



Network Spain  
**WE SUPPORT**

# jardines de **LIQUIDAMBAR.sI**



**INFORME DE PROGRESO**  
**2017**

Jardines de Liquidambar, sl  
C/ Vallehermoso, 110



# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis
	Medioambiente
	Empleados
06	Compatibilidad GRI-G4



---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



---

## CARTA DE RENOVACION DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Madrid, 1 marzo 2018

Por la presente JARDINES DE LIQUIDAMBAR, si manifiesta su compromiso de renovación de aceptar, difundir y desarrollar los diez Principios del Pacto Mundial firmemente convencidos en la necesidad difundir y desarrollar los valores que promueven tanto dentro de nuestra empresa como en el conjunto de actividades desarrolladas con terceros.

Nuestro estudio Liquidambar tiene como pilar fundamental el espíritu de equipo, fomentar la igualdad y solidaridad entre el personal y promover un desarrollo sostenible en todos los ámbitos.

En cuanto a su actividad particular, vinculada al paisajismo y desarrollo y cuidado de jardines, áreas verdes y espacios exteriores, el estudio viene prestando especial atención a la implementación de todas aquellas prácticas vinculadas a la sostenibilidad medioambiental, desarrollando experiencias de eficiencia energética y respeto al medio ambiente. A estos efectos además de implementar nuestra expertise, participamos en jornadas de divulgación y ejemplo (Jornadas de Sostenibilidad en el marco de BBVA). Además nuestra empresa pretende este año adoptar una responsabilidad social en participando en fundaciones y organizaciones vinculadas con nuestro sector.

Es un placer y un honor poder renovar este compromiso y formar parte del Pacto Mundial y sus objetivos.

Reciban un saludo.

Isabel Garcia Puente Dra Operaciones  
Social Fundadora [liquidambar.es](http://liquidambar.es)  
Más que un estudio de paisajismo



---

## PERFIL DE LA ENTIDAD

### INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social). Jardines de Liquidambar, sl

Tipo de empresa. PYME

Dirección. C/ Vallehermoso, 110

Localidad. Madrid

Provincia. Madrid

Comunidad Autónoma. Comunidad de Madrid

Dirección Web. [www.liquidambar.es](http://www.liquidambar.es)

Nombre del máximo cargo ejecutivo. Isabel García Puente

Persona de contacto. Isabel García Puente

Número de empleados directos. 18

Sector. Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

ESTUDIO DE ARQUITECTURA de EXTERIOR Y PAISAJISMO. GREEN FACILITY SERVICES. JARDINES DE LIQUIDAMBAR

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€). Hasta 960.000

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Medioambiente,  
Empleados

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria. año calendario

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

SOCIEDAD LIMITADA PYME

LOS SOCIOS DIRECTORES LLEVAN A CABO LOS PROCESOS DE DECISION Y BUEN GOBIERNO PARA LA IMPLANTACION DE LOS PRINCIPIOS.

Dirección Web. [www.liquidambar.es](http://www.liquidambar.es)

---

## METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y

comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



Network Spain  
**WE SUPPORT**

---

## ANALISIS

**DERECHOS  
HUMANOS**

**NORMAS  
LABORALES**

**MEDIOAMBIENT  
E**

**ANTICORRUPCI  
ÓN**



8

6

8

3

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados

Desafíos u  
Oportunidades  
contemplados





---

## Empleados

---

---

### Identificación del empleado con la entidad

La clave de nuestro trabajo en equipo. Los miembros de nuestro estudio nos denominamos Liquid'team, muestra de la identificación del personal con la empresa.

---

---

### Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Con una plantilla de 20 trabajadores contamos con una persona LISMI vital por su alegría y fundamento en la empresa.

---

---

### Combatir y erradicar todas las formas de extorsión

Nuestras practicas empresariales exigen transparencia en todas sus formas. Tolerancia 0 contra todas las practicas de corrupción, extorsión y soborno.

---

---

### Falta de información a los empleados

Los empleados deben estar informados de la actividad a desarrollar y de sus derechos y obligaciones. Deben estar informados de su convenio y entender su nómina, los beneficios, rangos de categoría y la retención aplicada.

---

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Esencial al ser nuestra empresa un estudio de paisajismo que se dedica al proyecto y obra de espacios exteriores.

---

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Un entorno seguro. Aplicación de la normativa de Seguridad y Salud y uniformidad en el caso de los empleados que requieran equipamiento. Un vestuario digno y equipos de protección colectiva e individual. La seguridad de que se velará por su seguridad garantizando sus derechos.

---

---



## Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Es norma y objetivo de la empresa favorecer las capacidades de los trabajadores, atendiendo al talento y a la superación, especialmente en aquellos que en su juventud no tuvieron la oportunidad de formarse de forma que se favorezca la igualdad y la no discriminación por motivos laborales.

## Accidentes laborales

Este año reducida a 0 gracias a un cuidado entorno en la PRL y el cuidado y formación del personal y la responsabilidad inculcada a todos los miembros.

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los

## empleados

Todos los empleados renuevan los cursos y se les apoya en el crecimiento con cursos tanto internos como externos favoreciendo su especialización y realización como profesionales.

