



SISTEMAS PCI

INSTALADOR 07-B-D80-24000052

MANTENEDOR 07-B-E80-24000078

ISO 9001:2008 N° 00399

ISO 14001:2004 N° 583623

OHSAS 18001 N° OHS 589999



INFORME DE PROGRESO

MARVAL SEGURIDAD INTEGRAL

AÑO 2014



INDICE

1.	Perfil de la entidad	4
2.	Principio 1 Derechos humanos.....	7
2.1.	DIAGNÓSTICO EN DERECHOS HUMANOS	7
2.2.	IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS	7
2.3.	RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO INMEDIATO	8
3.	Principio 2 Derechos Humanos	8
3.1.	ACTUACIONES CON LA SUBCONTRATAS.....	8
3.2.	POLÍTICA ESCRITA DE COMPRAS	8
4.	Principio 3 Normas Laborales.....	10
4.1.	PRINCIPIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	10
4.2.	PROCEDIMIENTO ESCRITO DE CONSULTAS	10
4.3.	COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES.....	10
5.	Principio 4 Normas Laborales.....	11
5.1.	TRABAJO FORZOSOS O COACCIONES.....	11
5.2.	CONCILIACIÓN.....	11
5.3.	CONVENIO COLECTIVO	11
5.4.	CONTROL DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS.....	11
6.	Principio 5 Normas Laborales.....	11
6.1.	TRABAJO INFANTIL	11
7.	Principio 6 Normas Laborales.....	12
7.1.	EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS	12
7.2.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	12

8.	Principio 7 Medio Ambiente.....	13
8.1.	DESEMPEÑO AMBIENTAL EMPRESARIAL.....	13
9.	Principio 8 Medio Ambiente.....	14
9.1.	RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	14
9.2.	POLÍTICA AMBIENTAL.....	14
9.3.	EVALUACIÓN DE LA AFECCIÓN AMBIENTAL	14
9.4.	CONSUMO DE RECURSOS	15
9.5.	RESIDUOS	15
9.6.	USOS INDIRECTOS DE LA ENERGÍA.....	15
9.7.	GASES DE EFECTO INVERNADERO.....	16
9.8.	VERTIDOS	16
9.9.	RESIDUOS PELIGROSOS.....	16
10.	Principio 9 Medio Ambiente.....	16
10.1.	IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE	16
10.2.	INVERSIÓN EN IMPLANTACIÓN.....	17
11.	Principio 10 Anticorrupción.....	18
11.1.	DIAGNÓSTICO ANTICORRUPCIÓN.....	18
11.2.	POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	18

1. PERFIL DE LA ENTIDAD

+Persona de Contacto:	Ana Rebollo Gago
+Tipo de Entidad:	Pyme
+Dirección:	C/ Sacrificio, 25
+Localidad:	Santa Olaja de la Ribera
+Comunidad Autónoma:	Castilla y León
+Sector:	Servicios profesionales (Seguridad)
+Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Prestación de servicios de instalaciones y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios. Revisión, reparación, carga y retimbrado de extintores. Comercialización de elementos y sistemas contra incendios. Pruebas hidrostáticas en alta presión e instalaciones de detección de gases. Sistemas de extinción en cocinas
+Ventas/Ingresos (miles de euros):	3000
+Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno:	No se han recibido ayudas financieras por parte del gobierno.
+Grupos de Interés:	Empleados, Clientes
+Desglose de otros Grupos de Interés:	No hay otros Grupos de Interés.
+Socio/firmante:	Firmantes no asociados
+Fecha de adhesión:	03/07/2012
+Número de empleados:	58
+Web:	http://www.marvalseguridad.com
+Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:	Los criterios de buen servicio y desempeño, desarrollo y mejora de la compañía y crecimiento y equilibrio en el equipo de trabajo han servido para que MARVAL haya seleccionado a sus grupos de interés.
+Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:	España
+Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	El alcance del informe de progreso de Marval se ciñe a las cuatro delegaciones durante el año 2014. Se considera que no existen limitaciones.

