Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Deva Comunicación Financiera

INFORME DE PROGRESO
2015

Deva comnunicación financiera y sostenibilidad
Plaza de las Cortes 4
Madrid

Tabla de Contenidos

01 Carta de Renovación del Compromiso

02 Perfil de la Entidad

03 Metodología

04 Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

DEVA

Madrid, 22 de febrero de 2016

Queridos amigos,

En Deva Comunicación Financiera estamos orgullosos de haber suscrito en 2004 los Principios del Pacto Mundial y de ser socios de la Red del Pacto Mundial en España. Nuestra adhesión es consecuencia del compromiso de nuestra compañía con un enfoque de gestión acorde con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad. Contamos con el apoyo de la Red para avanzar en este camino, que consideramos inseparable del progreso de Deva.

El Informe de Progreso 2015 se inscribe en un ejercicio de tímida recuperación después de la grave crisis financiera que llevamos viviendo en los últimos seis años. En Deva hemos mantenido nuestro compromiso con el mantenimiento de la calidad en los trabajos realizados a nuestros clientes, así como con el mantenimiento del empleo, de la formación profesional y de la conciliación laboral y familiar de nuestros trabajadores.

En 2015, hemos continuado trabajando para cumplir con los Principios del Pacto Mundial tanto en la gestión interna de Deva como en las relaciones con nuestros grupos de interés. La naturaleza de nuestro trabajo como agencia de comunicación nos permite hacerles llegar la importancia de los asuntos relativos a derechos civiles, laborales, medio ambiente y ética.

Por sexto año consecutivo, hemos publicado el Informe Reporta, el cual es considerado, el estudio de referencia sobre la calidad de la información pública de las empresas cotizadas españolas incluidas en el Índice General de la Bolsa de Madrid. Informe Reporta valora el esfuerzo de la empresa materia de transparencia y rendición de cuentas y como tal, funciona como baremo de las empresas cotizadas en dichas materias.

Desde Deva nos proponemos mantener nuestro enfoque de gestión y esperamos, desde nuestra posición de pequeña empresa, que nuestro esfuerzo contribuya al objetivo global de sostenibilidad en nuestra sociedad.

Un cordial saludo,

Gonzalo Lacalle
Socio-Presidente

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Deva comnunicación financiera y sostenibilidad

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Plaza de las Cortes 4

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

http://www.deva.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Gonzalo Lacalle Noriega

Persona de contacto

Àlvaro Cangas

Número de empleados directos

15

Sector

Servicios profesionales (Consultoria RSC)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios profesionales de consultoría

Ventas / Ingresos

908.505

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

ninguna

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

Clientes, Empleados, Proveedores

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Medios de comunicación

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Deva considera a clientes y empleados como grupos de interés fundamentales ya que afectan directamente sus resultados económicos. Debido a la intención de mantener siempre unos estándares de calidad altos, los proveedores son también considerados un grupo de interés prioritario.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España, incluyendo actividades internacionales de sus clientes

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los

asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Deva no hace un análisis formal de materialidad. El Pacto Mundial es la referencia de comportamiento básica de Deva. Los temas relevantes para Deva son aquellos que se derivan de su enfoque de negocio, sus compromisos y sus actividades, por una parte, y de su relación con sus grupos de interés prioritarios

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Web Deva y web Pacto Mundial y Red Española

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

Deva promueve la transparencia y la rendición de cuentas a través del informe reporta www.informereporta.es el cual es considerado el estudio de referencia sobre la calidad de la información publica de las empresas cotizadas en el Indice General de la Bolsa de Madrid (IGBM).