## Generar oportunidades para jóvenes con talento

### Política de Contratación Responsable - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

La empresa tiene en cuenta en la contratación la formación del trabajador para que su puesto sea acorde con sus capacidades. Asimismo se sigue sin excepción el convenio asignado.

### Formación - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

Nuestro personal realiza cursos de formación anualmente sobre su actividad con especializaciones diversas así como formación en prevención de riesgos laborales. Se busca la especialización y el dotar al empleado de las mejores herramientas de conocimiento para mejorar su trabajo.

### Desarrollo profesional - Herramienta de seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

Mediante la aplicación del convenio en cuanto a rango de profesionalidad se activa e incentiva el desarrollo profesional de nuestros trabajadores teniendo en cuenta su formación, méritos y responsabilidad laboral así como la motivación y el liderazgo demostrado.

# Favorecer la competencia transparente entre entidades

---

## Conciliación familiar y laboral

Todos los empleados deben conciliar su vida familiar y laboral. En una plantilla mayoritariamente masculina se debe favorecer los permisos de paternidad, y la duración de jornada para atender compromisos familiares.

---

## Combatir y erradicar todas formas de malversación

Nuestras practicas empresariales exigen transparencia en todas sus formas. Tolerancia 0 contra todas las practicas de malversación de tiempo, materiales, dinero.

---

## Buen ambiente laboral

Especialmente cuidado en nuestro entorno para favorecer la igualdad, respeto y solidaridad entre los empleados.

---

### Convenio Colectivo - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

El convenio que rige nuestro sector (jardineria) aplica a toda la empresa tanto para

establecer los rangos, salarios como para la dotación de plus de transporte, plus de vestuario. Ademas el convenio es marco de la actividad y sus derechos y obligaciones.

### Política de Igualdad - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

La política de igualdad como base de los derechos humanos mas fundamentales. Justo con la no-discriminación.

---

## Promoción del valor de las personas en las organizaciones

Dar valor a las personas, favorecer la dignidad humana, la satisfacción y los valores más básicos.

---

### Política de RRHH - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

La persona, el trabajador, el equipo como base fundamental de un entorno de trabajo sostenible.

### Gestión del talento - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

La promoción dentro de la escala de nuestro convenio unida a la formación y la responsabilidad permiten a nuestros empleados establecer nuevas metas y objetivos de mejora en su escala laboral favoreciendo asi la igualdad de oportunidades.

### Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

La empresa va a implantar tanto a clientes

como a empleados un cuestionario de clima laboral en el que se identifiquen los puntos mejorables en el entorno.

---

---





## Medioambiente

---

### Optimizar el uso de papel en la entidad

uso de papel reciclado control de lo que se imprime reutilizaron de papel y carton.

---

#### Política de Reciclaje - Política

##### Objetivos

El reciclaje es esencial en la empresa que ya tiene política de gestion de residuos vegetales mediante su envío a centro de comportase homologado. Asi mismo tiene regulado en su política de gestion de fitosanitarios su reciclaje especial a contenedores homologados al efecto.

#### Promover un Estándar de firma digital - Acción / Proyecto

##### Indicadores Relacionados

G4-1

##### Objetivos

La firma digital con la protección al medio ambiente, y la protección de datos está incluida en las comunicaciones de la empresa.

---

---

### Cálculo y compensación de los residuos en CO2

---

---

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

La actividad que desarrolla nuestra empresa en el ámbito de los proyectos y obra de paisajismo implican un alto impacto ambiental. Es importante, y así se favorece en la comunicacion de proyecto y obra, que todos los diseñadores y trabajadores conozcan e implementen las medidas necesarias para reducir el impacto ambiental.

---

#### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

##### Indicadores Relacionados

0

---

## Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

En nuestro sector es vital al ocuparnos de la naturaleza. Tratamiento de residuos orgánicos, compostaje, reciclado de residuos y uso de fitosanitarios de bajo impacto.

---

### Política de Reciclaje - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

En la actividad de la empresa este objetivo es imprescindible en el marco de su actividad. Desechos orgánicos de restos vegetales son enviados a centro homologado de compostaje, desechos de productos tóxicos como productos fitosanitarios deben ser reciclados en contenedores específicos autorizados.

### Política de Reducción de Consumo - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

El consumo de la empresa en cuanto a su maquinaria se ha reducido este año al establecer una política de cambio de

maquinaria de gasolina por maquinaria a baterías eléctricas.

---

## Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

renovación de maquinaria gasolina a maquinaria eléctrica o de batería (cortacésped, sopladora, etc)

---

### Política de Reciclaje - Política Indicadores Relacionados

0

### Manual de Calidad y Medioambiente - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

Manual de aplicación de fitosanitarios Manual de buenas prácticas en sostenibilidad para el cuidado de zonas verdes Centro oficial asignado de retirada de residuos para compostaje Aplicación de fitosanitarios de bajo impacto

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

Imprescindible en nuestra actividad según elemento anteriormente descrito.





# ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON  
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
<b>Administración</b>		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
<b>Medioambiente</b>		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
<b>Empleados</b>		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
<b>Proveedores</b>		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
<b>Cientes</b>		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 8 12	1
<b>Comunidad</b>		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
<b>Socios</b>		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

# CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

## DERECHOS HUMANOS

## NORMAS LABORALES

## MEDIO AMBIENTE

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



