros clientes, nuestra marca y nuestros resultados.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

A continuación el análisis de los principios que tienen como base fundamental la ética y rectitud en cuanto a las prácticas laborales, los cuales, ESCO concibe como columna vertebral de toda su gestión.

En ESCO llevamos a cabo nuestra actividad respetando las normas laborales. Nuestra sociedad cumple en todo momento con la normativa vigente y se incluye en el Convenio Colectivo de Oficinas de sus respectivos centros de trabajo. Es nuestro reto de conseguir la máxima comunicación hacia nuestros empleados, ESCO les hace partícipe mediante el portal de comunicaciones internas con el que cuenta.

En concreto se traducen en nuestras normas y políticas en relación a los recursos humanos, que año tras año se han venido manteniendo, y en especial en el año 2020 debido a la circunstancia de pandemia.

Con respecto al 4to principio, **la eliminación de toda forma de trabajo forzoso** o realizado bajo coacción no es un factor de riesgo en nuestra entidad, no se han presentado situaciones ilegales ni de denuncia. En ESCO vigila a través de sus políticas, seguimiento y canales de comunicación establecidos que no se propicien situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación que incluya amenazas.

Así mismo ESCO y debido a la naturaleza de nuestra actividad, en ESCO no se detecta el riesgo del **trabajo infantil**, la empresa no cuenta con menores de edad además de continuar respetando y manteniendo como una máxima la prohibición del **trabajo infantil** en cualquiera de sus Áreas de gestión o sus delegaciones. En consecuencia no se observa ninguna persona contratada en plantilla que sea menor de edad y/o contratada bajo coacción.

Se mantienen los canales de comunicación disponibles para todo el equipo humano de ESCO, a través de su portal para la comunicación interna que busca en todo momento transparencia ante la posible detección de cualquier situación irregular en torno a cualquiera de los principios éticos fundamentales en la gestión de los recursos humanos. En especial los relacionados con hostigamiento, coacción, trabajo forzoso, acoso o cualquier desviación que sea percibida por cualquier miembro de la organización.

Otro aspecto relevante en cuanto al respeto y la equidad es la **no discriminación** durante el proceso de contratación, la igualdad de condiciones en el desempeño de funciones, el valor competencial con independencia del género tanto en la gestión como en la toma de decisiones. Principio que se puede ver evidenciado en los porcentajes actuales de la plantilla en cuanto a la distribución de género, aproximadamente se sitúa en un 60% género femenino y 40% masculino.

No menos importante, en torno a las prácticas laborales, ha sido la aplicación rigurosa del plan **ME CUIDA** del Gobierno de España en torno a la gestión de la pandemia. En este sentido ESCO ha hecho una labor importante en identificar las circunstancias personales de su equipo, que acrediten deberes de cuidado respecto a familiares, y así dar acceso a la adaptación de la jornada laboral cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Todo lo anterior se articula y se lleva a cabo bajo la tutela e implicación de la Dirección General y del Área formal denominada Dirección de Recursos Humanos, quien mantiene la vigilancia y observancia, en todo momento, de los preceptos contractuales que regulan los derechos fundamentales de toda la plantilla, basados en el **cumplimiento legislativo** y la ética laboral. Así como de la gestión indispensable de los **Riesgos Laborales**, en especial ajustando sus instalaciones y protocolos a la prevención del **COVID-19** en los departamentos donde se han ido incorporando de forma presencial equipo humano.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

PRINCIPIO 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En cuanto a la gestión medio ambiental y las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental ESCO durante el año 2020 ha contribuido con las siguientes acciones:

La disminución casi en su totalidad del uso de papel, estimulando el trabajo online y la política de mesas limpias como requisito medio ambiental y como medida de seguridad de la información. En consecuencia hemos podido contribuir de forma muy activa a la eliminación de residuos en cualquiera de sus formas y a través de la importante disminución de generación de desperdicios como plásticos, papel, CDs, toner, tintas etc.

En la medida de lo posible se intentan minimizar los viajes y las salidas a clientes exteriores mediante el uso de la videoconferencia.

Se intentan adquirir equipos y tecnologías que sean lo menos agresivos contra el medio ambiente.

Así mismo y debido a las medidas restrictivas debido a la pandemia, ESCO ha implementado su plan de contingencia en cuanto al teletrabajo contribuyendo a la disminución de las emisiones CO2 de 600 personas al eliminar su movilidad diaria al puesto de trabajo.

En cuanto al ahorro energético éste se ha visto favorecido en las 6 delegaciones de ESCO, debido a que han estado cerrados los despachos, salvo en casos muy puntuales y eso ha tenido como consecuencia que, durante al menos 8 meses, mantener luces, Aires Acondicionados y/o Calefacciones, equipos informáticos etc totalmente apagados.

En consecuencia ESCO, a pesar de este año de retos constantes, sigue demostrando su alta capacidad de adaptación a entornos exigentes y cambiantes a través de uno de sus más potentes valores agregados como lo es inteligencia en la configuración de su propia tecnología, esta vez para hacer posible el gran reto del teletrabajo junto con las altas exigencias de seguridad informática de sus clientes dentro del escenario amenazante de la pandemia.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En cuanto a este último principio, pero no menos importante, ESCO durante el año 2020, ha continuado en su línea de ética y transparencia para trabajar contra la corrupción en todas sus formas, extorsión y soborno. Tenemos una política de tolerancia cero con la corrupción y realizamos un seguimiento y un control continuo del cumplimiento de las políticas y procedimientos internos, como parte integral de nuestro Programa de Gobierno Corporativo.

Este año ha sido especialmente exigente en cuanto al seguimiento de llamadas, grabaciones y auditorías llevadas a cabo por el Área interna de Formación y su modelo de Calidad Recuperatoria, cada vez más afinado y con más herramientas de gestión para garantizar que cada gestor desde su puesto de trabajo cumple con todos los protocolos de transparencia y honestidad en el recobro con los titulares.

Además del aspecto anterior, es destacable, en cuanto al cumplimiento de este principio, la exigencia por parte de los clientes en cuanto a las homologaciones anuales y las auditorías periódicas para vigilar de forma constante el cumplimiento con la legalidad. Ante lo cual ESCO responde de forma puntual y con toda la documentación exigida y vigente como por ejemplo el cumplimiento con las obligaciones con hacienda y con la seguridad social que demuestra la más pulcra actuación en cuanto a fraude y anticorrupción.

Al mismo tiempo ESCO continúa haciendo seguimiento a su política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, incorporando como formación continuada estos aspectos de compliance.

Dentro de los valores corporativos de ESCO, se puede observar como columna vertebral su enfoque basado en la integridad y rechazando cualquier manifestación de corrupción, extorsión y sobornos de ningún tipo y en ningún grado o nivel ya sea de origen público o privado, como así lo ha demostrado a lo largo de 50 años de gestión ininterrumpida.

En este sentido, también toma protagonismo el área comercial, donde se ha puesto hincapié en la no aceptación de regalos de ninguna índole para evitar que la toma de decisiones se vea influenciada y así mantener la integridad en la gestión en todo momento.