¿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 cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Los empleados pueden plantear estas cuestiones en las reuniones semanales en las que participan todos los empleados y en las reuniones semanales del Comité de Dirección o, en su defecto, en cualquier momento directamente a cualquiera de sus miembros. Por su parte, los clientes lo pueden hacer en cualquier momento o en la reuniones de seguimiento con los clientes que tienen una frecuencia mensual o trimestral según los casos. Mantenemos contactos frecuentes con nuestros proveedores en las que se revisan todos los aspectos de nuestra relación con ellos.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Deva es una sociedad limitada con un administrador único, gestionada por un Comité de Dirección formado por el Socio Presidente, el Socio Vicepresidente y el Director General. El Comité de Dirección se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

El Comité de Dirección mide el progreso en la implantación de los 10 Principios si bien, dado el tamaño y la actividad de la empresa, no existen indicadores de desempeño.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa

también un cargo ejecutivo.

Deva cuenta con un administrador único, y un Comité de Dirección formado por el Socio Presidente , el Socio Vicepresidente y dos Directores. El Comité de Dirección se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa.

Organigrama

Descargar elemento adjunto

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

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

http://www.deva.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.

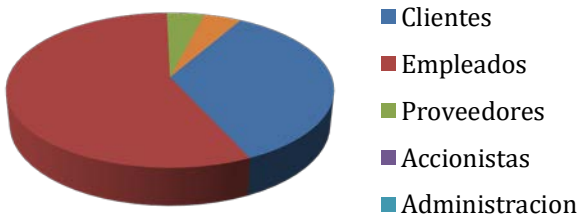
Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

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.

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS	NORMAS LABORALES	MEDIOAMBIENTE	ANTICORRUPCIÓN
6	2	1	1
Desafíos u Oportunidades contemplados	Desafíos u Oportunidades contemplados	Desafíos u Oportunidades contemplados	Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadasporgrupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 8
Empleados: 12
Proveedores: 1
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 1
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR

75

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES

Relación duradera con los clientes

En Deva creemos firmemente en las relaciones a largo plazo con nuestros clientes porque nos permite conocer mejor sus necesidades, proporcionarles las soluciones adecuadas y dar un mejor servicio en todos los conceptos.

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La conducta ética respetuosa con las normas y prácticas comúnmente aceptadas en nuestro sector y el respeto estricto a la confidencialidad de la información que manejamos sobre nuestros clientes son un elemento esencial en la relación duradera con nuestros clientes.
Comentarios
Deva no dispone de mecanismo formales de gestión ética de los negocios, La dimensión de Deva y la forma en que está estructurada la gestión de los clientes, con un socio al frente del equipo de gestión de cada cliente, y la cercanía al cliente, dificulta la existencia de prácticas irregulares. El Comité de Dirección controla de forma exhaustiva el cumplimiento de las normas y la conducta de los empleados.
Objetivos
Mantener la conducta ética en todo momento.

Acción Social - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0

Comentarios
Deva presta servicios profesionales de asesoría de comunicación gratuitos a las entidades que realicen una labor social. Entre 2007 y 2010 trabajamos para la Fundación Conchita Rábago de Jiménez Díaz y en los últimos años (desde 2011) estamos trabajando para Fundacion Recover dedicada a la creación de hospitales en África a los que facilita recursos para que puedan llegar a autogestionarse de forma viable y eficiente.
Objetivos
Continuar prestando apoyo a Fundación Recover para darse a conocer en España y captar recursos materiales y humanos para apoyar su labor en la mejora de la asistencia hospitalaria en África.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Deva es una empresa orientada al cliente que busca el establecimiento de relaciones duraderas con preferencia al asesoramiento en operaciones para empresas que no sean clientes estables.
Comentarios
La duración media de nuestros contratos de asesoramiento con clientes es de cinco años.
Objetivos