<p>+¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:</p>	<p>El umbral de materialidad se establece de acuerdo a lo que nuestros clientes definen o establecen, así como la evolución de las necesidades de nuestro equipo para dar conformidad con ellas.</p> <p>Otro punto de desarrollo tiene que ver con la expansión de nuestras líneas de negocio tanto en España como en el exterior.</p>
<p>+¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?:</p>	<p>El informe de progreso estará disponible en nuestra página Web, para que cualquiera de nuestros clientes pueda disponer de una copia para su lectura.</p>
<p>+Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:</p>	<p>No.</p>
<p>+Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:</p>	<p>2014</p>
<p>+Fecha de la memoria anterior más reciente:</p>	<p>2013</p>
<p>+Ciclo de presentación del Informe de Progreso:</p>	<p>Anual</p>
<p>Estrategia y Gobierno</p>	
<p>+Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:</p>	<p>Todas las sugerencias se reflejan en un formato específico y es Dirección quien en todos los casos las valida, analiza y responde de la manera que estimen más adecuada.</p>
<p>+Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:</p>	<p>Marval tiene una estructura encabezada por dos gerentes, quienes lideran la organización y toda la toma de decisiones al respecto. En segundo lugar, existe una responsable de calidad, medio ambiente y PRL que dispone de conocimientos apropiados para la implantación de los 10 principios, y es desde donde se gestiona todo lo relativo a la implantación de los 10 principios de Pacto Mundial.</p> <p>A mayores existe un delegado en cada una de las cuatro ubicaciones de Marval que transmite y difunde las directrices de los gerentes.</p> <p>Por otro lado, los gerentes tienen ambos poder ejecutivo a todos los niveles.</p>

+Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores:	No. Por el momento no se realiza la medición de la implantación.
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
+Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):	No. Por el momento, en el año 2014 no está desarrollando ningún proyecto de colaboración de los mencionados.
Más Información	
+Notas:	
+Implantación de los 10 Principios para "otros" Grupos de Interés:	

2. PRINCIPIO 1 DERECHOS HUMANOS

2.1. DIAGNÓSTICO EN DERECHOS HUMANOS

Tras realizar un diagnóstico a la información disponible, en el apartado de trabajadores hemos identificado como riesgo la excesiva información en prevención de riesgos laborales, que provoca que los trabajadores dejen de considerarla como un objetivo prioritario a la hora de ejecutar los trabajos.

Esta excesiva información viene dada por los crecientes requisitos en seguridad laboral de nuestros clientes, todos exigen la formación e información específica para los trabajadores en el ámbito de su trabajo y esto crea un efecto de “desborde” y pérdida de atención.

Se está incidiendo de manera especialmente alta en la tolerancia cero hacia los accidentes laborales, basándonos en la identificación de situaciones de riesgo que implican la realización de actos inseguros.

Se están reforzando las charlas de sensibilización y las formaciones más específicas

Nos hemos marcado como objetivo la mejora en la concienciación del personal en los aspectos relativos a la prevención de riesgos y a evitar que se confíen en los aspectos de la prevención de riesgos.

Hemos alcanzado más del 90% de los trabajadores con el curso de 50 horas de PRL y de esta manera estamos ampliando hacia formaciones más específicas.

La política de la organización sigue manteniendo en los mismos términos y centrada en los objetivos de calidad, medio ambiente y seguridad, pero refuerza especialmente la obligatoriedad de realizar los trabajos con seguridad desde el enfoque más inicial de la planificación.

Pretendemos que en la renovación de los sistemas se implemente la RSE, comenzando por el código ético, y la ampliación del diagnóstico de los diez principios a todas las delegaciones de la empresa.

2.2. IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

En cuanto a los principios éticos, Todos los trabajadores de Marval conocen los principios éticos, puesto que se transmiten desde los más altos puestos hacia cada equipo de trabajo. Se continúa

trabajando en un acuerdo tipo para entregar y que todos nuestros proveedores y subcontratas reciban, en el cual se notifiquen los principios éticos de Marval.

2.3. RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO INMEDIATO

La relación de Marval con su entorno se lleva a cabo a través de colaboración con proyectos y actividades en nuestra comunidad, En este año se ha aportado una dotación económica al pueblo en el que está asentada la actividad (Santa Olaja de la ribera) en ocasiones como las fiestas locales o mediante la dotación de extintores en eventos deportivos desarrollados a lo largo del año.

En 2014 además se ha patrocinado una carrera contra el cáncer y se han patrocinado eventos deportivos en la zona de Ponferrada.

3. PRINCIPIO 2 DERECHOS HUMANOS

3.1. ACTUACIONES CON LA SUBCONTRATAS

En cuanto a la relación con las subcontratas, en todos los casos se tiene la certeza de que no vulneran los Derechos Humanos en las actuaciones relacionadas con Marval Seguridad.