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
Deva entiende la calidad del trabajo como un elemento fundamental de su éxito empresarial, ya que es la clave para poder fidelizar a los clientes y tener una base de clientes estable de cara al futuro. La calidad de los trabajos es constantemente evaluada por los socios y directores de la organización.
Comentarios
La ética en el trabajo y en las relaciones con clientes es extremadamente importante para conseguir la confianza de nuestros grupos de interés. Mantenemos un control estricto para evitar prácticas o comportamientos no sujetos a la legalidad, en particular, dada la actividad de la empresa, sobre el respeto a la confidencialidad y el uso de información privilegiada. El comité de dirección de Deva se responsabiliza del cumplimiento. Todos los empleados de Deva han firmado un compromiso global de confidencialidad respecto de la información confidencial que maneja Deva de todos sus clientes y un compromiso individual respecto de los clientes a su cargo.
Objetivos

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas

Comentarios
Las reuniones de equipo son un elemento esencial del sistema de gestión de Deva. Celebramos una reunion semanal de todos los empleados para revisar las actividades en curso. El comité de direccion se reune semanalmente para evaluar el estado de las relaciones con clientes y el trabajo en curso.

Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente por la calidad de los servicios prestados es esencial para conseguir relaciones duraderas a largo plazo, que es uno de los objetivos de negocio de Deva, y porque el cliente satisfecho es el mejor prescriptor de los servicios profesionales de Deva.

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La conducta ética respetuosa con las normas y prácticas comúnmente aceptadas en nuestro sector y el respeto estricto a la confidencialidad de la información que manejamos sobre nuestros clientes son un elemento esencial en la relación duradera con nuestros clientes.
Comentarios
Deva no dispone de mecanismos formales de satisfacción del cliente, aunque la forma en que está estructurada la gestión de los clientes, con un socio al frente del equipo de gestión, se traduce en la propia satisfacción del cliente. Así mismo el Comité de Dirección controla de forma exhaustiva el cumplimiento de las normas y la conducta de los empleados.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas

Comentarios
La medición del nivel de satisfacción del cliente se lleva a cabo mediante el control periódico de los resultados obtenidos en nuestra actividad y en las reuniones trimestrales de seguimiento que mantenemos con nuestros clientes.
Objetivos
Mejorar las herramientas de medición de resultados

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Combatir los casos de soborno

Es difícil identificar riesgos concretos de corrupción y soborno en las actividades de Deva. La compañía mantiene una relación muy cercana con clientes y empleados para evitar cualquier incidente de esta naturaleza y el Comité de Dirección controla directamente. estos temas.

Política Anticorrupción - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**

Comentarios
No hay una norma escrita de lucha contra la corrupción y el soborno porque no hay riesgos concretos de corrupción y soborno en las actividades de Deva. No obstante, la compañía mantiene una relación muy cercana con clientes y empleados para evitar cualquier incidente de esta naturaleza y el Comité de Dirección controla directamente estos temas.
Objetivos
Mantener la vigilancia frente a posibles casos de soborno y corrupción.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Comentarios
Deva promueve la sensibilización sobre temas ambientales entre los empleados de la organización promviendo el reciclaje de residuos generados en la organización y mediante medidas de eficiencia energética.

Conciliación familiar y laboral

Las condiciones laborales básicas (jornada, remuneración, funciones, categoría y vacaciones) están estipuladas en el contrato laboral y las condiciones especificas en el Convenio Colectivo de aplicación en Deva (Oficinas y Despachos). El Manual de Acogida contiene la normativa interna de que está dotada la compañía. Deva aspira a mantener con sus empleados una relación cercana y sensible a las circunstancias vitales y profesionales de cada uno. En la medida de lo posible y siempre que se mantenga la calidad de servicio al cliente, facilitamos horarios flexibles y medios para trabajar online y bonificamos los esfuerzos de trabajo fuera de la jornada laboral con días libres.

Política de Conciliación - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La política de conciliación busca compensar a los empleados por los esfuerzos extraordinarios necesarios puntualmente para atender a nuestros clientes.
Comentarios
Las condiciones laborales básicas (jornada, remuneración, funciones, vacaciones, etc.) están claramente especificadas en el contrato laboral. En el Manual de Acogida se explica el resto de normativa interna. Las horas de trabajo fuera de la jornada laboral no se remuneran económicamente sino que se computan como días libres. El trabajo en día festivo se compensa con un día libre y los días que pernocta fuera se compensan con medio día. En el presente ejercicio se concedieron por este sistema 48 días libres adicionales, una media de 3,69 días por empleado.
Objetivos
Mantener el sistema actual

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas

Comentarios
Los empleados tienen flexibilidad horario siempre y cuando no afecte negativamente la calidad del servicio y la atención al cliente. la plantilla dispone de jornada intensiva todos los viernes del año y los meses de julio y agosto. Además se bonifica los esfuerzos fuera de la jornada laboral con días libres aparte de las vacaciones y se dan libres extra de vacaciones los días 24 y 31 de diciembre. En la actualidad hay una persona que disfruta de horario flexible por razones familiares y otra que trabaja a tiempo parcial desde su domicilio.
Objetivos
Mantener la situación actual de máxima flexibilidad en

horarios de trabajo y facilitar medios técnicos a las personas que lo necesiten para poder trabajar desde su domicilio.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

La plantilla de Deva tiene un alto grado de formación. La totalidad de los empleados menos un administrativo con formación profesional son titulados universitarios. No obstante, creemos en la formación continua para poder prestar el mejor servicio a nuestros clientes y como forma de fomentar la satisfacción personal y el orgullo de pertenencia de nuestros empleados.

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
La conducta ética respetuosa con las normas y prácticas comúnmente aceptadas en nuestro sector y el respeto estricto a la confidencialidad de la información que manejamos sobre nuestros clientes son un elemento esencial en la relación duradera con nuestros clientes.

Plan de Formación y Desarrollo - Política
Indicadores Relacionados
0
Comentarios
Existe un esquema de formación para empleados que contempla desde subvenciones para el costo de cursos de formación hasta la disponibilidad de horas dentro de la jornada laboral. El esquema tiene una asignación del 1% e los costes brutos de la empresa que incluye el coste de las subvenciones y el coste de las horas laborales destinadas a la formación. En 2015, Deva ha invertido un total de 6.865 euros en subvenciones a cursos más un importe aproximado de 5.750 euros en coste de horas laborales, en total 10.715 euros, 1,5% de los costes brutos de explotación
Objetivos
Mantener el esquema de formación. Ampliar la dotación prespuestaria.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados
0
Observaciones Genéricas
El trabajo en equipo y la coordinación a todos los niveles es factor clave en la calidad del servicio y la identificación del empleado con la entidad.
Comentarios
Celebramos una asamblea semanal de todos los empleados en la que se revisan las actividades en curso y se comentan las incidencias y los temas de interés desde el punto de vista profesional y laboral, y el estado de las relaciones con los clientes. Los equipos tiene una breve reunión individual todas las mañanas para planificar el trabajo y priorizar los temas urgentes. Dos veces al año, en julio y enero, tenemos una asamblea para revisar la marcha de la sociedad y los resultados obtenidos y las perspectivas de futuro.
Objetivos
Continua con la politica de reuniones de equipo y asambleas de empresa.

Identificación del empleado con la entidad

El compromiso del empleado con la empresa contribuye a la satisfacción personal y profesional del empleado y es un factor clave de la calidad del servicio al cliente. En Deva fomentamos la identificación del empleado con la entidad a través del compromiso con la conciliación de la vida profesional y laboral y una política de transparencia total en nuestras relaciones con los empleados y ayudas a la formación profesional.

Política de Comunicación Interna - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
Deva sigue una política de transparencia total sobre su estrategia, logros, actividades y desempeño económico.
Comentarios
Por lo que respecta a la comunicacion interna, Deva tiene reuniones semanales de seguimiento en las que participan todos los empleados. En estas reuniones se examina la situacion de los clientes y los temas de interés para la empresa y sus empleados. Los equipos

de trabajo tienen reuniones trimestrales en las que se evalúa el progreso realizado frente a objetivos y el comportamiento de los integrantes de cada equipo. Finalmente, dos veces al año, en julio y enero, se presentan los resultados de la empresa.