En cuanto a los socios empresariales, el mayor porcentaje de la facturación de Marval corresponde a grandes cuentas, las cuales ya cuentan con sistemas de control sobre los riesgos que afectan a los Derechos Humanos, de hecho se encuentran en niveles superiores al propio de Marval, como puede ser la misma adhesión a Global compact o incluso certificaciones en RSE.

En lo referente a los proveedores, al primer nivel también conocemos el entorno de actuación, pero lamentablemente hasta el nivel de fabricación sólo podemos llegar en algunos casos, ya que una gran parte de los materiales se fabrican en China y no podemos marcar una trazabilidad para afirmar que alcanzamos o conocemos los factores de riesgo sobre los derechos humanos.

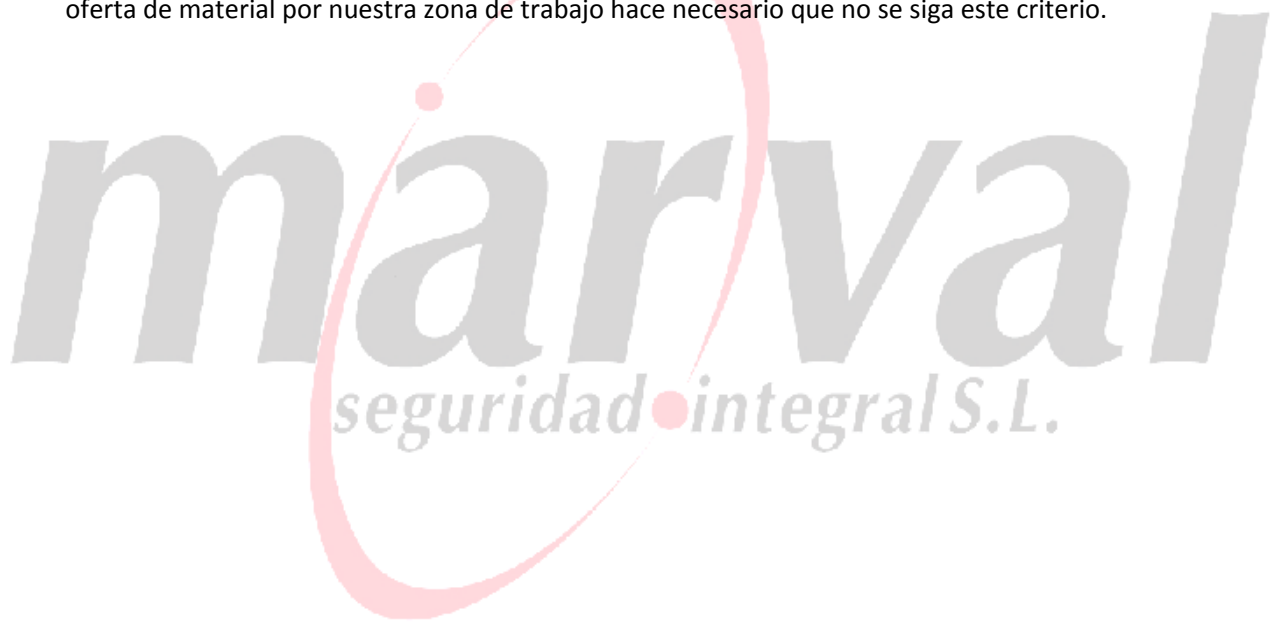
3.2. POLÍTICA ESCRITA DE COMPRAS

En cuanto a la implantación de una política escrita de compras, se intentó implantar, pero nuestros proveedores de materiales o servicios no disponen de criterios escritos o evidencias documentadas

que permitan clasificarlos de acuerdo a nuestros principios RSE (no nos es posible clasificarlos por lo que desechamos el criterio).

En cuanto a la promoción de la RSE entre los proveedores, se realizará una circular informativa a los proveedores informando de que el criterio será valorable, para ver si es posible promover este aspecto

En referencia al porcentaje de proveedores certificados con algún tipo de sistema de gestión, en torno a un 40% de nuestros proveedores disponen de la ISO 9001. Queremos implementar que el certificado ISO 9001 sea un criterio que valore a los proveedores, pero en algunos casos la poca oferta de material por nuestra zona de trabajo hace necesario que no se siga este criterio.



4. PRINCIPIO 3 NORMAS LABORALES

4.1. PRINCIPIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos los trabajadores conocen el convenio colectivo que les aplica y no han manifestado iniciativas para disponer de comité o de representante legal de los trabajadores.

4.2. PROCEDIMIENTO ESCRITO DE CONSULTAS

En la actualidad, la sistemática es de trato directo con gerencia y no se ha iniciado ninguna iniciativa de cambio por considerarse eficaz y que el tamaño de la empresa permite que se realice de este modo.

4.3. COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES

El mecanismo es siempre el mismo: a través de los responsables de cada departamento y de la responsable del sistema de gestión se recopilan las necesidades de los trabajadores relacionados con los distintos ámbitos: estrictamente laboral, formativos, interdepartamentales, etc.

Desde los responsables de departamento se canalizan los requerimientos a Gerencia, y a la responsable de gestión del sistema integrado, quien actúa de la manera que considera más adecuada.

Lo más habitual es que se responda de forma directa, bien con una respuesta específica o bien con la implantación de una sistemática de actuación

5. PRINCIPIO 4 NORMAS LABORALES

5.1. TRABAJOS FORZOSOS O COACCIONES

El trabajo forzoso no es un riesgo en nuestra actividad, que se rige por los distintos convenios colectivos aprobados.

5.2. CONCILIACIÓN

Se sigue considerando necesario el establecimiento de medidas de conciliación. Hasta el momento todas se han negociado de forma individual con gerencia, aunque el crecimiento de la empresa hace que sea importante normalizarlas para todos los trabajadores de Marval.

5.3. CONVENIO COLECTIVO

Se dispone de un convenio colectivo para cada una de las delegaciones, donde están reguladas todas las medidas al respecto.

5.4. CONTROL DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS

Se integrarán en las hojas de seguimiento de indicadores los parámetros relativos a la medición de medidas de conciliación y otros beneficios sociales.

6. PRINCIPIO 5 NORMAS LABORALES

6.1. TRABAJO INFANTIL

En el convenio colectivo se considera la contratación de menores en régimen de aprendizaje y formación en prácticas, aunque no es el caso, en Marval Seguridad solamente se contratan trabajadores mayores de edad.

7. PRINCIPIO 6 NORMAS LABORALES

7.1. EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

De acuerdo a la evolución de la empresa, en crecimiento de número de personas y observando la diversidad de género en los distintos perfiles de puesto, podemos concluir que no existe riesgo de discriminación por razones de género, formación o sexo.

Si bien no se dispone de políticas en este sentido, dada la amplia pluralidad de perfiles laborales en la empresa estamos demostrando la igualdad de oportunidades en el ámbito de la contratación. (Existen perfiles con diversos grados de discapacidad y sin ella, perfiles con experiencia laboral y en su primer empleo, existen cinco nacionalidades distintas registradas en la plantilla, etc.)

7.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la actualidad existen puestos de responsabilidad asumidos por mujeres, tanto de implantación directa como de ascenso por promoción interna.

En cuanto a puestos directivos, por la estructura de la empresa (dos gerentes que son hermanos) no está contemplado, pero si que existe igualdad de acceso a otros

La estructura de Marval Seguridad está designada en el Manual de Calidad del sistema de gestión.

No existen expedientes abiertos por temas de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

8. PRINCIPIO 7 MEDIO AMBIENTE

8.1. DESEMPEÑO AMBIENTAL EMPRESARIAL

Para Marval Seguridad es muy importante garantizar el desempeño ambiental correcto en casa de nuestros clientes.

- Se realizan reuniones de tipo ambiental, obedeciendo a los requisitos que establecen nuestros clientes.
- Se realiza la evaluación de aspectos ambientales, para todos aquellos trabajos de obra y de mantenimiento de acuerdo a nuestros procedimientos.
- Se modifican los procesos de trabajo con el fin de disminuir la generación de los residuos
- Se mantienen reuniones con nuestros clientes para valorar e informar acerca de los requisitos ambientales que se relacionan con nuestra actividad.
- Se imparte formación a los trabajadores para garantizar un correcto desempeño ambiental en casa de nuestros clientes.
- Se implementan nuevas medidas en lo relativo a la gestión de los residuos y a la optimización de las tareas de recogida y almacenamiento.

Todos los trabajadores han recibido formación ambiental en 2014, en sesiones de 4 horas.

Entre nuestros objetivos del próximo año está:

- Implementar el enfoque de la responsabilidad ambiental y de la correcta actuación en la gestión de los residuos.
- Implementar la formación en ADR y transporte de mercancías peligrosas por carretera, para hacer más conscientes a los trabajadores de la peligrosidad potencial de los vertidos o emisiones a la atmósfera de las materias que transportamos, bien en botellas de gas o por ejemplo, en garrafas de productos químicos, tales como el espumógeno, pintura, disolvente, etc.

9. PRINCIPIO 8 MEDIO AMBIENTE

9.1. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Marval tiene afecciones ambientales derivadas de la realización de su trabajo, para ello se han implantado y se mantienen las siguientes medidas:

- Mantenimiento de nuestro sistema de gestión ambiental implantado en las 4 delegaciones de Marval.
- Mejora en la gestión de residuos a través de su reducción, y su correcta gestión en casa del cliente.
- Aportar información y formación suficiente para que todos nuestros trabajadores puedan tener el grado apropiado de suficiencia y competencia para explicar a los clientes las afecciones ambientales que pueden tener nuestras actividades, así como lo contrario, es decir, en aquellos casos en los que previsiblemente se generan afecciones ambientales (por ejemplo, las pruebas de extinción con espuma que se vierte al río, saber explicarle al cliente los casos en los que el espumógeno no supone una afección ambiental).

9.2. POLÍTICA AMBIENTAL

Disponemos de política integrada de Calidad, Medio ambiente y Prevención de riesgos laborales

En 2014 se ha superado la auditoría de seguimiento del sistema de gestión.

Se emiten comunicaciones acerca de requisitos ambientales, que se envían y derivan a todos los trabajadores.

9.3. EVALUACIÓN DE LA AFECCIÓN AMBIENTAL

Antes de empezar las obras, se realiza en todos los casos la evaluación de aspectos ambientales para saber qué residuos se pueden generar y jerarquizarlos por cantidad o peligrosidad de los mismos.

Se considera que no se necesitan objetivos adicionales ya que el control previo está correctamente orientado a través de la identificación previa de los aspectos ambientales.

9.4. CONSUMO DE RECURSOS

Es imposible disminuir el consumo de materiales en una actividad dedicada a la construcción y al mantenimiento de equipos.

Se dispone de un sistema de mejora y aprovechamiento de los sobrantes, ya que disponemos de un almacén con medios suficientes para ordenar y mantener identificados estos elementos, y disminuir el desecho de materiales por mala utilización.

9.5. RESIDUOS

Se generan fundamentalmente los siguientes residuos no peligrosos: cartones, plásticos de embalaje, chatarra, extintores no conformes, maderas no recuperables, residuos de aparatos eléctricos/electrónicos, recortes de cable, lana de roca, vidrios rotos, cartuchos y tóner de impresora.

De forma mucho menor cuantitativamente, se generan los siguientes residuos peligrosos: algún producto químico como espumógeno fuera de uso, envases vacíos que contuvieron sustancias peligrosas, o restos de virutas impregnados en aceite de corte, detectores iónicos desechados, aceites usados, baterías fuera de uso, restos de trapos y cotones, materiales absorbentes, aguas aceitosas.

9.6. USOS INDIRECTOS DE LA ENERGÍA

Por el tipo de trabajo de Marval es indispensable el desplazamiento de los trabajadores a los centros de trabajo. Es totalmente imposible prescindir de las furgonetas. En el año 2014 se ha renovado el 80% de la flota de las furgonetas por otra flota que tenga un menor consumo de combustible y menores emisiones de gas.

Además, se implementan rutas de trabajo. En tareas muy específicas se dispone de posicionamiento de los centros de trabajo en sistemas GPS para optimizar al máximo los desplazamientos de los trabajadores

9.7. GASES DE EFECTO INVERNADERO

La emisión es baja, solamente ligada a la flota de vehículos.

Nosotros trabajamos en el mantenimiento de sistemas de protección contra incendios que utilizan gases de efecto invernadero, bien sean fluorados o no. Otra parte de nuestro negocio es el control de fugas en equipos de extinción de incendios que tienen gases fluorados.

9.8. VERTIDOS

No se realizan vertidos significativos de agua derivados de nuestra actividad. En ningún caso se vierten sustancias químicas o combustibles.

No se realizan vertidos distintos de los domésticos (los servicios de la oficina). En el taller existe una bañera para el control de fugas de extintores, pero solamente es agua lo que tiene. Por último, las furgonetas se lavan en nuestro taller, pero los vertidos son mínimos.

9.9. RESIDUOS PELIGROSOS

Se producen algunos residuos peligrosos como envases vacíos contaminados, espumógeno y virutas de corte impregnadas en aceite.

Puntualmente se realizan trabajos de transporte hasta nuestras delegaciones, donde se gestiona el residuo.

10. PRINCIPIO 9 MEDIO AMBIENTE

10.1. IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

En los sistemas de extinción se utilizan productos espumógenos que son biodegradables en su dosificación indicada por el fabricante (3%).

En los sistemas de extinción se utiliza y promueve entre nuestros clientes la utilización de un gas fluorado de extinción que no produce afecciones a la capa de ozono ni produce efecto invernadero, en concreto el NOVEC1230™

10.2. INVERSIÓN EN IMPLANTACIÓN

Se ha realizado la inversión para la promoción del gas de extinción NOVEC 1230TM, gas fluorado de extinción de incendios que no está catalogado como de efecto invernadero, tanto del producto como de diverso aparataje para su utilización (ejemplo, se ha adquirido una bomba de carga de ese sistema).



11. PRINCIPIO 10 ANTICORRUPCIÓN

11.1. DIAGNÓSTICO ANTICORRUPCIÓN

Hemos detectado algunos casos puntuales de intrusismo, donde se presentan empresas de la competencia en nuestros clientes, o comprobamos que se rebajan los precios hasta mínimos absolutamente imposibles de alcanzar, incluso regalando los servicios, cosa que es muy indicativa de que luego no realizan esos trabajos.

Hemos detectado empresas que realizan de forma irregular operaciones sobre los equipos de PCI que no son legales.

11.2. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Existen unas directrices internas no documentadas de actuación.



OFICINA CENTRAL	DELEGACIÓN ASTURIAS	DELEGACIÓN MADRID	DELEGACIÓN GALICIA
C/ Sacrificio, 25 24199 Sta Olaja de la Ribera Tlf: 902 10 16 61 Fax: 987 21 06 61 LEÓN	San Pelayo, 29 33820 Grado Tlf.: 985 75 14 50 Fax: 985 75 14 50 ASTURIAS	c/ Rufino Sánchez,,83 Of. 4, pta baja. 28290 Las Matas (Madrid) Tlf: 91 630 15 90 Fax: 91 636 43 99 MADRID	Pol. Ind Pocomaco parcela C1, Nave 4 puerta izqda. 15190 A Coruña Tlf/Fax: 981 90 73 21 GALICIA

El proyecto empresarial “Marval Seguridad Integral S.L.”, creado en 1991, ha apostado por la calidad en el servicio y la satisfacción de sus clientes, ratificándose en el año 1999 con la implantación de un sistema de gestión de calidad.

La adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial refuerza nuestro compromiso por la Responsabilidad Social Empresarial, fundamentalmente en los aspectos de respeto a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, ambientales y anticorrupción.

Queremos formalizar nuestra postura a través de una gran batería de medidas en todos los ámbitos. A lo largo del año 2012 se ha obtenido la certificación de nuestro sistema de gestión ambiental en todas nuestras delegaciones, de forma que podamos evidenciar nuestro desempeño ambiental de una forma objetiva con todos nuestros trabajadores.

Para Marval Seguridad es un requisito indispensable el compromiso con el respeto al medio ambiente, así como el cumplimiento estricto de todos los requisitos ambientales, desarrollando e implementando las mejores técnicas disponibles en nuestro sector de actividad.

En el ámbito de la seguridad de los trabajadores, también hemos conseguido lograr la certificación de nuestro sistema de gestión de la Prevención de Riesgos laborales, que evidencie ante nuestros grupos de interés tanto nuestro interés por el trabajo realizado en condiciones seguras como nuestro respeto hacia el entorno en cada caso.

Dentro de nuestro empeño por la normalización de nuestras actividades, si bien la difusión de nuestras políticas de anticorrupción y buen gobierno es ampliamente realizada, queremos manifestar nuestro objetivo de normalizarlas a través de un Código Ético de Conducta.

Por último, hemos planteado como canal de difusión de éstas y otras acciones una página web accesible y adaptable a nuestras necesidades y las de nuestros grupos de interés.

El compromiso de Marval Seguridad, liderado por Jonás y Josué Martínez Valdés en calidad de Gerentes, se refleja en este **compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial**, que difundiremos a nuestros grupos de Interés.

En León, a 25 de octubre de 2012



FDO : JONAS MARTINEZ VALDES



FDO : JOSUE MARTINEZ VALDES