Objetivos

Mantener un clima de total transparencia en las relaciones con los empleados.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política
Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

En Deva fomentamos la prevención de riesgos asociados a los puestos de trabajo y colaboramos en la protección de la salud de y seguridad del empleado.

Comentarios

El Manual de Acogida incluye una serie de consejos básicos para la prevención de riesgos laborales asociados al desempeño de su puesto de trabajo. Anualmente se lleva cabo un reconocimiento medico completo a toda la plantilla. Como beneficio social, Deva ofrece a us empleados un seguro médico para toda la plantilla fija con un coste anual de 12.310 euros

Objetivos

Mantener la política actual de salud y seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales y fomentar la formación en riesgos asociados al puesto de trabajo y los reconocimientos médicos anuales.

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La integración del empleado y su identificación con la entidad empieza el primer día de trabajo. Es esencial que desde el primer momento el empleado conozca sus derechos y obligaciones y la forma de trabajar y los principios que inspiran las actividades de Deva

Comentarios

Deva dispone de un Manual de Acogida que se entrega a todos los empleados con contrato indefinido o temporal en el que se explica la visión de Deva, sus valores y compromisos que adquiere con sus grupos de interés así como las normas y procedimientos de trabajo, salud y seguridad, canales de comunicación interna y condiciones laborales,

Objetivos

Perfeccionar el manual de acogida y facilitar la adaptación al puesto de trabajo de los nuevos empleados.

Acción Social - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Deva considera que debe facilitar a los empleados que lo deseen la oportunidad de apoyar desde su ámbito de competencia iniciativas y actuaciones que beneficien a la comunidad porque considera que la acción conjunta empresa empleado en apoyo a iniciativas en beneficio de la comunidad es un factor de motivación e identificación del empleado con la empresa.

Comentarios

Deva tiene un esquema de trabajo pro bono para entidades o asociaciones que promuevan el bienestar social. Dentro de este esquema, en la actualidad está trabajando para Fundación Recover dedicada a la promoción de asistencia hospitalaria en África.

Objetivos

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El trabajo en equipo y la coordinación a todos los niveles es factor clave en la calidad del servicio y la identificación del empleado con la entidad.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

La evaluación de desempeño permite gestionar y retener el talento y recompensar el esfuerzo individual para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa. Deva no cuenta en estos momentos con las herramientas adecuadas pero está prevista su introducción en el ejercicio 2015

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados

0**Observaciones Genéricas**

La conducta ética respetuosa con las normas y prácticas comúnmente aceptadas en nuestro sector y el respeto estricto a la confidencialidad de la información que manejamos sobre nuestros clientes

son un elemento esencial en la relación duradera con nuestros clientes.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados
0

Observaciones Genéricas
La evaluación de personal es una herramienta imprescindible para identificar las necesidades de formación, los ascensos y promociones y la remuneración variable de cada empleado.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES

Crear relaciones estables con los proveedores

Política de Compras - Política
Indicadores Relacionados
0**Observaciones Genéricas**
Nuestra política de compras, aunque no formalmente redactada, se basa en la seleccion de proveedores atendiendo a los criterios de calidad, precio y responsabilidad, lo que nos permite contar con una red de proveedores de confianza.
Comentarios
Mantenemos con nuestros proveedores una relación de respeto y confianza les pedimos que compartan con nosotros el compromiso con la sostenibilidad y les mantenemos informados a través de nuestra web y en contactos directos acerca de nuestra adhesión al Pacto Mundial. Deva cuenta con 79 proveedores, en su mayoría autónomos o PYMES, algunos de los cuales son signatarios del pacto mundial..
Objetivos
Continuar con nuestro enfoque de cumplimiento de la ley y buenas prácticas en nuestras relaciones con los proveedores.

Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT